

Taitovajeen mittaamisprosessi yrityksissä: Kolme keskeistä ulottuvuutta

Digitalisaatio ja muut megatrendit muokkaavat taitotarpeita jatkuvasti eri toimialoilla. Tämä johtaa taitovajeeseen – eroon työnantajien edellyttämien ja työntekijöiden omaamien taitojen välillä. Taitovajeella on merkittäviä vaikutuksia esimerkiksi talouden kasvuun, työvoiman kehittämiseen ja yksilöiden työllistymiseen. Taitovajeiden mittaaminen on keskeinen keino tunnistaa nämä erot ja suunnata kehittämistoimia oikeisiin kohteisiin. Kuitenkin kokonaiskuva siitä, miten mittaamisprosessi käytännössä rakentuu ja millaisia vaiheita siihen sisältyy, on edelleen puuttellinen.

Selvityksen tavoitteena oli tarkastella taitovajeen mittaamisprosessia yritysedustajien haastattelujen pohjalta. Aineisto koostui 23 yritysedustajasta. He tulivat kymmenestä eri maasta, eri toimialoilta ja suurista sekä keskisuurista yrityksistä. Näistä kahdeksan oli mukana hankkeen kautta. Aineistosta etsittiin ensin konkreettisia lähestymistapoja, joita yritykset soveltavat taitovajeen mittaamiseen ja tunnistamiseen. Tämän jälkeen lähestymistavat ryhmiteltiin tavoitteidensa perusteella kolmeen ulottuvuuteen, jotka yhdessä kuvaavat mittausprosessin kokonaisuutta.

Taitovajeen mittaamisprosessi koostuu seuraavista ulottuvuuksista:

Tarvittavien taitojen tunnistaminen

Yritykset pyrkivät tunnistamaan, mitkä taidot ovat tarpeen nykyisten ja tulevien vaatimusten täyttämiseksi. Osa yrityksistä hyödyntää keskustelupohjaista lähestymistapaa, jossa taitotarpeet hahmotetaan eri sidosryhmien – kuten HR:n, strategisten kumppaneiden, esihenkilöiden ja työntekijöiden – välisessä vuoropuhelussa. Toiset yritykset nojaavat reaktiivisempaan lähestymistapaan, jossa tarvittavat taidot tunnistetaan vasta toiminnallisten ongelmien tai kiireellisten tarpeiden ilmetessä, kuten uusien asiakasvaatimusten tai henkilöstömuutosten seurauksena.

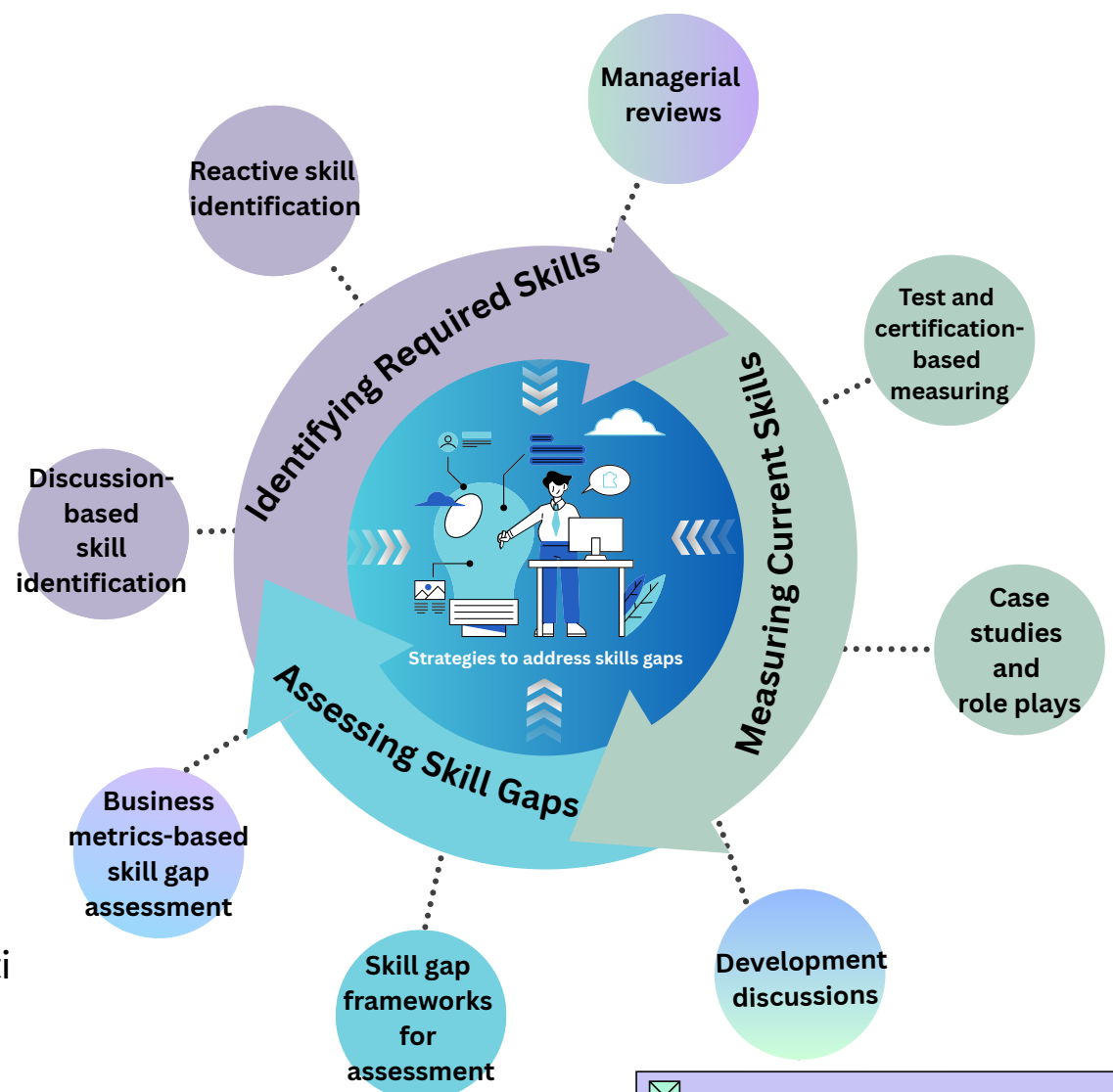
Nykyisten taitojen mittaaminen

Nykyisiä taitoja mitataan muun muassa ulkoisilla sertifikaateilla, taitotesteillä, esihenkilöarvioinneilla ja simuloituilla työtehtävillä. Sertifikaatit ja testit tarjoavat objektiivista, standardoitua ja vertailukelpoista tietoa osaamisesta.

Esihenkilöarvioinnit puolestaan mahdollistavat ihmisläheisemmän tarkastelun ja tuovat esiin sellaisia taitoja, joita testit ja sertifikaatit eivät tavoita yhtä hyvin, kuten vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Työntekijöiden taitoja voidaan arvioida myös simuloituissa työtilanteissa, esimerkiksi rooliharjoituksissa. Menetelmien käyttö ja painotus vaihtelevat yrityksen, toimialan ja tehtäväkohtaisen tarpeen mukaan.

Taitovajeen arviointi

Yritykset arvioivat taitovajeita kehityskeskustelujen, arviointikehysten ja liiketoimintamittareiden avulla. Kehityskeskusteluissa esihenkilöt ja työntekijät tarkastelevat taitotarpeita yhdessä, korostaen jaettua vastuuta taitovajeen arvioinnissa. Arviointikehykset – esimerkiksi taitotaulukot – asettavat roolien vaatimukset ja työntekijöiden nykyiset taidot selkeästi rinnakkain vertailtaviksi. Myös liiketoimintamittareita, kuten suorituskyky- ja asiakastyytyväisyystietoja, voidaan hyödyntää peilaamaan taitovaatimusten ja nykytilanteen välistä eroa.



Muuttuvat työkuulttuurit, välineet ja vaatimukset lisäävät painetta taitovajeiden järjestelmälliselle tunnistamiselle ja mittaamiselle. Vaikka taitovajeita ei voida täysin välttää, niitä voidaan kaventaa kattavalla ja suunnitelmallisella mittausprosessilla. Ilman kokonaisvaltaista otetta taitovajeen mittaaminen jää pirstaleiseksi eikä tue pitkäjänteistä osaamisen kehittämistä. Esiin nostettu kokonaiskuva mittausprosessista tarjoaa yrityksille konkreettista tietoa, jonka avulla voidaan tukea organisaatioiden strategista kehittämistä sekä yksilöiden ammatillista kasvua ja työhyvinvointia.

Lisätietoja tutkimuksesta antaa tarvittaessa:

Projektitutkija Paavo Rätty
paavo.p.raty@jyu.fi
+358504777804