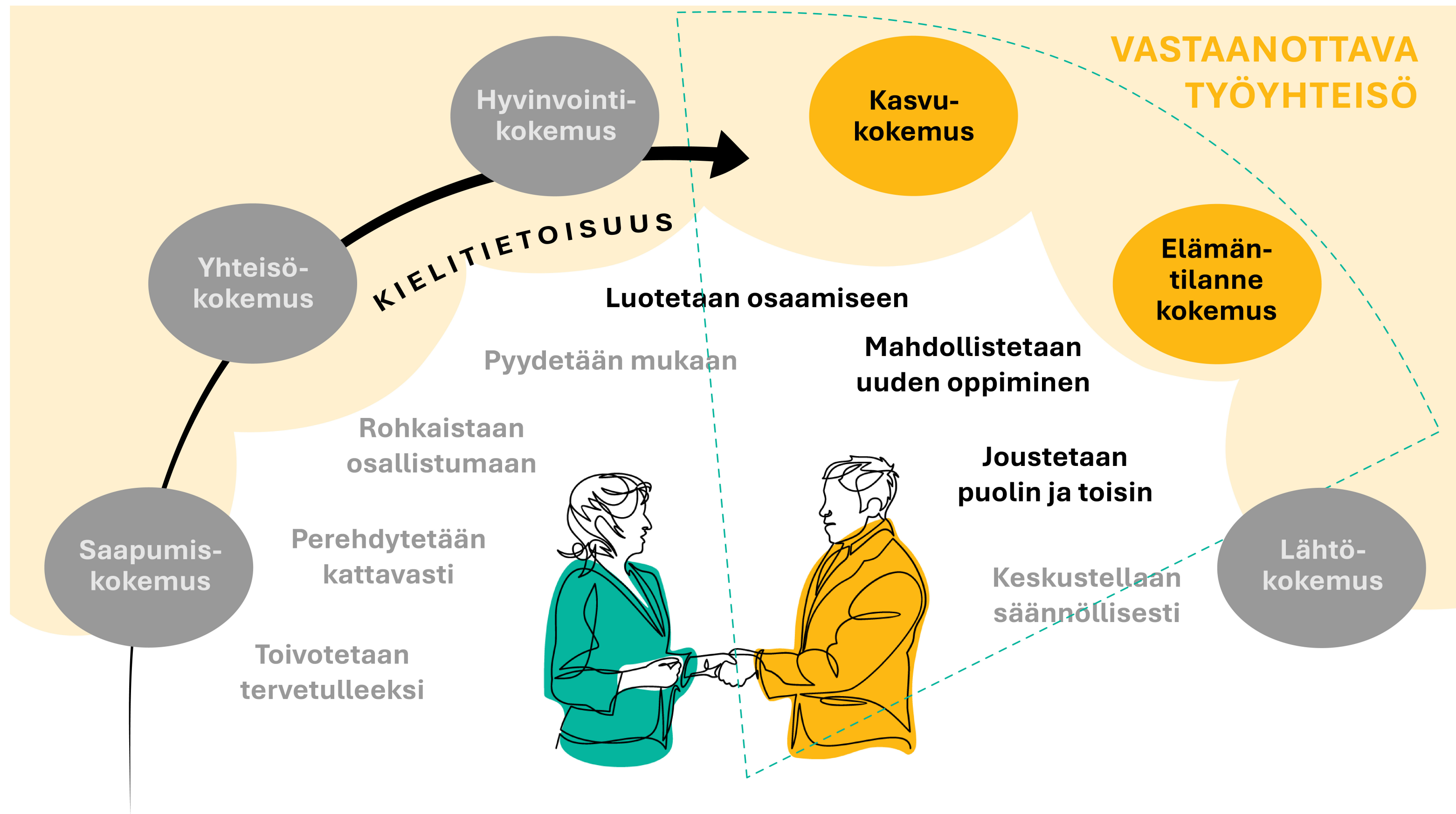




Kuva osoittaa työntekijäkokemuksen osatekijöitä vastaanottavassa työyhteisössä työsuhteen elinkaaren eri vaiheissa. Pitovoiman kannalta on tärkeää ottaa puheeksi työntekijän osaaminen ja motivaatio kehittää uusia osaamisia. Mahdollisuus oppia ja kasvaa osaajana kasvattaa myös työn tulosta. (kuva: Minna Liminka 2025)

KOHTAUTUS



**Euroopan unionin
osarahoittama**

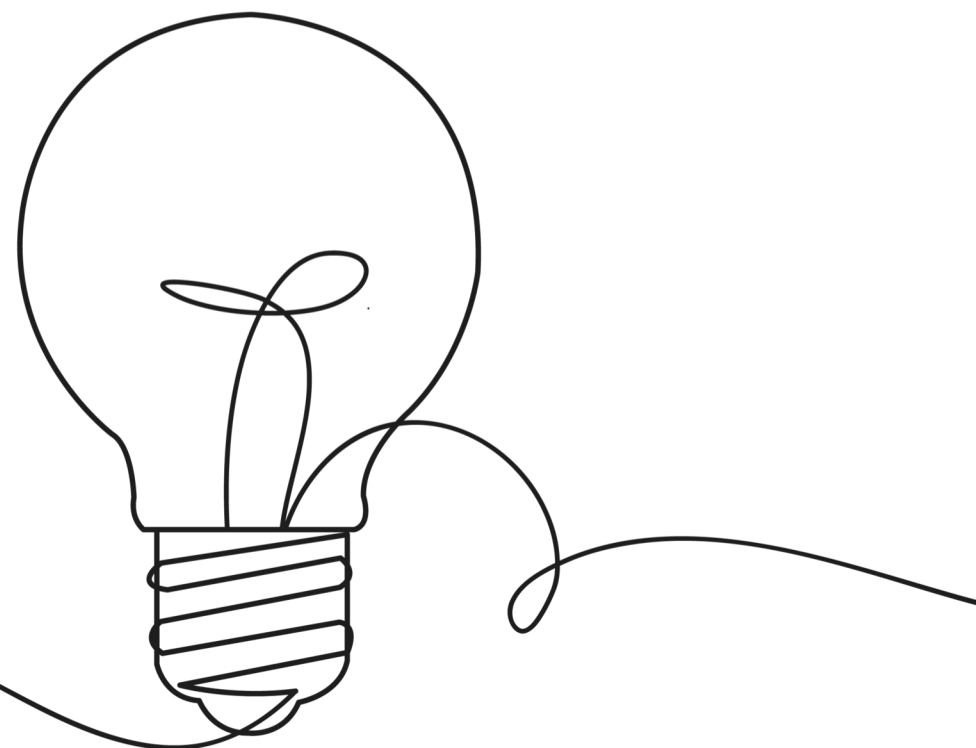
Osaamisesta puhuminen

Kansainvälisen osaajan kanssa osaamisista keskustelu ei pitäisi olla pelkästään kielitaitoon liittyvää. Eikä kannata tyytyä siihen, että karttuvan kielitaidon myötä annetuista tehtävistä alkaa selvittää itsenäisesti. Osaamisista ja motivaatiosta kehittää omaa osaamista kannattaa keskustella jatkuvasti. Silloin piilevä potentiaali voi löytyä ja on mahdollista edetä uusiin tehtäviin työpaikalla.

Se, että saa hyödyntää osaamisiaan ja kehittää niitä, on yksi kivijalka sisäiselle motivaatiolle tehdä työnsä hyvin ja sitoutua työpaikkaan. On tärkeää tunnistaa oma paikkansa työyhteisössä ja merkitys yrityksen toiminnalle.

Jatkuvan osaamiskeskustelun tavoitteena on tunnistaa osaamista monipuolisemmin kuin mitä rekrytointitilanteessa tai perehdytyksessä on tullut esille.

Jatkuvassa keskustelussa on myös mahdollista antaa palautetta puolin ja toisin.



Tee näin:

1. Tutustu Moniosaa-oppaaseen (ttl.fi)
2. Kirjaa ylös suunnitelma jatkuvan keskustelun mallista työyhteisölle. Voit hyödyntää oppaan keskustelulomaketta.
3. Pohdi ja tee johtopäätöksiä esihenkilönä
 - Mitä osaamista tiimissäsi tulevaisuudessa tarvitaan ja halutaan kehittää?
 - Millaisia verkostoja tai kulttuurista osaamista keskustelut tuovat esiin, joka voisi hyödyttää liiketoimintaa ja mahdollistaa kasvua. Voiko monikulttuurisuutta hyödyntää esim. kansainvälistymisessä?
 - Mitä työyhteisö on oppinut tai voisi oppia kansainvälisiltä osaajilta? Miten tämän voisi tuoda esiin työyhteisölle?