

POLIISIAMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Authors **Vesa Taatila, Samuli Kaikkonen, Katri Ojasalo, Riitta Paalanen, Sirpa Moitus & Hilla Vuori Poliisiammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Marika Puputti & Tuire Salmi-Hiltunen**

Year of publication **2024**, FINEEC publications **8:2024**

Language **Finnish**

ISBN **978-952-206-842-2**

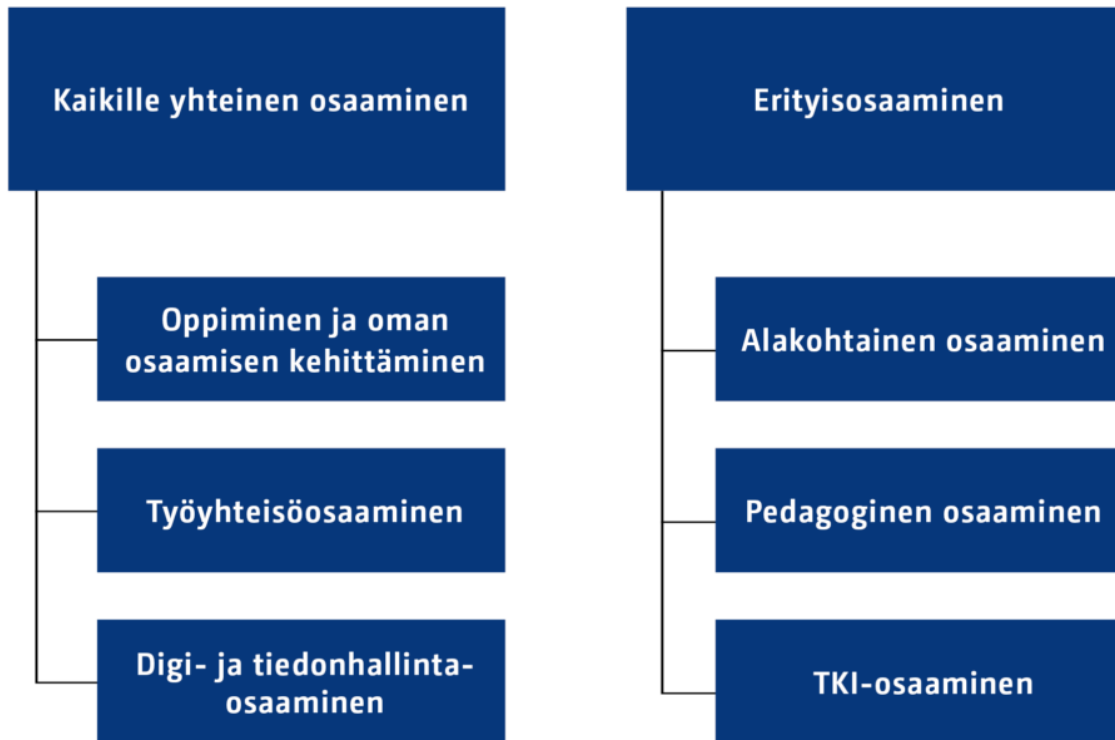
3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- HEI's self-assessment

Tunnistamme osaamistarpeita erilaisilla menetelmillä

Osaava korkeakouluyhteisö on yksi strategiamme painopisteistä ja osaaminen on yksi arvoistamme. Asetus Poliisiammattikorkeakoulusta säätelee opetushenkilöstön kelpoisuutta ja tehtäviä.

Jäsennämme osaamistamme henkilöstösuunnitelmassa (kuva 5). Hyödynnämme jäsenystä osaamistarpeiden tunnistamisessa ja osaamisen kehittämissuunnitelmassa. Osaamisen johtamisessa on strateginen ja henkilökohtainen näkökulma.



Kuva 5. Jaamme osaamisen kaikille yhteiseen ja erityisosaamiseen.

Osaamisen johtaminen on osa toiminnan suunnittelua. Peilaamme osaamistarpeita strategiaan, linjauksiin, tavoitteisiin ja toimintaympäristön muutoksiin.

Suunnittelun vastuut ovat

- pedagoginen osaaminen: Opetuksen kehittämisryhmä
- TKI-osaaminen: Opinnäytetyö- ja TKI-työryhmä
- kaikille yhteinen osaaminen: hallintojohtajan johtama ryhmä
- alakohtainen osaaminen: tavoite- ja kehityskeskustelut.

Tunnistamme henkilöstön osaamistarpeet vuosittain tavoite- ja kehityskeskusteluissa, joille Poliisihallitus määrittelee pääteemat. Esihenkilöiden tehtävä on koota oman henkilöstönsä kaikille yhteiset osaamistarpeet ja toimittaa ne henkilöstöpalveluihin. Keskusteluihin sisältyy paljon asioita, eikä osaamistarpeiden tunnistamiselle välttämättä jää aikaa. Tietoa osaamistarpeista tulee henkilöstöpalveluihin vähän.

Päivitämme osaamisen kehittämisen suunnitelman vuosittain. Kokoamme siihen strategiset ja tavoitekeskusteluista nousevat henkilökohtaiset osaamistarpeet.

Olemme kytkeneet osaamisen johtamisen aiempaa vahvemmin toiminnan suunnitteluun.

Kokonaiskuva on selkeytynyt, ja moniammatillinen yhteistyö on lisääntynyt. Toimintatapojen kehittäminen jatkuu. (katso [3.4](#))

Osaamisen kehittäminen on elinehto

Henkilöstöbarometrin mukaan olemme tyytyväisiä osaamisen kehittämistoimiin (3,7 asteikolla 1-5). Omaehtoisien osaamisen kehittämistä linjaa Poliisihallituksen ohje.

Tuemme osaamisen kehittämistä seuraavasti:

- työssä oppiminen
 - perehdyttämissuunnitelma
 - työtehtävissä oppiminen
 - osaamisen jakaminen ja yhdessä oppiminen
- työajalla opiskelu
 - koulutukset ja seminaarit
 - poliisin tutkintokoulutukset ja erikoistumisopinnot
 - pedagogiset opinnot
- henkilökierto
- koulutusmaksujen korvaaminen.

Mentorointiohjelman perustamisesta on keskusteltu. Käytännön suunnitelmia ei vielä ole.

Opetushenkilöstöllemme on varattu 250 tuntia vuodessa osaamisen kehittämiseen. Ajankäyttöä ei seurata systemaattisesti ja avoimesti.

Henkilöstön rekrytointi on säädeltyä, systemaattista ja avointa

Rekrytointiamme ohjaa [valtion virkamieslaki](#) ja valtionhallinnon ohjeistus. Avoimuus on määritelty säädöstasolla ja tehtävät on avattava julkiseen hakuun tiettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta. Valintapäätökset on perusteltava ja niistä on pääsääntöisesti valitusoikeus.

Polamkin rekrytointiohje tarkoittaa valtionhallinnon ohjeistuksia. Rekrytointiprosessimme on julkinen, ja viestimme sen vaiheista hakijoille aktiivisesti.

Johtoryhmä käsittelee virantäyttöasiat. Ilmoitamme avoimet virkamme [valtiolle.fi](#)-palvelussa. Määrittelemme hakuilmoitukseen vertailukriteerit. Valitsemme haastatteluun hakijat, jotka täyttävät parhaiten hakuilmoituksen vaatimukset. Haastattelujen oikeudenmukaisuuden ja yhdenmukaisuuden varmistamiseksi olemme laatineet haastattelurungon, jota päivitetään kunkin rekrytoinnin valintakriteereillä. Valituksi tulee vertailun perusteella ansioitunein henkilö.

Laadimme nimityspäätöksen liitteeksi perustelumuistion, jonka jaamme pyynnöstä virkaa hakeneille. Nimityspäätöksestä voi valittaa hallinto-oikeuteen, jos kyseessä on yli kahden vuoden

mittainen määräaikainen virkasuhde tai vakinainen virka.

Henkilöstön hyvinvointi on yksi arvoistamme

Käytössämme on erilaisia henkilöstöetuja, kuten

- liukuva työaika ja etätyökäytännöt
- monipuoliset liikuntatilat ja viikkoliikunta työajalla
- kattava työterveyshuolto
- työntajan tukema työpaikkaruokailu
- virkistystoiminnan tuki.

Omasta terveydestä ja työkyvystä huolehtiminen on jokaisen tehtävä. Esihenkilöt tukevat ja seuraavat henkilöstönsä työkykyä ja ryhtyvät toimenpiteisiin, mikäli he havaitsevat työkyvyn alenemista tai sen uhkaa. Hyödynnämme työkyvyn tuen toimintamallia, ja työterveys toimii esihenkilöiden kumppanina tuen eri vaiheissa.

Saamme henkilöstöbarometrissa monipuolista tietoa työhyvinvoinnista ja -kyvystä. Kysely toteutetaan noin kolmen vuoden välein. Hyödynnämme työhyvinvoinnin kehittämisessä myös työpaikkaselvityksiä, työyhteisövalmennuksia ja työnohjausta. Henkilöstömme on toivonut nykyistä kattavampaa työnohjausta.

Polamkissa on epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi. Käytössämme on epäasiallisen kohtelun vastaiset ohjeet henkilöstölle ja opiskelijoille.

Tuemme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kattavasti

Oikeudenmukaisuus on yksi arvoistamme. Käytössämme on erilaisia menetelmiä, joilla varmistamme tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun:

- anonyymi rekrytointi
- henkilöstöhallinnollista päätöksentekoa koskeva ohjeistus
- yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelma
- nimetyt toimijat ja toimielimet, kuten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä, palkkatyöryhmä, työsuojelutoimikunta, yt-toimikunta ja työsuojeluvaltuutettu
- Polamk-yhteisön etiketti
- avoin palautekanava ja eettinen kanava
- systemaattiset arviointimenetelmät ja kerätyn tiedon analysointi, raportointi ja avoin käsittely.

Vahvuudet

Osaamisen johtaminen on kytketty toiminnan suunnitteluun.

Kehittämiskohteet

Osaamisen johtamisen toimintamalleja ja resursseja on vahvistettava.

Tuemme osaamisen kehittämistä monipuolisesti.

Tuemme työhyvinvointia monin tavoin.

Rekrytointimme on ohjeistettua ja avointa.

Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelma perustuu analysoituun tietoon.

Osaamistarpeiden keruuta on systematisoitava.

Osaamisen laajentaminen ja sijaisuudet on varmistettava.

Perehdytysuunnitelmaa ei hyödynnetä kattavasti ja perehdytyksen laatu vaihtelee.

Emme seuraa järjestelmällisesti osaamisen kehittämiseen käytettyä aikaa.

Henkilöstön työhyvinvointia pitää seurata säännöllisesti henkilöstöbarometrin rinnalla.