

SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Authors **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.**

Year of publication **2022**, FINEEC publications **10:2022**

Language **Finnish**

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

3.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- HEI's self-assessment

Työhyvointia kuvaavan indeksin arvo korkeampi kuin asiantuntijaorganisaatioilla keskimäärin

Tuore esimerkki onnistuneista kehittämistoimista on **henkilöstön työhyvinvoinnin parantuminen**. Siihen on panostettu merkittävästi, sitä mitataan vuosittain, ja parantuminen on numeerisesti osoitettavissa. Vuonna 2020 henkilöstön työhyvointia kuvaava indeksi oli 3.6 (arvioasteikko 1-5), kun se viiteorganisaatioissa oli 3.5. Työn iloa kuvaava indeksi oli 3.8, kehittämisaktiivisuutta kuvaava 3.9 ja esimiehen toimintaa kuvaava 3.7. Työterveyshuollon toimivuus sai arvion 4.4. Näiden lukujen taustalla on mm. seuraavat toimenpiteet: 1) työterveyshuollon tarjoaja on aiemmin vaihdettu ja panostuksia on kohdennettu ennakoivaan terveydenhoitoon, 2) työtiloja on parannettu (esim. henkilöstön sijoittuminen, avokonttorin pelisäännöt, kognitiivinen ergonomia, taustaaäänijärjestelmä, lepotila), 3) henkilöstön osallistamista on edelleen lisätty (esim. strategiatyö), 4) työhön liittyviä palautekanavia (esim. johdon roadshow, sisäiset auditoinnit, itsearviointit) ja sisäistä tiedottamista on lisätty, 5) henkilöstön koulutusbudjettia on merkittävästi lisätty, 6) henkilöstön arvostamaa henkilöstökerhon toimintaa on laajennettu ja monipuolistettu, sekä 7) henkilöstölle suunnattua työkykyä ylläpitävää toimintaa (CampusMove-hanke, liikunta- ja kulttuurisetelit) on lisätty.

Osallistamalla parannetaan työhyvinvointia ja organisaatiokulttuuria

Strategiaprosessia on kehitetty henkilöstöä osallistavaksi jo kahtena strategiakautena. Edellisenä kautena aloitettiin road show't, eli strategian jalkauttamisprosessi henkilöstön keskuuteen. Nyt uusimmassa strategiatyössä (voimaan v. 2020) osallistamista laajennettiin entistä voimakkaammin. Jo strategian rakentamisen vaiheessa osallistettiin **henkilöstö, opiskelijat ja sidosryhmät** mukaan. Jalkauttamisprosessia jatkettiin edelleen road show-mallilla. Strategian toimenpiteiden seurantaan henkilöstö osallistuu toimintayksiköissään. Toimenpideohjelman päivittämisessä kuullaan ns. laajennettua johtoa (johdon seminaariin osallistuvat mainittu luvussa 3.1).

Sisäisten auditointien luonnetta on muutettu viime vuosina aktiivisella kehitystyöllä. Auditoinnit ovat olleet keskeisessä roolissa laatujärjestelmässä, joten niiden luonteen muuttaminen toiminnan tarkastamisesta toimintaa kehittävään ja hyvien käytäntöjen havaitsemiseen ja levittämiseen on ollut koko **organisaatiokulttuuriin vaikuttavaa**. Auditoinnit toteutetaan nykyisin benchmarkingin hengessä, jolloin auditoinnit palvelevat jatkuvan parantamisen ideaa aiempaa positiivisemmalla lähestymistavalla. Korkeakoulussa on valittu ns. motivoituneiden ammattiauditoijien käyttö, eli aiemmasta noin sadasta auditoijapooliin kuuluvasta on täydennyskoulutettu kymmenen henkilöä, jotka auditoivat pääsääntöisesti vuosittain, joten heillä säilyy hyvä osaaminen.

Laatujärjestelmä uudistettiin perusteellisesti v. 2015, jonka jälkeen järjestelmää on hiottu korkeakoulun käytäntöihin sopivaksi. **Henkilöstö ja opiskelijat** ovat olleet mukana uudistamisessa koko prosessin ajan. Aiempaan voimassa olleeseen laatujärjestelmään verrattuna uudessa on korostuneesti esillä toimintaympäristön **riskien hallinta**, mikä on johtanut aiempaa vahvemmin ulkoisen toimintaympäristön ja **sidosryhmien** osallistamiseen toimintaan. Korkeakoulun sisällä etenkin ICT-palveluissa on otettu riskienhallinta vahvasti toiminnan perustaksi.

Toiminnassa on lisätty avoimuutta, läpinäkyvyyttä, tiedon saavutettavuutta ja tavoitettavuutta. Hallituksen, johtoryhmän ja YT-neuvottelukunnan asialistat ja muistiot ovat nähtävillä TWeb-asiakirjahallinto-ohjelmistossa, jonne myös opiskelijakunnan edustajilla on pääsy. Lisäksi nämä dokumentit lähetetään sähköpostilla henkilöstölle. Laatutallenteista intrasta ja TWebistä löytyvät mm. auditointihavainnot, havaintojen pohjalta laaditut jatkotoimenpiteet ja katselmusten muistiot. Eri toiminnoista laaditut vuosikellot ovat jämäköittäneet korkeakoulun toimintaa, ja niistä on helppo seurata eri asiakokonaisuuksien etenemisen vaiheita.

Aloite- ja palautemenettelyt ovat osoittautuneet hyviksi kanaviksi akuuteissa parantamistarpeissa. Porin kampukselle muutettaessa **opiskelijat** antoivat palautetta, että sähköpostokkeiden määrä luokissa ei riitä. Palaute johti nopean laajahkon kyselytutkimuksen tekemiseen, jolla saatiin lisäinformaatiota, mistä luokkatiloista oli kyse ym. ja näin saatiin käynnistettyä korjaustyöt. Puolitoista vuotta sitten opiskelijat informoivat, että lähiopetukseen varattiin liian pieniä luokkatiloja. Opiskelijat antoivat nimellään varustettuna palautteen, jolloin

tilanne saatiin selvitettyä heidän kanssaan keskustelemalla. Osoittautui, että nopealla aikataululla rekrytoitujen parin opettajan perehdytysprosessi oli jäänyt puutteelliseksi, jolloin varsinaiseksi juurisyiksi paljastuikin laatujärjestelmän pettäminen perehdytysprosessin osalta. Paitsi että luokkatilojen varaaminen saatiin kuntoon, niin saatiin myös tärkeää informaatiota keskeisen prosessin parantamistarpeesta.