KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

TURUN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Riitta Konkola, Hannu Kotila, Nita Vallimäki, Mikko Valtonen, Niina Nurkka ja Marja-Liisa Saarilammi. Turun ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Antonella Storti ja Satu Helmi.**
Auditointivuosi **2022**, Karvin julkaisu **14:2022**
Kieli **Suomi**
ISBN **978-952-206-735-7 pdf**

3.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- Korkeakoulun itsearviointi

Laadunhallinnan integrointi toiminnanohjaukseen

Laadun ja toiminnanohjauksen menettelyiden integrointia on kehitetty systemaattisesti. Toimintamalli yhdistää johtamisjärjestelmän, toiminnan suunnittelun (PTS ja TS), budjetoinnin, henkilöstösuunnittelun ja niiden seurannan ja arvioinnin (ks. kuvio 7). Se tukee toiminnan kehittämistä, läpinäkyvyyttä ja jatkuvaa parantamista. Tulosten ja talouden raportointia on kehitetty vastamaan strategisia valintoja. Dokumentaatio on RUORIssa.

Toimintasuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan kvartaaleittain. Sektorin laatuasiantuntija toimii esihenkilön tukena tulosten arvioinnissa. Kvartaaliseuranta käsitellään AMK:n johtoryhmässä ja viedään tiedoksi AMK:n hallitukseen. Seuranta koetaan tarpeelliseksi osana toiminnanohjausta. Kvartaaliseurannan toimivuutta arvioidaan sisäisessä arvioinnissa keväällä 2022.

EP-itsearvioinnissa henkilöstö arvioi omasta tehtävästään käsin, vahvuuksia ja kehittämiskohteita omassa työyhteisössä ja koko AMK:ssa. Menettely tuo strategiaa ja laatutyötä lähemmäs henkilöstöä sekä luo yhteisöllisyyttä ja lisää ymmärrystä siitä, että kehittäminen on monien asioiden summa. Itsearviointimenettelyä on kehitetty ja kehitetään edelleen palautteiden perusteella. Menettely on onnistunut kehittämistoimenpide, joka osaltaan tukee tiedolla johtamista.

Sisäisten arviointien virtaviivaistaminen

Sisäisiä arviointeja ja vuosittain tehtäviä EP-itsearviointitoteutuksia on kevennetty palautteiden perusteella. Arvioinnit kehittävät toimintaa ja ovat foorumeita, joissa jaetaan hyviä käytänteitä ja tuetaan laatukulttuurin kehittymistä. Näihin osallistuu vuosittain noin 100 henkilöä.

Toteutamme arvioinnit yleensä omien asiantuntijoiden voimin, joka samalla vahvistaa laatuosaamista. Arviointi kohdentuu tavoitteiden ja asiakaspalvelun kannalta olennaisiin menettelyihin. Toteutuksissa sovellamme innovaatiopedagogiikan mukaisia osallistavia menettelyjä. Laaturyhmä huolehtii arviointien toteuttamisesta. Arviointiryhmän raportin käsittelee laaturyhmä. AMK:n johtoryhmä priorisoi kehityskohteet. Arviointiprosessi ja raportti ovat kaikkien nähtävänä Messin Excellence-polulla. Sektoreiden esihenkilöt vastaavat kehittämistoimenpiteiden toteuttamisesta omilla vastuualueillaan. Arviointiin osallistuneilta pyydetään palautetta.

Perehdyttämismenettelyiden kehittäminen

HR-palvelut otti vuonna 2021 käyttöön Intro-ohjelmiston. Sen kautta HR-palvelut tai esihenkilö käynnistää uudelle työntekijälle yleisperehdytyksen. Perehdytys ohjaa työntekijän ja esihenkilön käymään läpi tietyt aineistot sekä toimenpiteet jäsennellysti ensimmäisten työviikkojen aikana ja koeajan kuluessa. Tämä takaa uusille työntekijöille tasavertaiset lähtötiedot ja yhdenmukaisen perehdytyksen korkeakoulun toimintatapoihin riippumatta esihenkilöstä, tiimistä ja sektorista. Intron käyttöönotolla vastattiin henkilöstökyselyssä ilmenneeseen tarpeeseen kehittää perehdytystä. Palaute Introsta on ollut hyvää. Tiimi- ja työtehtäväkohtaisesta perehdyttämisestä on vastuussa esihenkilö. HR-palvelut järjestää uusille työntekijöille kahdesti vuodessa perehdytystilaisuuden.

Henkilöstölle on kehitetty itslearningiin Opettajan digistartti- kurssi. Sen avulla henkilökunta voi perehtyä AMK:n toimintatapoihin, yhteisiin pedagogisiin näkemyksiin ja erilaisiin opetuksen välineisin. Syksyllä 2021 käyttöön otetussa paketissa on hyödynnetty opiskelijapaketin kokemuksia.

Esihenkilöiden osaamisen kehittäminen

Esihenkilöille järjestettiin 2018–19 yhteensä 10 op laajuiseksi mitoitettu koulutuskokonaisuus, joka sai hyvää palautetta. Sen jatkona alkoi keväällä 2021 case study -mallinen esihenkilövalmennus (ks. 3.2). Sen tavoite on lisätä esihenkilöiden valmiuksia organisaation kehittämisessä, strategiatyössä, maineenhallinnassa ja mediasuhteissa ja vahvistaa henkilöstöjohtamista. Koulutuksen ohella esihenkilöille tuotetaan ajantasaisia ohjeistuksia, jotka ovat jäsennellysti saatavilla Messissä. Näistä on saatu hyvää palautetta. Esihenkilötyön ja johtamiskulttuurin osa-alueilla on ollut parannusta joka vuosi.

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja etätyön tukeminen

Henkilöstölle otettiin koronan myötä ylimääräinen ryhmätapaturmavakuutus eli ns. etätyövakuutus, joka korvaa etätyön yhteydessä sattuneita tapaturmia lakisääteistä vakuutusta laajemmin. Lisäksi esihenkilöille laadittiin etätyön johtamisen ohjeet, joissa painottuu työnjohdollisten näkökulmien lisäksi empatia, luottamus ja keskusteleva lähestymistapa. Etätyön aikana henkilöstölle tarjottiin online-taukojumppamahdollisuuksia.

Nopean viestinnän ja ongelmanratkaisun kanavaksi perustettiin AMK:n yhteinen Teams-ryhmä, jonka sadat käyttäjät löysivät nopeasti. Teams-ryhmä on vakiintunut sisäisen viestinnän, vinkkien ja epämuodollisen dialogin kanavaksi. Alkuvuonna 2021 toteutetun henkilöstökyselyn tulokset paranivat poikkeusvuodesta huolimatta.