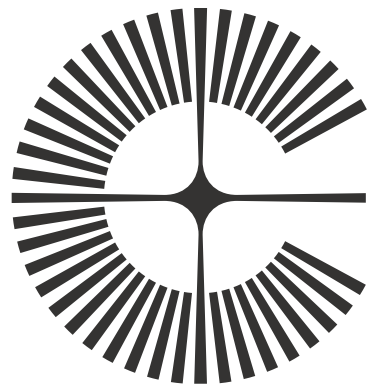


5+1

**syytä panostaa
henkilöstön osaamiseen**



CAREERIA



LUKIJALLE

Motivoitunut, innostunut, sitoutunut ja osaava – näillä adjektiiveilla on helppo kuvailla yrityksen tahtotilaa henkilöstönsä suhteen, miten tällainen tavoite on mahdollista saavuttaa? Yksi keskeisimmistä tekijöistä on panostaminen henkilöstön osaamiseen.

Henkilöstöä voi tarkastella joko yrityksen onnistumisen mahdollistajana, tai yrityksen kulueränä. Yrityksissä, joissa henkilöstö nähdään pikemminkin voimavarana kuin pelkkänä resurssina, panostetaan niihin asioihin, jotka tukevat työntekijöiden työssä onnistumista ja tavoitteiden saavuttamista. Silloin luodaan olosuhteet, joissa ihmisten potentiaali pääsee esiin ja joissa syntyy yhteistä innostusta työhön ja kehittämiseen. Seuraukset näkyvät myös parempana ja tehokkaampana työn tuloksena.

On tärkeää ymmärtää, että työntekijöiden kehittäminen on välttämätöntä, jotta heidän sitoutumisensa säilyy, sisäistä osaamista voidaan kehittää ja huippuosaajat saadaan pysymään.

Tässä oppaassa käymme läpi, millaisia hyötyjä henkilöstön osaamiseen panostaminen yritykselle tuo. Oletko valmis nostamaan liiketoimintasi uudelle tasolle ja luomaan entistä parempaa työntekijäkokemusta?


Inspiroivia lukuhetkiä toivottaen,

Careeria



SISÄLLYS

Mitä tarkoitetaan henkilöstön osaamisen kehittämisellä?	5
Miksi henkilöstön osaamiseen panostaminen kannattaa?	6
Luot työnantajamielikuvaa	7
Sitoutat	8
Parannat suorituskykyä	9
Tuot osaamista yrityksesi	10
Lisäät työhyvinvointia	11
Luot onnistumisen edellytykset	12
Case: Osuuskauppa Varuboden-Osla	13
Careeria henkilöstön osaamista kehittämässä	16



**“THE ONLY THING
WORSE THAN
TRAINING YOUR
EMPLOYEES AND
HAVING THEM LEAVE
IS NOT TRAINING
THEM AND HAVING
THEM STAY.”**

— Henry Ford



MITÄ TARKOITETAAN HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMISELLÄ?

Työntekijöiden osaamisen kehittämisestä puhutaan paljon, mutta mitä se tarkalleen ottaen on?

Työntekijöiden osaamisen kehittäminen on työntekijän ja työnantajan välistä yhteistyötä, jonka tarkoitus on auttaa työntekijää lisäämään taitojaan ja tietojään. Tämä voi sisältää kouluttamista uuden teknologian tai strategioiden käyttöön, koulutusta johtajuuden edistämiseksi organisaation sisällä, tai erilaisia koulutusmoduuleja ulkopuolisen kumppanin toimesta. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on parantaa työntekijöiden suorituskykyä ja tuoda uutta osaamista yrityksen käyttöön. Koska monet alat muuttuvat jatkuvasti, henkilöstön osaamisen kehittäminen auttaa yritystä pysymään muutosten edellä ja antaa henkilöstölle työkalut tehdä parhaansa joka päivä.

Urakehityksestä on monia etuja työntekijöille, mutta viime kädessä henkilöstön osaamisen kehittyminen tarkoittaa, että yrityksellä on käytettävissään paras mahdollinen työvoima. Kun työntekijät ovat asianmukaisesti koulutettuja ja koulutusta päivitetään jatkuvasti, he pystyvät esimerkiksi palvelemaan asiakkaita paremmin ja tarjoamaan huippuluokan asiakaskokemuksen. Se osoittaa myös, että yritys on halukas investoimaan ihmisiin, ja siihen ihmiset vastaavat sitoutumisella ja paremmalla suorituksella.

Miksi työntekijöiden osaamisen kehittäminen on niin tärkeää? Miksi yritysten pitäisi panostaa henkilöstönsä koulutukseen ja kehittämiseen?



CAREERIA

**MIKSI
HENKILÖSTÖN
OSAAMISEEN
PANOSTAMINEN
KANNATTA?**



1. LUOT TYÖNANTAJAMIELIKUVAA

Koska yrityksesi on vain niin hyvä kuin sen työntekijät, on loistavien työntekijöiden saamisen oltava etusijalla.

Panostamalla henkilöstön osaamiseen rakennetaan vahvaa työnantajamielikuvaa ja houkutellaan parhaita osaajia. Pelkkä palkka ei usein motivoi työnhakijoita riittävästi, vaan yhä useammin työltä edellytetään merkityksellisyyttä ja kehittymismahdollisuuksia.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen osoittaa yrityksen olevan kilpailukykyinen yritys, joka on valmis panostamaan henkilöstöön ja tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia. Henkilöstön kehittämiseen panostaminen viestii työnhakijalle yrityksen arvoista ja halusta nähdä työntekijöiden kehittyvän.





2. SITOUTAT

On selkeä tosiasia, että uuden henkilön palkkaaminen täyttämään yrityksen osaamisvajetta on yritykselle aina valtava investointi ja sitoo paljon yrityksen resursseja. Onkin huomattavasti kustannustehokkaampaa kasvattaa yrityksen sisäistä osaamista ja sitouttaa osaajat määrätietoisesti yritykseen.

Jokainen sitoutunut työntekijä tuottaa yritykselle enemmän arvoa kuin vain välittömän työpanoksensa. Yksi keskeinen tekijä, joka voi edistää sitoutumista ja työntekijöiden tyytyväisyyttä, on panostaminen työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Kun työntekijöillä on mahdollisuus urakehitykseen ja elinikäiseen oppimiseen, he osallistuvat todennäköisemmin aktiivisemmin päivittäiseen toimintaan, ovat motivoituneempia ja jaksavat paremmin työssään. Äskettäinen **IBM:n tutkimus** osoitti, että työntekijät, jotka eivät tunne kehittyvänsä yrityksen sisällä, lähtevät 12 kertaa todennäköisemmin.

Yritykset mainitsevat usein työntekijöiden sitoutumisen yhdeksi tärkeimmistä liiketoimintastrategioistaan. Työntekijöiden sitouttaminen voi kuitenkin tuntua hyvin epämääräiseltä, sillä usein yrityksissä ei ole luotu selkeitä urapolkuja ja työntekijöiden kehittämissuunnitelmia.

On hyvä huomioida, että panostettaessa henkilöstön osaamisen kehittämiseen, tuotto ei aina ole välitöntä, vaan vaikutukset näkyvät pitkällä aikavälillä. Tuoton puolesta onkin hyvä katsella asiaa laajemmin, sillä vaikutukset ulottuvat monelle eri osa-alueelle.



3. PARANNAT SUORITUSKYKYÄ

Henkilöstön ajantasainen osaaminen heijastuu suoraan työtehoon. Yrityksestä tulee tehokkaampi ja ketterämpi, kun luodaan selkeät urapolut ja työntekijöiden kehittämissuunnitelma.

Suurin osa työntekijöistä haluaa tehdä työnsä hyvin. Hyvä suorituskyky parantaa tyytyväisyyttä työhön, kun taas huono suorituskyky on turhauttavaa. Miten työntekijän kehittäminen voi auttaa suorituskyvyn parantamisessa?

Alhainen suorituskyky johtuu usein siitä, että työntekijöillä ei ole tarvittavaa osaamista työnsä tehokkaaseen suorittamiseen. Panostamalla elinikäiseen oppimiseen työntekijöille annetaan heidän tarvitsemiaan työkaluja ja rakennetaan systemaattisesti osaamista yrityksen sisälle.

On tärkeää ymmärtää mitkä ovat ne osa-alueet, joissa tarvitaan osaamisen kehittämistä yrityksessä, ja katsoa asiaa niin nykyhetken kuin tulevaisuudenkin perspektiivistä.

Missä tilanteessa olemme nyt ja mihin haluamme päästä tulevina vuosina?

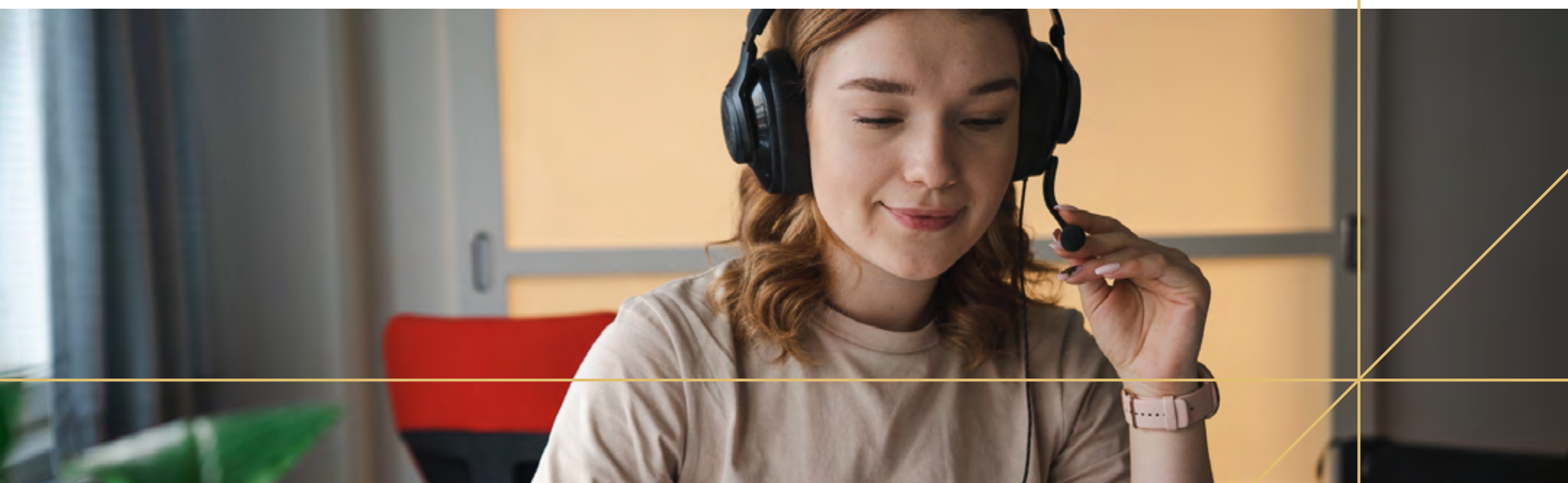


4. TUOT OSAAMISTA YRITYKSEEN

Henkilöstön motivoituneisuus ja innostuneisuus näkyy suoraan yrityksen tuloksessa, palvelun laadussa ja uuden innovoinnissa. Jokainen johtaja haluaa tiimiinsä parhaat osaajat, mutta parhaiden kykyjen rekrytointi ja pitäminen vaatii panostamista henkilöstön kehittämiseen.

Suurin osa työntekijöistä haluaa menestyä ja kasvaa. Työnantajan tulisikin luoda elinikäisen oppimisen kulttuuri, jossa osaamisen kehittäminen nähdään tuottavana pitkän aikavälin investointina ja työhyvinvoinnin lähteenä. Jatkuva ja johdonmukainen henkilöstön osaamisen kehittäminen takaa menestyksen, sillä se pitää yrityksen kilpailukykyisenä ja osaamisen ajan tasalla.

Sisäisiin urapolkuihin panostaminen pitää yrityksen liikkeessä ja rakentaa vahvaa työntekijäkokemusta. Tarkoin kohdennettu ja juuri sinun tarpeisiisi räätälöity koulutus kasvattaa henkilöstön osaamista edistäen näin koko organisaation menestystä.





5. LISÄÄT TYÖHYVINVOINTIA

Työn tarjoamat onnistumisen tunteet muodostavat yhden työhyvinvoinnin kulmakivistä. Onnistuminen nostaa mielialaa ja motivoi tarttumaan uusiin haasteisiin, kun taas tehtävät, joihin työntekijän osaaminen ei täysin riitä, lannistavat ja turhauttavat. Motivoitunut työntekijä myös parantaa muiden suoritusta ja antaa yrityksestä positiivisen kuvan.

Usein saatetaan ajatella, että työntekijöiden tyytyväisyys tulee erilaisista yrityksen tarjoamista eduista, mutta asiaa tulisi tarkastella laajemmin, sillä todellinen tyytyväisyys syntyy luomalla työkuultuureja, joissa työntekijöitä tuetaan saavuttamaan täysi ammatillinen potentiaalinsa.

Kun työntekijät saavat tarvitsemansa koulutuksen, he näkevät koulutuksen suoran vaikutuksen omaan työhönsä. Tämä luo omistajuuden tunteen, ei vain jokaisen henkilökohtaisessa työssä, vaan myös koko yrityksen menestyksessä. Työntekijöiden voimaannuttaminen koulutuksen avulla parantaa heidän yleistä tyytyväisyyttään työhön. Usein työntekijöillä ei myöskään ole käsitystä omasta osaamisestaan, ja siksi onkin tärkeää tehdä osaamisesta näkyvää.





+ 1 LUOT ONNISTUMISEN EDELITYKSET — MYÖS TULEVAISUUDESSA

Maailman muuttuessa kiihtyvällä vauhdilla, tulevaisuuden onnistumisen edellytykset luodaan jo tänään. Elämän mittaisen oppimisen merkitys korostuu, kun digitalisaatio ja globalisaatio muokkaavat työelämää ennennäkemättömään tahtiin.

Olemme saaneet huomata, että menestyäkseen yrityksellä tulee olla kykyä nopeisiin muutoksiin ja uuden omaksumiseen. Tukemalla elämänmittaista oppimista systemaattisesti jokaisena päivänä luodaan vahva perusta sopeutumiskyvylle ja uuden omaksumiselle.

Henkilöstön kehittämisen tulee olla osa jokaisen nykyaikaisen organisaation liiketoimintastrategiaa.





OSUUSKAUPPA VARUBODEN-OSLA

– määrätietoista ja systemaattista osaamisen kehittämistä

Careeria on Osuuskauppa Varuboden-Oslan osaamisen kehittämisen kumppani ja tarjoaa Osuuskaupan henkilöstölle urapolkuihin liittyvää teoriaopetusta sekä Osuuskaupan tarpeisiin luotuja erilaisia räätälöityjä kokonaisuuksia.

Osaaminen näkyväksi

Varuboden-Oslalla tehdään systemaattisesti töitä henkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Henkilöstölle annetaan työkaluja päivittäiseen tekemiseen, tarjotaan mahdollisuuksia suorittaa tutkintotodistuksia tai syventää omaa osaamista ammattitutkinnoilla. Erilaisilla täsmäkoulutuksilla vastataan henkilöstön toiveisiin omasta kehittymisestään.

”Toimimme alalla, jossa pystymme työllistämään paljon ihmisiä, joilla ei välttämättä ole taustallaan virallista koulutusta. Henkilöstömme ei välttämättä aina tunnistaakaan, miten paljon heillä on jo osaamista. Careerian kanssa pääsemme syventämään jo olemassa olevaa osaamista, laajentamaan osaamista uusille osa-alueille sekä ennen kaikkea tekemään osaamisesta näkyvää”, kuvaa henkilöstöpäällikkö **Paula Pajunen**.

Osaamisen kehittäminen osana henkilöstöjohtamista

”Maailma muuttuu jatkuvasti ja muutostahti vain kiihtyy, joten elinikäisen oppimisen merkitys korostuu. Me haluamme työnantajana varmistaa, että henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan läpi työuransa. Meilläkin toimintatavat ja tietojärjestelmät kehittyvät vauhdilla, ja muutos voidaan kokea jopa pelottavana. On tärkeää, että henkilöstöllä on ymmärrys siitä, mitä tapahtuu, ja luotto uuden oppimiseen. Osaamisen kehittäminen on suoraan kytköksissä motivaatioon ja työssä viihtymiseen sekä työpaikkaan sitoutumiseen”, kertoo Paula Pajunen.

**”CAREERIA ON TULKKI
TYÖELÄMÄN JA KOULU-
MAAILMAN VÄLISSÄ.”**

Paula Pajunen

Henkilöstöpäällikkö
Osuuskauppa Varuboden-Osla





Paula Pajusen kolme vinkkiä yrityksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen:

- 1. Luo ymmärrys ja tunnista todelliset tarpeet.** Henkilöstön osaamisen kehittämisessä kaikki lähtee liikkeelle yrityksen omista tarpeista. On tärkeää luoda ymmärrys siitä, mikä henkilöstön osaamisen tilanne on. On turhaa kouluttaa sellaista, mitä yrityksessä ei tarvita, tai minkä kaikki jo osaavat.
- 2. Ajattele tulevaisuutta.** Työvoiman saatavuus on jatkuvasti vaikeampaa, jolloin oman henkilökunnan kouluttamisen tärkeys korostuu. Myös tulevaisuuden tarpeet tulee pystyä ennakoimaan.
- 3. Kaikkea ei voi mitata rahassa.** Opiskelun mahdollistaminen on erittäin tärkeää henkilökunnan motivoinnin ja sitouttamisen kannalta. Yritysten tulisi mahdollistaa henkilöstönsä kasvaminen ja kehittyminen.





CAREERIA HENKILÖSTÖN OSAAMISTA KEHITTÄMÄSSÄ

Careeria tarjoaa organisaatioille ja yksilöille ammatillisen kehittymisen polkuja. Careeria kehittää ja kehittyy yhdessä työelämän kanssa.

Mahdollistamme organisaation toiminnan ja henkilöstön kehittämisen eri koulutusten ja niiden rahoitus- ja toteuttamismallien avulla yhteistyössä asiakkaan kanssa. Palvelemme työelämää löytämällä asiakaslähtöiset ratkaisut yksilökohtaisista ratkaisuista organisaatiokohtaisiin toteutuksiin, joko avoimissa koulutusryhmissä tai organisaatiolle räätälöidyissä toteutuksissa.

Yli kaksikymmentä koulutusala ja noin kahdeksankymmentä tutkintoa sekä osaava ja ammattitaitoinen henkilökuntamme mahdollistavat monipuoliset palvelut työelämälle.

Suunnittelemme ja toteutamme asiakkaan kanssa työelämälähtöisiä rekrytoivia koulutuksia, tarjoamme mahdollisuuden pop up -rekrypisteisiin campuksillamme sekä yhteistyötä mm. koulutusryhmille pidettävien yritys-/rekryinfojen muodossa.

Careerian koulutuspalvelut palvelevat työelämää ja työntekijää uran joka vaiheessa.

Careeria – osaamisen kehittämisen kumppanisi

www.careeria.fi



CAREERIA