

Kommenttipuheenvuoro Asiantuntijauran luomisen vaikeus?

Tekniikan akateemisten halu toimiaseman muutoksiin haastaa pohtimaan asiantuntijauran luomisen vaikeutta. Erittäin vaativiin asiantuntijatehtäviinkin edenneistä suurin osa haluaa siirtyä johtotehtäviin. TEKin tutkimukset ovat osoittaneet, että ilman alaisvastuuta työskentelevää palkkauksen epäoikeudenmukaisuus piinaa muita ryhmiä useammin. Osaamisen kehittämisen selvitys tarkentaa kuvaa. Kapea-alainen asiantuntijatyö herättää eniten tyytymättömyyttä, ylimmät johtotehtävät eniten tyytyväisyyttä.

Mikäli selitys halulle siirtyä johtotehtäviin löytyy palkkauksesta ja työtehtävien sisällöstä, hyviäkin esimerkkejä asiantuntijauran luomisen mahdollisuudesta löytyy. Teknologian kehittämisskeskus TEKES on kehittänyt palkkausjärjestelmän, joka mahdollistaa monipuolisen asiantuntijauran kilpailukykyisine palkkoineen. Huhujen mukaan heillä työskentelee myös hyvin motivoituneita tekniikan asiantuntijoita!

Jarna Savolainen

Koulutuspäivien määrä laskussa

Teksti: Jarna Savolainen

■ Osaamisen kehittämisen tarve on suuri tekniikan akateemisilla, kertoo uusin Osaamisen kehittäminen -selvitys.

Täydenniskoulutukseen osallistuminen on silti vähentynyt vuodesta 2001. Suhdanteet ovat laskeneet erityisesti kolmekymppisten tekniikan akateemisten koulutuspäivien määrää.

Tekniikan akateemisen työura etenee mieluiten askel kerrallaan toimiasemasta toiseen.

Asiantuntijatehtävissä työskentelevät kiipeävät porras portaalta vaativampiin asiantuntijatehtäviin. Erittäin vaativissa asiantuntijatehtävissä työskentelevistäkin enemmistö haluaa vielä siirtyä joko keskijohtoon tai johtoon.

Sitä vastoin johtotehtävissä olevista enemmistö haluaa pitäytyä samaisessa toimiasemassa seuraavan viiden vuoden kuluttua. Mitä nuorempi vastaaja, sitä useampi haluaa siirtyä seuraavalle uraportaalille (kuva 1).

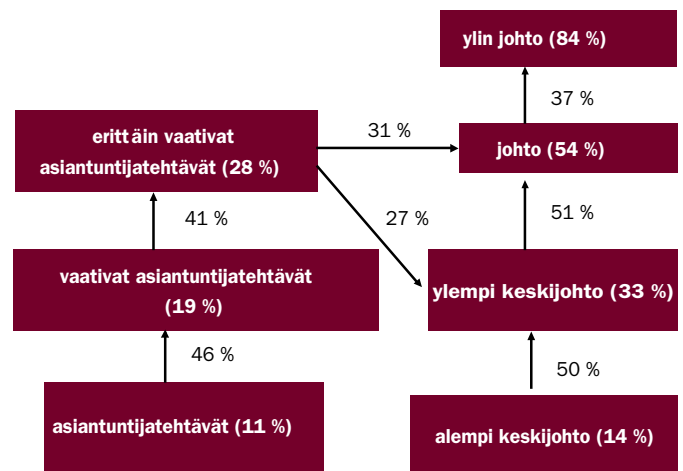
Kehittymistarpeet hyvin tiedossa

Ammatillista osaamista lisäävä koulutus on paras keino edistää työssäjaksamista. Näin totesivat TEKin jäsenet Toimiva vuorovaikutus – avain työhyvinvointiin -tutkimuksessa. Tämän vuotinen Osaamisen kehittäminen -selvitys tuo lisävalaistusta asiaan.

Tekkiläisten motivaatio itsensä kehittämiseen on erinomainen, sillä lähes kaikki vastaajat pitävät osaamisen kehittämistä tärkeänä. Vahvistusta kaipaavat osaamisalueet ovat selvät ja koulutustarpeet mukailevat uratoiveita.

Asiantuntijauraa suunnittelevan kehittymistarpeet ovat erilaiset kuin johtajauralle tähtäävän.

Kuva 1. Tekniikan akateeminen haluaa muutosta työtehtäviinsä. Kuva kertoo, kuinka suuri osuus haluaa siirtyä eri toimiasemaan viiden vuoden kuluessa. Suluissa niiden osuus, jotka haluavat pitäytyä samassa toimiasemassa.



Uratoiveiden mukaista kehittymistä

Osaamisen kehittämisen tarpeet ovat laajat niin asiantuntija- kuin johtotehtävissä työskentelevillä. Työhön liittyvä ihmisten välinen vuorovaikutus ja kanssakäyminen on lisääntynyt mm. asiakassuhteisiin liittyen. Tällä lienee vaikutusta siihen, kuinka vahvasti ihmishuhde- ja esiintymistaidot ovat esillä osaamistarpeita kysyttäessä.

Asiantuntijauraa suunnitteleva haluaa vahvistaa erityisesti tietotekniikan soveltamisvalmiuksia. Koulutustarpeissa korostuvat lisäksi asijahtaminen, esiintymistaidot ja vieraat kielet (kuva 2).

Johtajuustaitojen monipuolistaminen, liiketoiminnan ymmärtä-

minen ja sosiaalisten taitojen hiominen kiinnostaa johtajauralle tähtääviä. Ymmärrystä eri kulttuureista tulleita kohtaan arvioi tarvitsevansa moni johtajauraa suunnitteleva (kuva 3).

Keskijohdosta vaativampiin johtotehtäviin haluava kokee tarvitsevansa entistä syvempää kaupallista tietämystä ja ihmisjohtamista. Tässä uravaiheessa kaksi viidestä näkee myös juridisten taitojen kehittämisen tärkeänä (kuva 4).

Mahdollisuuksia kehittämiseen – entä todellisuus?

Tekniikan akateemisten työnantajat näkevät osaamisen päivittämi-

sen tärkeänä. Lähes kaikilla vastaajilla on mahdollisuus työnantajan maksamaan osaamisen kehittämiseen ainakin joskus. Julkisella sektorilla 56 prosentilla, yksityisellä sektorilla 42 prosentilla mahdollisuuksia on paljon tai hyvin paljon. Suurissa työpaikoissa kurssi- ja seminaarimahdollisuuksia on keskimääräistä enemmän.

Tekniikan akateemiset käyttävät työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia työpaikan ulkopuoliseen itsensä kehittämiseen jokseenkin vähän. Vain viidennes kaikista vastaajista ja kolmannes määräaikaissa työsuhteissa työskentelevistä käytti mahdollisuuksia paljon tai hyvin paljon. Viidennes ei ole käyttänyt tarjolla olleita mahdollisuuksia hyväseen ollenkaan.

Motivaatiota kyllä on, mutta liiallinen työ määrä ja aikapula koetaan suurimmaksi esteeksi osaamisen kehittämiseksi.

Koulutuspäivien määrä laskussa

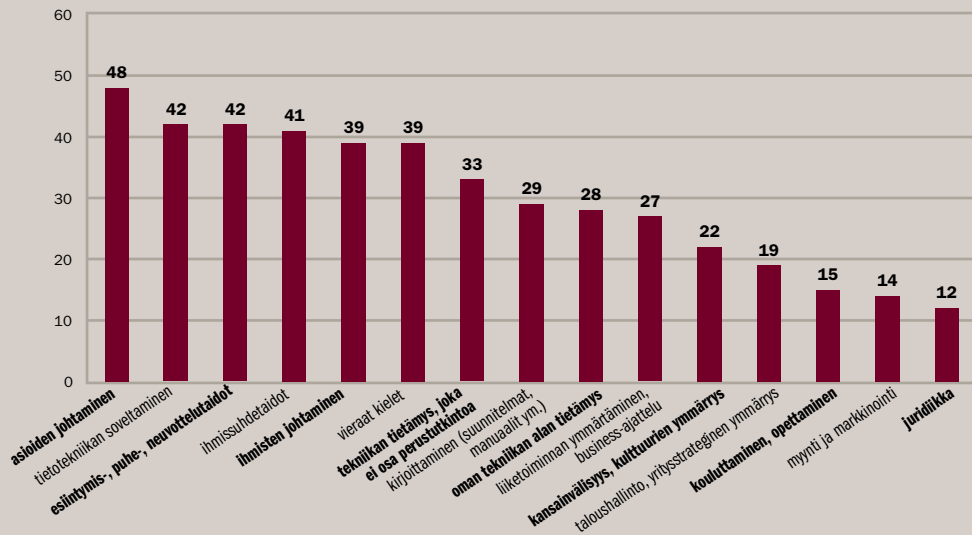
Täydennyskoulutukseen osallistuneiden tekniikan akateemisten osuus on laskenut, samoin koulutuspäivien määrät.

Kun vuonna 2001 kolme neljäsosaa osallistui joko työpaikan sisäiseen tai ulkopuoliseen täydennyskoulutukseen, vuonna 2002 koulutukseen osallistuneiden osuus oli laskenut reiluun puoleen.

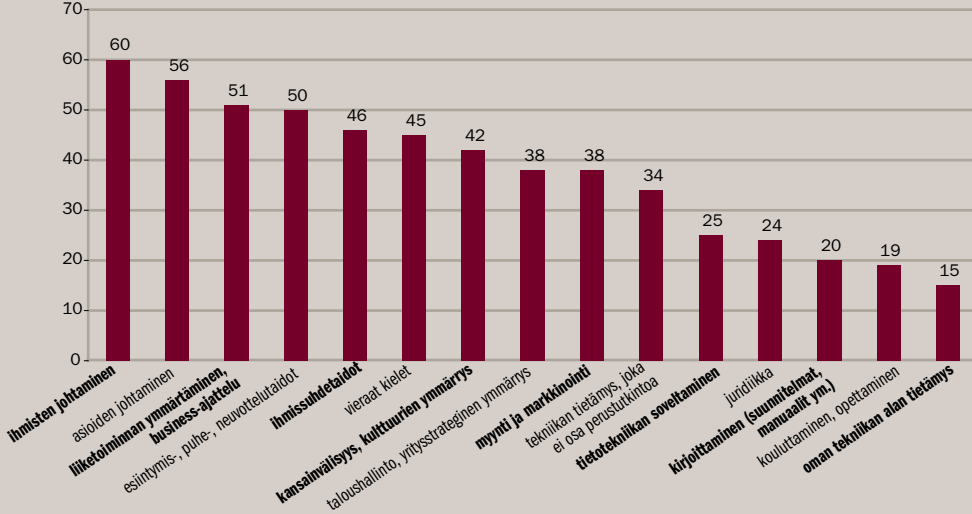
Koulutuspäivien määrän vaihtelut ovat hyvin suhdanneherkkiä. Laskusuhdanteen aikana koulutukseen osallistumisella on tapana vähetä.

Säästöt ovat kohdentuneet erityisesti nuoriin, sillä Osaamisen kehittäminen -tutkimuksen mukaan erityisesti nuorimman, vuonna -70 syntyneiden koulutusmäärissä on selvää laskua. Kun vuonna 2001 nuorin ikäluokka osallistui keskimäärin 11 koulutuspäivään, vuonna 2003 keskiarvo oli enää kahdeksan päivää. □

Kuva 2. Haasteellisimpia asiantuntijatehtäviä suunnittelevan asiantuntijan osaamisen kehittämistarpeet. Osuus vastaajista, jotka kokevat tarvitsevansa lisää osaamista paljon tai hyvin paljon seuraavan kahden vuoden aikana. (n=206)



Kuva 3. Johtotehtäviä suunnittelevan asiantuntijan osaamisen kehittämistarpeet. Osuus vastaajista, jotka kokevat tarvitsevansa lisää osaamista paljon tai hyvin paljon seuraavan kahden vuoden aikana. (n = 125)



Kuva 4. Haasteellisimpia johtotehtäviä suunnittelevan keskijohdon kehittämistarpeet. Osuus vastaajista, jotka kokevat tarvitsevansa seuraavien osaamisalueiden kehittämistä paljon tai hyvin paljon seuraavan kahden vuoden aikana.

