KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Authors **Kati Komulainen, Perttu Jämsén, Kimmo Mäki, Anette Pottonen, Hanna Väätäinen ja Kirsi Mustonen. Savonia-ammattikorkeakoulun itsearviointiraportti (toim.) Päivi Diov, Anne Heikkinen, Esa Viklund, Mervi Vidgrén, Mikko Vuoristo, Marja Kopeli**

Year of publication **2022**, FINEEC publications **11:2022**
Language **Finnish**
ISBN **ISBN 978-952-206-730-2 pdf/ISSN 2342-4184 (verkkojulkaisu)**

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- HEI's self-assessment

Osaamisen kehittäminen Savoniassa

Osaamislähtöinen henkilöstösuunnittelu perustuu strategisiin tavoitteisiin sekä niiden toteuttamista konkretisoiviin ohjelmiin. Osaamisen kehittämistavoitteet määritellään tulossopimuksissa ja tiimien tiimisopimuksissa. Pedagogiset kehittämistarpeet tunnistetaan yksilö- ja tiimitasolla osana koulutuksen toteutussuunnittelua. Tiimisopimusten tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuosittain tiimien arviointi- ja tavoitekeskustelussa. Henkilötasolla osaamisen vahvuudet ja kehittymistarpeet käsitellään kehityskeskusteluissa. Osana osaamisen kehittämisprojektia arvioidaan sitä tukevan järjestelmän hankkiminen.

Opettajien laaja osallistuminen TKI-hankkeisiin ja työelämäverkostoihin tukee osaamisen uudistumista. Tämän lisäksi korkeakoulun johdon ja henkilöstön toimiminen alojen, alueen ja valtakunnan verkostoissa esim. ohjausryhmissä, yritysten hallinnossa ja erilaisissa tulevaisuusforumeissa kanavoi monipuolisesti ennakointitietoa osaamistarpeista.

Osaamisen ja kyvykkyyksien strateginen johtaminen ja sen näkyväksi tekeminen on nostettu Great Place to Work- toteutusohjelmassa keskeiseksi kehittämiskohteeksi. Kehittämisprojektissa toteutettiin auditointiin liittyvä vertaisoppiminen työpajamenetelmällä kolmen eri toimialaa edustavan organisaation kanssa. Työpajat lisäsivät ymmärrystä modernista osaamisen

johtamisesta ja strategisten kyvykkyyksien tunnistamisesta. Samalla jaettiin osaamisen kehittämisen hyviä käytänteitä.

Henkilöstön osaamisen kehittämistä tuetaan tiimi- ja henkilötasolla. Opettajien työaikasuunnittelulle on yhteiset periaatteet, jotka sisältävät osaamisen kehittämisen yhtenäisen resurssoinnin. Osaamisen kehittämiseen voidaan kohdentaa resurssia enemmänkin henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti. Muun kuin opetushenkilöstön tiimi- ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseen varataan aikaa osana vuosisuunnittelua. Henkilöstölle mahdollistetaan opinto- ja työvapaita osaamisen kehittämiseen.

Osaamisen kehittämisen tukena Savoniassa toimii sisäisiä mentoreita ja valmentajia. Alakohtaiset digimentorit ja Digipeda-tiimin asiantuntijat tukevat henkilöstön verkkopedagogiikan osaamisen kehittämistä. Santraan on koottu koulutusmateriaaleja sisältävä digitalisaatio-kokonaisuus. Savoniassa yhteiskehittäminen on osa toimintakulttuuria, joka näkyy osaamisen kehittämisessä yhteisopettajuutena ja hyvien käytänteiden jakamisena mm. tulevaisuuskatsauksissa. Itä-Suomen korkeakoulujen mentorointiohjelmaan osallistuu vuosittain Savonian henkilöstöä. Itä-Suomen korkeakoulujen yhteistyönä järjestetään säännöllisesti henkilöstökoulutusta myös tutkimus- ja kehitystoiminnan aiheista.

Henkilöstörekrytoinnin menettelyt

Savonian rekrytoinneissa on yhtenäiset keskitetyt menettelytavat ja –ohjeet. HR-palvelut vastaa rekrytointimenettelyn eri vaiheista. Menettely parantaa rekrytointiprosessin laatua. Rekrytointeihin nimetään valmisteluryhmä, joka edustaa eri asiantuntijuuksia. Näin varmistetaan rekrytointien oikeudenmukaisuus, läpinäkyvyys ja arvioinnin objektiivisuus. Menettelyn toimivuutta seurataan hakijoiden palautekyselyn avulla. Tulokset raportoidaan henkilöstötulosten yhteydessä tilinpäätöksissä ja käsitellään laajennetussa johtoryhmässä.

Avoimeen hakuun tulevien tehtävien hakuilmoitukset julkaistaan myös Santrassa. Henkilöstösuunnittelu- ja raportointi käsitellään johdon varteissa ja yksikkökohtaisissa kokouksissa. Henkilöstön Great Place to Work -tutkimuksessa antaman arvioinnin perusteella johtamiskulttuuri on kehittynyt avoimemmaksi ja läpinäkyvämmäksi.

Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen ja tasavertaisuus

Savonian strategiassa työhyvinvointia tarkastellaan laajasti huomioiden myös työn merkityksellisyys, yhteisöllisyys sekä onnistumisia tukeva ja läsnä oleva esihenkilötyö. Yhteisöllisyyttä tuetaan mm. yhteiskäyttöisillä työtilaratkaisuilla sekä vapaasti käytössä olevilla kahviautomaateilla. Työhyvinvointia tuetaan ePassilla ja Sykettä-liikuntapalveluilla. Työmatkapyöräilyä on tuettu maksamalla Vilkku-kaupunkipyörien kuukausimaksuja. Viretori tarjoaa henkilöstölle tuki- ja liikuntaelinvaivoihin, ravitsemukseen, palautumiseen ja mielen

hyvinvointiin liittyviä hyvinvointia edistäviä palveluja. Henkilöstö on antanut yhteisöllisyyttä lisäävistä työsuhde-eduista hyvää palautetta.

Varhaisen välittämisen mallissa tunnistetaan työhyvinvointia ja -kykyä uhkaavia tekijöitä. Mallia toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan liukuvan työajan lisäksi mm. harkinnanvaraisilla työvapailla. Työhyvinvoinnin seurantatiedot raportoidaan henkilöstöraportissa ja ne käsitellään yhteistyöryhmässä, laajennetussa johtoryhmässä ja hallituksessa.

Korkeakouluyhteisön yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun toimintaperiaatteet on määritelty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa. Sitä täydentää esteettömyyttä ja saavutettavuutta tukeva saavutettavuussuunnitelma. Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun toteutumista seurataan vuosittain osana GPTW-tutkimusta. Tulokset käsitellään henkilöstön kanssa yhdessä sekä tiimikohtaisesti. Savonian arvolupauksena on olla Suomen paras korkeakoulutyöyhteisö.

Henkilöstörakenteen kehitystä sukupuoli- ja ikäjakauman, työsuhteen keston ja palkkauksen osalta seurataan vuosittain ja se raportoidaan henkilöstöraportissa. Palkkauksen kehitystä seurataan miesten ja naisten osalta henkilöstöryhmittäin. Palkkaus ja muut työsuhteen ehdot määritellään yhteisen soveltamisohjeen mukaisesti. Työn vaativuuteen ja työsuorituksen kokonaisarviointiin perustuvat periaatteet valmistellaan henkilöstön edustajien kanssa. Myös työpaikan konflikti-, kiusaamis- ja häirintätilanteet käsitellään yhtenäisen toimintaohjeen mukaisesti.

Savonian henkilöstössä muuta kuin suomen kieltä äidinkielenään puhuvien määrä lisääntyy ja siksi on kiinnitetty huomiota englanninkielisen materiaalin ja ohjeistuksen laatimiseen.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Suunnitelmallinen osaamisen kehittäminen osana toiminnanohjausjärjestelmää	Kielellisen tasa-arvon varmistaminen
Rekrytoinnin yhdenmukaiset menettelyt ja läpinäkyvyys	Osaamisen johtamista ja kehittämistä tukevan järjestelmän hankinta
Henkilöstön hyvinvointia tuetaan moni-puolisin henkilöstöeduin ja -palveluin	Vertaisoppimisen hyödyntäminen osaamisen ja kyvykkyyksien kehittämisessä