

# SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Författare **Heidi Ahokallio-Leppälä, Oona Löytänen, Olli-Pekka Ruuskanen, Olli Vesterinen, Niina Nurkka ja Kati Isoaho. Satakunnan ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Jari Multisilta, Timo Mattila, Cimmo Nurmi ja Erja Kuurila.**

Publikationsår **2022**, NCU:s publikation **10:2022**

Språk **Finska**

ISBN **978-952-206-729-6 pdf**

## 3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

### - Högskolans självvärdering

#### Henkilöstön osaamistarpeiden tunnistaminen ja osaamisen kehittäminen

Kehityskeskusteluissa tarkastellaan *henkilökohtaisia osaamistarpeita* ja tehdään suunnitelma osaamisen kehittämiseksi. Koulutustarpeet kirjataan KuntaHR-järjestelmään. Lisäksi koulutustarpeita kartoitetaan *toimintayksikkötasolta* haastattelumenetelmällä. Strategiset osaamiset kartoitetaan *osaamistyöpajoissa* ja jalkautetaan tiimi- ja henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa.

HR kerää laajemmat koulutustarpeet yhteen, laatii koulutussuunnitelman ja toteuttaa yhteisiä koulutuksia. Strategisten valintojen perusteella tuotetaan myös laajempaa joukkoa koskevia osaamisen kehittämisen ohjelmia (esim. digiope ja digikärkijoukot).

Opettajilla resursoidaan työaika-suunnitelmaan oman osaamisen kehittämiseen tunteja. Budjetti sisältää erikseen osaamisen kehittämiseen osuuden, jonka rahallinen panostus on merkittävä.

HR on laatinut koulutukset.samk.fi -sivuston, josta näkee tarkemmin meneillään olevia koulutuksia sekä koulutustallenteita järjestetyistä koulutuksista. Kirjaston tietopalveluiden kautta jokaisella on mahdollisuus hyödyntää laajoja tietoaineistoja.

Henkilöstön osallistuessa TKI-hankkeisiin tuetaan samalla osaamisen kehittymistä. SAMKin

avoimen AMKin opinnot ovat ilmaisia henkilökunnalle. Kampustilojen suunnittelulla ja toteuttamisella, sekä organisaation tiimirakenteella on huomioitu, että tuetaan vuorovaikutuksellisen osaamisen jakamista ja kehittämistä.

## Henkilöstön rekrytointiin liittyvien menettelyiden läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus

Rekrytointiprosessi ja siihen liittyvät menettelyt on kuvattu laatukäsikirjassa. Rekrytointiprosessin tavoitteena on: 1) Prosessin sujuvuus ja tasalaatuisuus: aikataulut sovitaan ajoissa ja niissä pysytään. Jokaisessa rekrytinnissa edetään prosessikaavion mukaisesti ja täytetään siihen kuuluvat dokumentit. Jokainen dokumentti arkistoidaan asiaan kuuluvasti ja prosessia seurataan eri mittarein. Hakijoista tuotetaan tilastotietoa OKM:lle sekä SAMKin omaan käyttöön. 2) Hakijoiden tavoittaminen: hakuilmoitusten oikealla kohdentamisella tavoitetaan mahdollisimman paljon hakukriteereihin sopivia hakijoita. 3) Työnantajamielikuvasta huolehtiminen: yrityksen arvojen ja strategian mukaiset hakuilmoitukset, hakijoiden informointi prosessin eri vaiheista ja SAMK työnantajana -verkkosivujen ajantasaisuus sekä informatiivisuus. 4) Tietosuojan aukottomuus: vaalitaan jokaisen hakijan tietosuojaa parhaalla mahdollisella tavalla. 5) Monimuotoinen valintaprosessi: saadaan mahdollisimman kattava ja monipuolinen kuva hakijoista. Hyvällä valintaryhmän koulutuksella ja ohjeistuksella vältetään karikat (esim. nepotismi, epäasialliset kysymykset). 6) Onnistunut rekrytointi: saadaan osaava ja SAMKin yrityskulttuuriin sopiva työntekijä

Rekrytointiprosessin alkuvaiheessa johtoryhmä käy läpi kaikki rekrytointiesitykset ja tehtävien täyttämässä käytetään pääsääntöisesti ulkoista rekrytointia. Monimuotoisella valintaprosessilla ja laajalla valintaryhmällä pyritään samaan mahdollisimman kattava ja monipuolinen kuva hakijoista. Hakumenettely on sama kaikille hakijoille. Prosessin vaiheet kirjataan muistioihin.

## Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu

SAMKin yhtenä strategisena tavoitteena on, että SAMK on osaava ja hyvinvoiva korkeakouluuyhteisö. Työhyvinvoinnin kehittämistä tukevat SAMKissa useat ohjelmat ja ohjeet (esimerkkeinä työkyvyn varhainen tuki -malli, päihdeettömyysohjelma, epäasiallisen kohtelun ja väkivallan ehkäisy -ohjelma). Työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana on työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen, johon käytetään SAMKissa Parempi Työyhteisö, ParTy-työyhteisökyselyä. Tulokset käydään läpi koko SAMKin osalta yhteisessä tilaisuudessa.

Kaikkien toimintayksiköiden tiimit käyvät läpi tiimikohtaiset tuloksensa ja täyttävät kehittämis ehdotuslomakkeen. Toimintayksiköiden johtotiimit koostavat tiimiensä kehittämis ehdotuksista sekä yksikkökohtaiset että koko SAMKia koskevat kehittämis ehdotukset. Henkilöstöpalvelut tekevät näistä koonnin ja työstävät jatkotoimenpiteet.

Lisäksi henkilöstön hyvinvointia tuetaan monin eri tavoin, kuten tarjoamalla lakisääteistä huomattavasti laajemmat työterveyshuollon palvelut, tukemalla henkilöstökerhon toimintaa, jakamalla liikunta- ja kulttuuriseteleitä, järjestämällä monipuolisia CampusMoWen tarjoamia hyvinvointipalveluita ja Liikuttava SAMK -hyvinvointiohjelman.

SAMK on sitoutunut kehittämään tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti henkilöstöään. Työsuojelun toimintaohjelmakokonaisuuteen kuuluva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ohjeistuksen sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamisesta. Suunnitelman mukaisia toimenpiteitä seurataan ja arvioidaan säännöllisesti ja tulosten mukaiset kehittämistarpeet huomioidaan seuraavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

#### **Vahvuudet**

SAMKin laajat verkkotyöskentelymahdollisuudet ovat lisänneet tasa-arvoisuutta (esim. osallistumis- mahdollisuudet erilaisiin tilaisuuksiin ja tapahtumiin)

SAMKissa on hyvät mahdollisuudet kehittää itseään, tehdään pitkiä työuria, ja työn ilo -mittari työtyytyväisyyskyselyssä on korkealla tasolla

Lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut

#### **Kehittämiskohteet**

Sisällöllisen osaamisen kehittäminen (nyt on keskitytty menetelmälliseen kehittämiseen)

Työkierron kehittäminen systemaattisemmin

ParTystä nousseiden kehittämiskohteiden ja niihin liittyvien toimenpiteiden systemaattinen arviointi

Työkaluja itsensä johtamiseen ja ajan hallintataitoihin

Etätöön, etätöön johtamisen, yhteisöllisyyden ja työvälineiden kehittäminen

## 3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

### - Auditeringsgruppens bedömning

#### Henkilöstön osaamista kehitetään monin eri tavoin

SAMKissa panostetaan vahvasti henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Vuosittain käytävissä ryhmä- ja yksilötason kehityskeskusteluissa tarkastellaan henkilöstön kehittämistarpeita, tehdään suunnitelmia osaamisen kehittämiseksi sekä asetetaan henkilökohtaisia tavoitteita.

Henkilöstöosasto muokkaa kehityskeskusteluissa esille tulleet osaamisen kehittämistarpeet koulutussuunnitelmaksi. Jokaiselle henkilöstön jäsenelle budjetoidaan työaikaa oman osaamisen kehittämiseen 50 tuntia vuodessa. Henkilöstö voi myös hyödyntää ilmaiseksi SAMKin tarjoamia avoimia ammattikorkeakouluopintoja. Haastatteluiden perusteella henkilöstö oli erittäin

tyytyväinen henkilöstön osaamisen kehittämismahdollisuuksiin. Toimilla oli selkeästi myös vaikuttavuutta henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Yhtenä henkilöstön kehittämisen välineenä mainittiin haastatteluissa usein TKI-hankkeissa tehty työ. TKI-hankkeet rakennetaan siten, että ne tukevat myös henkilöstön osaamisen kehittämistä. Myös tutkija-opettajan työtehtävä koettiin oman osaamisen kehittämisen mahdollistajana. Yhdessä yritysten kanssa hankkeissa tehty yhteistyö edellyttää uusien asioiden opettelua ja projekteissa opittuja asioita siirretään osaksi omaa opetusta. Tämän lisäksi panostuksia on tehty digipedagogiikan kehittämiseen (Digikärkijoukot), osaamisen jakamiseen (Osaajapoolit) sekä pedagogiikan kehittämiseen (Peda-Agora). Tulevaisuuden osaamista on tunnistettu strategisen osaamisen työpajoissa ja osaamisen kehittämistä seurataan osana vuosittain toteutettavaa työhyvinvointia mittaavaa Parempi työyhteisö (ParTy)-kyselyä. Auditointiryhmä suosittelee, että SAMKissa kiinnitettäisiin huomiota nykyistä systemaattisempaan henkilöstön osaamisen arviointiin. Näin tarvittavia osaamisen kehittämisen toimenpiteitä osataan suunnata entistä kohdennetummin ja samalla tunnistetaan paremmin kehittämisen vaikutuksia.

## Työhyvinvointi on useiden toimijoiden yhteistyötä

SAMK tukee henkilöstön hyvinvointia monipuolisesti useilla ohjelmilla ja ohjeilla. Organisaatiossa on käytössä liikunta- ja kulttuurisetelit, CampusMowe-toiminta, kattava työterveyshuolto, henkilöstökerho, hyvät etätyökäytänteet sekä mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen. Työhyvinvointia mitataan joka vuosi toteutettavalla ParTy-kyselyllä. SAMK on selkeästi tunnistanut ParTy-työhyvinvointikyselystä nousseet kehittämistarpeet, jotka liittyvät työn kuormitustekijöihin, viestintään, ajankäytön hallintaan, tiimityöhön sekä johtamiseen. Tänä syksynä toteutetun organisaatiouudistuksen yhtenä tavoitteena on, että esihenkilötyöhön olisi enemmän aikaa. Samalla huomiota on kiinnitetty myös toimimattomien tiimien kehittämiseen. Haastatteluiden mukaan organisaatiouudistus oli otettu hyvin vastaan henkilöstön keskuudessa.

Vuonna 2021 SAMKissa on otettu käyttöön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka tavoitteena on osaava ja hyvinvoiva korkeakouluyhteisö. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet on luotu yhteistyössä työsuojelutoimikunnan kanssa. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuoden 2022 lopussa. Auditointiryhmä pitää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa hyvin laadittuna kokonaisuutena, vaikka vielä näyttää sen käyttöönotosta ei haastatteluissa tullutkaan esiin. Haastatteluiden ja auditointiaineiston perusteella työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevat muun muassa englanninkieliset materiaalit sekä systemaattinen perehdytysprosessi. Perehdyttämiskäytänteitä kehitetään edelleen keräämällä palautetta perehdyttämisprosessista. Auditointiryhmä sai vahvan näytön siitä, että henkilöstön työhyvinvointiin on panostettu ja panostuksiin oltiin myös tyytyväisiä. Erityistä kiitosta saivat työterveyshuollon kattavat palvelut.

## Rekrytoinnin merkitys korostuu tulevina vuosina

Henkilöstön rekrytointi perustuu strategiaa tukevaan henkilöstösuunnitelmaan. Rekrytointiprosessi on monivaiheinen ja selkeästi kuvattu kokonaisuus. Ennen rekrytointiprosessin käynnistämistä arvioidaan rekrytoinnin tarpeellisuutta. Rekrytointiprosessi toteutetaan vaiheittain ennalta määritellyn prosessin mukaisesti ja sen tavoitteena on hakijoiden tasa-arvoinen kohtelu, yhdenvertaisuus sekä työnantajamielikuvan ja yrityskulttuurin vahvistaminen. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi on keskusteltu myös anonyymin rekrytointiprosessin mahdollisuuksista ja kokeilemisesta. Auditointiryhmä suosittelee tämän kokeilun aloittamista.

Auditointiryhmä sai näyttöä siitä, että rekrytointiprosessi koettiin toimivana, mutta haasteita syntyy aikatauluissa erityisesti silloin, kun rekrytointeja on paljon. Selkeästi eniten kehitettävää on kansainvälisissä rekrytoinneissa ja rekrytointiprosessin loppuun viemisessä. Rekrytointiprosessia on tarkoitus parantaa jatkossa panostamalla järjestelmäkehitykseen, mikä poistaisi samalla rekrytointiprosessissa esiintyviä laatupoikkeamia. Auditointiryhmä pitää rekrytointiprosessin toimivuutta tulevina vuosina kriittisenä, jotta strategian toteuttaminen mahdollistuu. Tulevina vuosina SAMKissa jää useita henkilöitä eläkkeelle, mikä pitää huomioida niin henkilöstösuunnittelussa kuin rekrytoinneissa.