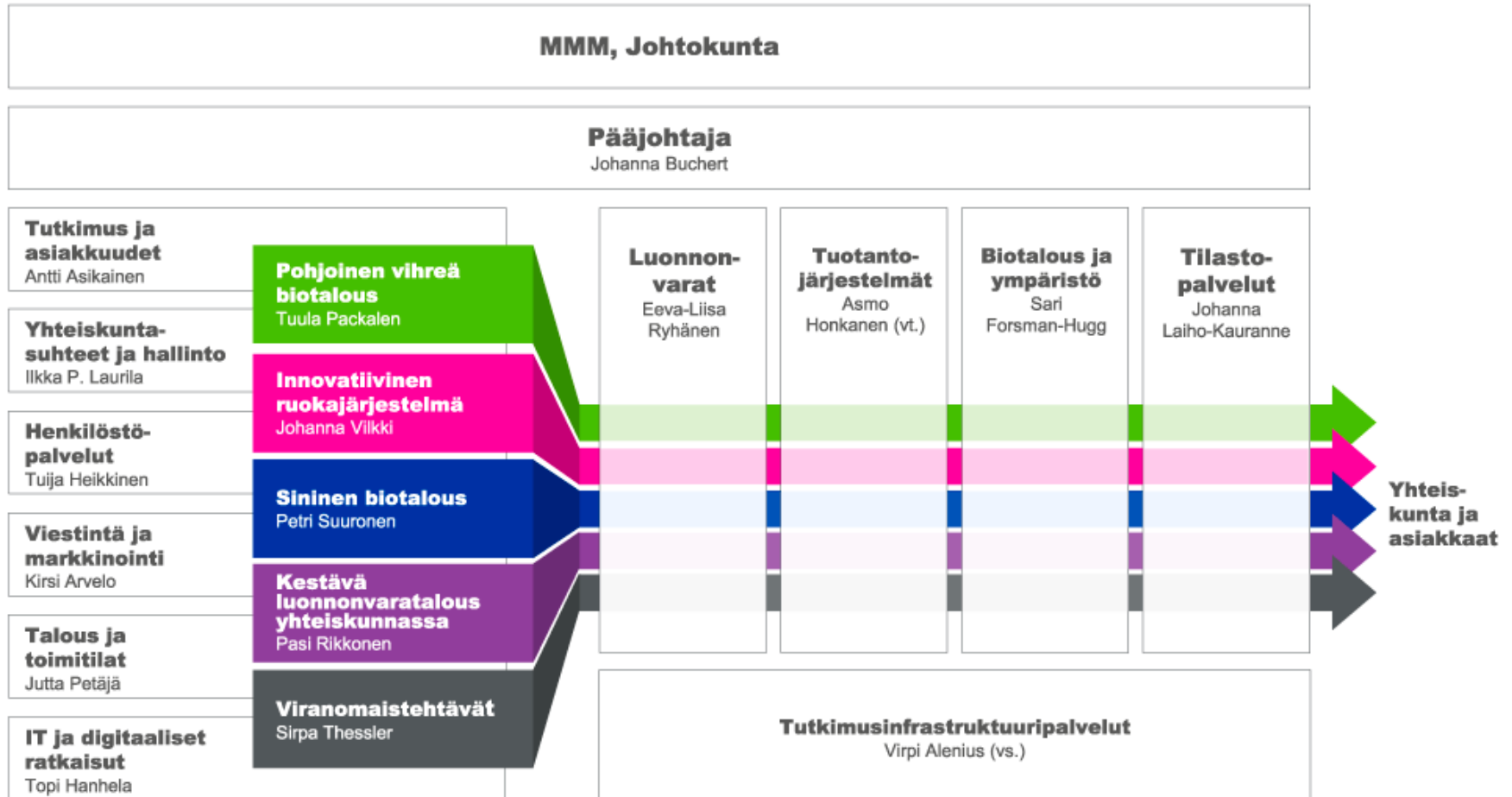


**Osaamisen kehittäminen
Tutkimusinfrastruktuuripalvelut
(infraoske)
Kaiku-hanke esittely**
Hannamaria Potila

Luken strategia 2020-2025



Luke organisaatio



Modernit tutkimus- ympäristöt

Tutkimusympäristömme on muuntuva ja monialainen (laboratoriot, metsät, pellot, navetat, kasvihuoneet, vesiviljely, pilotointiympäristöt).

- Tuotamme uniikin ja modernin tutkimusympäristömme avulla tietopääomaa ja innovaatioita
- Hyödynnämme uusia teknologioita sekä kumppanuuksia
- Kehitämme tutkimusympäristöjemme yhteiskäyttöisyyttä
- Kehitämme ketterästi älykkäitä digitaalisia ratkaisuja



Tieto-
varannoista
ratkaisuja

Aineistotuotanto:
tietovarannot ja -virrat

Tietovarannoista ratkaisuja

Tuotamme monipuolisia luonnonvarojen tutkimus- ja seuranta-aineistoja ja Suomen toiseksi suurimpana tilastoviranomaisena biotalouden arvoketjun tilastot. Saatamme vaikuttavat ja laaja-alaiset tietovarannot sekä pitkät aikasarjamme entistä paremmin tiedontarvitsijoiden käyttöön.

- Toimimme laajoihin tietovarantoihin pohjautuvan lisäarvon tuottajana, sekä tiedon analysoijana että jatkojalostajana
- Rakennamme skaalautuvia ja edistyksellisiä digitaalisia alustoja tutkimuksen tueksi
- Kehitämme ketterästi tiedon visualisoinnin ja analysoinnin mahdollistavia ohjelmistoratkaisuja asiakkaiden tarpeisiin
- Panostamme avoimeen tieteeseen sekä avoimen datan jakamiseen ja käyttöön



1. Taustat ja lähtökohdat

- Vuoden 2018 alussa perustettu tutkimusinfrastruktuuripalvelut-yksikkö, johon kuuluu maataloustutkimuksen, metsäntutkimuksen ja kalanviljelyn avustavaa henkilökuntaa sekä laboratoriopalveluiden henkilökuntaa. Henkilöstöä yksikössä oli projektin alkaessa 301, joista yli 25 % on yli 60-vuotiaita ja lähellä eläkeikää.
- Infra yksikössä työtehtävät ovat eriytyneet entisten tutkimuslaitosten mukaisesti ja toiminta on hajautunut ympäri Suomea. Aineiston tuotanto/keruu- ja käsittelymenetelmät kaipaavat uudistamista, mikä vaatii osaamisen kehittämistä ja uudelleen suuntaamista sekä teknologiainvestointeja.
- Osaamisen monipuolistamisen tarve on tunnistettu, samoin henkilöstömäärän uudelleen arviointi on ajankohtaista. Keskeistä on hallittu eläköityminen ja hiljaisen tiedon siirron varmistaminen sekä uudistettujen teknologioiden tehostama aineistopalvelutuotanto.
- Tärkeää vähentää työn kuormittavuutta. Luken yleiskustannuksen laskemiseksi tulee löytää keinot henkilöstön kiinnittämistason nostamiseen tutkimusprojekteissa.
- Esimiesten rooli työntekijöiden työuran ohjaajina on merkittävässä roolissa tulevaisuudessa
- Tutkimuksen kiinteä kytkeminen projektin toteutukseen heti alkuvaiheessa on projektin onnistumisen kannalta tärkeää – tutkimuksen tarpeiden huomiointi.

8. Projektin tehtävät ja aikataulu

Tehtävä	2018	Q1-2019	Q2-2019	Q3-2019	Q4-2019
Osaamistavoitteiden määrittely					
Osaamisen nykytilan tunnistaminen					
Osaamisen kehittämisen tapojen määrittely					
Osaamisen kehittämisen keinojen road map					
Osaamisroolien rakentaminen, avainosaajien määrittely - syväosaajat, moniosaajat – profilointi					
Esimiesten valmennukset					
Alueellisen- ja kausivaihtelun kartoittaminen					
Alueellisen ja kausivaihtelun tasoittamisen keinojen analysointi					
Kehityskeskusteluissa osaamiskeskustelut - valmennuksesta työvälineitä tähän					
Hallittu eläköityminen ja tiedon siirto: Esimiehet käyvät urakeskusteluja - valmennukset työvälineitä tähän + mentorointipilotti, Luvan osaamisensiirtopilotin mahdollinen jatko Infraan.					
Hallittu eläköityminen ja tiedon siirto: Muutoksen tukitoimet Hr - työkeskustelut 60+ keskustelut, TTH ja Keva yhteistyö (osatyökyvyttömyyseläkkeet, varhennetut eläkkeet, eläkkeelle siirtymisestä keskustelu aktiivisesti)					
Henkilöstön osaamisen laajentaminen - Mentorointipilotti, kielikoulutus, työnohjaus, henkilöstösuunnittelusta jo nousseet toimet (mm. Drone- koulutus, metsätuhojen tunnistaminen.....)					

INFRA –YKSIKÖSSÄ TUNNISTETUT OSAAMISET

Strategiset kyvykkyudet	Ydiosaamiset
Kokeileva alustatarjonta	Työketjun, prosessien osaaminen
Datavirran käsittely	Tutkimusinfraan ylläpito
Tulevaisuuden teknologiset ratkaisut	Oman osaamisen johtaminen, muutosjoustavuus
Verkostojen hyödyntäminen	Kumppanuuksien ja verkostojen hallinta
	Korkealaatuisen aineiston tuottaminen

Osaamisen kehittämisen keinoja infra-yksikössä

- Sertifiointit ja testit
- Mentorointi & harjoittelu ohjatusti
- Itseopiskelu (dokumentaatiot, ohjeet, verkkokurssit ja opetusvideot
 - Omien opetusvideoiden teko ja olemassa olevien videoiden & live streamin hyödyntäminen. VR –lasit
- Vieriooppiminen (safarointi)
- Vertaisoppiminen
- Hyvien käytäntöjen / oppien jakaminen eri foorumeissa
- Työssä oppiminen
- Työnkierto
- Benchmarking (Tulanet –verkosto)
- Ammatillinen lisäkoulutus (tutkinnot ym.)
 - Virkavapaus koulutukseen
- Koulutukset ja kurssit (sisäiset ja ulkoiset kouluttajat)
- Seminaarit, konferenssit ja symposiumit
- Uudet projektit ja työtehtävät (osaamisen laajentaminen)
- Oppisopimuskoulutus & nopeutettu oppisopimuskoulutus
- Osaamisen ostaminen ja uusrekrytoinnit

Kiitos mielenkiinnosta

Tärkeintä, mitä organisaatio voi antaa työntekijälleen, on
mahdollisuus oppia uutta

M. Junger