

# TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Författare **Turo Kilpeläinen, Hannele Keränen, Leena Pöntynen, Paavo Sormunen, Karl Holm & Laura Partanen. Tampereen ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Teemu Jokinen, Piia Tienhaara & Anu Vainonen.**

Publikationsår **2022**, NCU:s publikation **5:2022**

Språk **Finska**

ISBN **ISBN 978-952-206-724-1 pdf**

## 3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Högskolans självvärdering

### Strategia ohjaa osaamisen kehittämistä

TAMKin strategian kriittisenä menestystekijänä on uudistumiskykyinen yhteisö, johon liittyy osaamisen jatkuva uudistaminen ja henkilöstön hyvinvointi. Osaamista ja työhyvinvointia kehitetään kokonaisvaltaisesti ja systemaattisesti osana toimintaa.

Osaamistarpeita tunnistetaan lähtien strategiasta ja vuosisuunnittelusta. Työntekijän ja tiimin osaamistarpeeseen paneudutaan jatkuvasti tarpeen mukaan ja vähintään vuosittain syvällisesti tavoite- ja osaamiskeskusteluissa. Henkilön tehtäväkuvan muuttuessa arvioidaan osaamistarpeet. Samalla tarkastellaan, onko osaamisen kehittämisen tarve useammalla henkilöllä vai tuetaanko kehitystä yksilöllisesti esimerkiksi koulutusta räätälöimällä.

Osaamisen kehittämisen keinoja ovat mm. työssä oppiminen, omaehtoinen opiskelu ja erilaiset koulutukset, joita keskitetysti koordinoi ja järjestää henkilöstöpalvelut. Sisäisinä koulutuksen järjestäjinä pedagogiikan vahvistamisessa toimivat esim. Ammatillinen opettajankoulutus, Koulutuksen kehittämisspalvelut ja Teaching and Learning Centre (TLC). Substanssiosaamista vahvistetaan myös ulkopuolisissa koulutuksissa ja työelämäjaksoilla.

Hyväksi vakiintuneeksi käytännöksi on osoittautunut esihenkilöiden ja osaamispäälliköiden kanssa tavoite- ja osaamiskeskustelujen pohjalta pidettävät tapaamiset, joissa arvioidaan

osaamistarpeita yksiköittäin ja toiminnoittain. Esihenkilöt analysoivat myös osaamistarpeita käytännön työssä ja tuovat jatkuvasti tarpeita osaamisen kehittämistä koodinoivien tietoon.

Osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen prosessi on toiminut hyvin. Kehittämismudjettia on pystytty kohdentamaan henkilöstön osaamisen tasoa nostaviin toimenpiteisiin.

## Osaamisen kehittämistä tuetaan monin tavoin

Osaamisen kehittämisen tukee vuosittainen TAMK-tasoinen henkilöstön kehittämissuunnitelma ja budjetti. Opetushenkilöstöllä on mahdollisuus palkallisiin työelämäjaksoihin ja koko henkilöstöllä lyhyisiin tai pidempiaikaisiin vaihtoihin esim. partnerikorkeakoulussa. Henkilöstö voi käyttää ja kehittää osaamistaan projekti-, hanke- ja verkostotoiminnassa. Osaamisen kehittämistä tuetaan kansainvälisillä rekrytoinneilla ja kotikansainvälistymisellä.

Henkilöstön oma rooli osaamisen kehittämisessä ja jakamisessa on tärkeä. TAMK-konferenssi, TLC-verkosto ja siihen liittyvä digimentoritoiminta samoin kuin projekti-, hanke- ja verkostotoiminta ovat esimerkkejä tästä. Esihenkilöiden johtamisfoorumi antaa hyvän mahdollisuuden ajankohtaisten asioiden keskustelun lisäksi osaamisen vahvistamiseen ja vertaistukeen.

Koulutuksista kerätään palautetta, jota hyödynnetään seuraavia koulutuksia suunniteltaessa. Merkittävimmistä valmennuksista kerätään vaikuttavuuden seurantaan varten osallistujilta palaute kuuden kuukauden kuluttua siitä, millainen valmennuksen anti on ollut ja miten valmennusta on voinut hyödyntää työssään.

Henkilöstö kirjaa käymänsä koulutukset HR-järjestelmä Mepcoon, josta ne raportoidaan kootusti puolivuositain teemojen ja lukumäärien seuraamiseksi ja edelleen vaikuttamiseksi.

## Rekrytoinnin prosessit ja periaatteet

Rekrytointiprosessiin liittyvät vastuut, roolit ja toimintaohjeet on määritetty ja löytyvät intran käsikirjasta. Henkilöstöbudjetti on osa vuosisuunnittelua ja antaa raamit rekrytoinneille. Rekrytointilupa ohjaa tarkastelemaan vaihtoehtoiset järjestelyt. Rekrytointiprosessissa on määritetty myös tarkemmista hakumenettelyn ja arvioinnin menettelytavoista.

Rekrytoinnin oikeudenmukaisuutta ja tasalaatuisuutta varmistavat yhtenäinen rekrytointiprosessi, hakuilmoituksen riittävä sisältöpitoisuus, hakemuksiin paneutuminen ja haastattelujen hyvä läpivienti. Lisäksi työsuhteasiat, kuten tehtävänimikkeet, palkkaus ja kokemusvuosisälaskenta, hoidetaan vakiintuneiden käytäntöjen mukaisesti. Henkilöstöpalvelut tukee rekrytointiprosessissa pitäen sitä myös sisällöllisesti yhdenmukaisena.

TAMKin yhtenä arvona on moninaisuuden kunnioittaminen yhteisössä. Siksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat tärkeitä rekrytoinnissa ja kaikessa toiminnassa. Sekä opiskelijoita että

henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma täydentää henkilöstösuunnitelmaa.

Rekrytointi-, tehtävänimike-, tehtävänkuva- ja palkka-asioiden seuranta kuuluu esihenkilöille ja henkilöstöpalveluille jatkuvana toimintana. Seuranta ovat myös keskustelut, joita esihenkilöt käyvät henkilöstön kanssa, samoin kuin mahdolliset kysymykset ja yhteydenotot työsuojelutoimijoille ja henkilöstöjohtajalle yksittäisten henkilöiden kokemien tilanteiden selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi.

## Hyvinvoinnin edistämistä yhteisöllisesti

Henkilöstön ja koko yhteisön hyvinvointia edistetään kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvointikyselyt, keskeisimpänä henkilöstötutkimus, ovat säännöllisiä, ja toimintaa suunnitellaan ja ohjataan niiden perusteella. Tietoa hyvinvoinnista saadaan myös muista palautekanavista.

Työterveyspalvelut ovat kattavia sisältäen ikäkausittaiset terveystarkastukset sekä työpsykologin palvelut. Työnohjausta järjestetään yksilöille ja ryhmille. Esihenkilö- ja johtamiskäytännöt ovat yhdenmukaisia perustuen TAMKin käytäntöihin ja toimintaohjeisiin, esihenkilöiden ohjaukseen esim. HR- ja talousasioissa ja toimintakulttuurin vaateeseen toimia yhtenäisillä pelisäännöillä.

Hyvinvoinnin edistämiseen on sovitut menettelytavat TAMK-tasoisesti. Näitä ovat mm. työnantajan taloudellisesti tukemat aktiviteetit, joista päätös tehdään TAMKin johtoryhmässä ja tarjonta avataan koko henkilöstölle. Työhyvinvointia edistetään myös tiimityön vastuun ja vaikuttamisen lisäämisellä sekä mahdollisuuksilla suunnitella ja muokata työtä tarkoituksenmukaisesti. Yhteisiä käytäntöjä on luotu liukuvan työajan käyttämiseen ja etätööhön mahdollistaen työntekijöille joustavuuden omaan ajankäyttöön.

Työsuojelutoiminta on ennakoivaa. Sisäilmastotyöryhmä samoin kuin nimetyt työsuojelutoimijat hoitavat asioita lainsäädännön ja TAMKin käytäntöjen ja toimintaohjeiden mukaisesti.

Esihenkilöillä on oma roolinsa henkilöstön hyvinvoinnin varmistamisessa ja edistämisessä. Käytössä on myös varhaisen reagoinnin ja tuen toimintamallit.

Yhteisöllistä hyvinvointia tukevat avoin tiedottaminen, tapaamiset sekä ajankohtaiset tapahtumat eri kampanjoilla.

### **Vahvuudet**

Toiminnan tavoitteet edesauttavat strategian toteuttamista

Keskusteleva ja kehittävä toimintakulttuuri sekä osaamisen jakamisen kanavat

### **Kehittämiskohteet**

Henkilöstön osaamisen kehittämisen ja hyvinvoinnin mittareiden kattava hyödyntäminen

Mittareiden seurantaan ja niiden pohjalta tehtäviin toimenpiteisiin liittyvä roolitus

Vuorovaikutus henkilöstöön ja esihenkilöihin sekä saadun palautteen hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä