KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Mervi Vidgrén, Perttu Jämsén, Rico Martikainen, Marjaana Mäkelä, Kirsi Mustonen & Sanna Vahtivuori-Hänninen. Centria-ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Leena Saari**
Auditointivuosi **2023**, Karvin julkaisu **14:2023**
Kieli **Suomi**
ISBN **978-952-206-792-0 pdf**

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Korkeakoulun itsearviointi

Henkilöstötyö näkyy vahvasti strategiassa

Yksi strategian kärkihankkeista on nimeltään henkilöstön hyvinvointi menestystekijänä. Kärkihanke sisältää konkreettisia toimenpiteitä henkilöstön hyvinvointiin, rekrytointiin, henkilöstön- ja esihenkilöiden osaamiseen liittyen. Osaava, hyvinvoiva henkilöstö tunnistetaan tärkeimpänä tekijänä, joka mahdollistaa Centrian strategian toteuttamisen ja menestymisen tulevaisuudessa.

Strategian mukaista kehittämistä mitataan vuosittain toteutettavalla henkilöstötyytyväisyyskyselyllä. Vuodesta 2018 alkaen Centria on toteuttanut Great Place To Work -henkilöstökyselyn ja saanut Suomen Parhaat Työpaikat -sertifioinnin hyvästä yrityskulttuurista vuosina 2020 ja 2021.

Henkilöstösuunnittelua tehdään pitkäjänteisesti ja säännöllisesti vuosittain. Centriassa pyritään mahdollistamaan joustavuus oman työn suunnitteluun, toteutukseen ja työssä tehtäviin kokeiluihin esimerkiksi opintojaksojen toteutuksessa tai hankkeissa.

Henkilöstön ja -henkilöstötyön kehittäminen on kuvattu Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa, joka on laadittu yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on koostettu keskeiset periaatteet työyhteisön kehittämisen käytännöistä ja periaatteista,

hyvinvoinnista, osaamisesta ja yhteistyöstä.

Centriassa panostetaan työhyvinvointiin

Centriassa tehdään merkittäviä panostuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvointiin liittyviä käytäntöjä on kuvattu kohtaamisten vuosikellossa, joka kuvaa myös hyvin työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen käytäntöjä toiminnan eri tasoilla.

Kuva 6. Kohtaamisten vuosikello

Kehityskeskustelussa tunnistetaan työhyvinvoinnin kannalta olennaisia tekijöitä sekä voidaan tehdä suunnitelmia yksilön työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tiimitason yhteistyö, tulosvastuualueiden kehittämispäivät sekä koko Centrian henkilöstölle järjestettävät henkilöstöpäivät ovat tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia kohtaamisia ja substanssiosaamisen kasvatusalustoja.

Centria tarjoaa henkilöstölle monia erilaisia palveluita ja mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen. Itsearvioinnissa henkilöstö nosti monessa yhteydessä ePassin, jonka voi käyttää liikunnan- ja kulttuurin lisäksi erilaisiin terveydenhoidon palveluihin. ePassi nähtiin vahvasti esimerkkinä panostuksista työhyvinvointiin, niin euromääräisesti kuin palvelutarjonnaltaankin. Konkreettisia työhyvinvointiin tähtääviä palveluita ovat myös henkilöstölle säännöllisesti tarjottavat Firstbeat -hyvinvointianalyysit, hyvin laaja työterveyshuollon palvelupaketti, riskikartoituksen perusteella suunnatut avoryhmäkuntoutukset, kampuksille tuodut hyvinvointi- ja terveyspalvelut, taukojumpat, esihenkilöiden taitojen kehittäminen coachingin, mentoroinnin ja esihenkilöfoorumeiden avulla sekä erilaiset henkilöstölle tarjottavat oman hyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät valmennukset.

Osaamisen kehittämistä tuetaan

Centriassa on useita erilaisia käytäntöjä kehittää ja tukea henkilöstön osaamisen kehittämistä. Itsearvioinnissa monessa kohtaa korostui työn tekemisen yhteydessä kartutettu oppiminen, joka koettiin työn luonteelle ominaisena piirteenä. HTP-henkilöstön työn luonne on tehdä tutkimusta ja oppia. Opettajille on varattu 200 tuntia työaikasuunnitelmaan, josta aikaa on hyödynnettävissä myös oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen.

Centriassa toteutetaan erilaisia koulutuksia, joiden tarkoituksena on kasvattaa ammatillista osaamista. TKI-osaamista vahvistavia koulutuksia järjestetään vuosittain ja vuorovuosina järjestetään projektipäällikkökoulutus ja projektiasiantuntijakoulutus. Opetuksessa taas keskeistä on kehittää digitaalisen pedagogiikan osaamista, jota tuetaan mm. hankkeiden kautta, Carpe Diem -koulutuksella ja digikehittäjät ryhmän tuella.

Centria tukee henkilöstön tutkintotavoitteista kouluttautumista ja on myös asettanut tavoitteita henkilöstön koulutustason nostolle. Tutkintotavoitteista opiskelua tuetaan monin tavoin, esimerkiksi henkilö voi siirtyä osa-aikatyöhön tutkintokoulutuksen ajaksi. Lisäksi jokaisen tutkintotavoitteisesti opiskelevan on mahdollista käyttää 50 tuntia lukuvuodessa työajalla tapahtuvaan opiskeluun.

Työelämäkytkentää vahvistamassa on työelämän kehittämisjaksot. Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan työelämän kehittämisjaksolle ja jakamaan jaksolla kertynyttä uutta osaamisesta erillisellä palkkiolla, jonka henkilö saa tehtyään vierailustaan julkaisun ja raportin. Palkallinen työelämän kehittämisjakso on mahdollista toteuttaa Suomessa tai ulkomailla ja kestoltaan se voi olla yhdestä päivästä kahteen viikkoon. Korona rajoitti työelämäjaksojen toteutumista, mutta rajoitusten poistuttua työelämäjaksojen toteutumista pyritään taas lisäämään.

Itsearvioinnissa henkilöstö toi esille vahvasti näkemyksen työnantajan olevan koulutusmyönteinen organisaatio ja tukevan monin tavoin osaamisen kehittämistä. Samanaikaisesti tunnistettiin haaste ottaa aikaa osaamisen kehittämiseen ja nivoa se arjen työhön. Kehityskohteena tunnistetaan osaamisen kehittämisen kytkentä tukemaan strategisia tavoitteita.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus mahdollisuuksissa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa Centrian toimintapolitiikkaa ja yhteistoimintaa. Centria on laatinut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka on tehty yhteistyössä tulevien henkilöstön edustajien sekä opiskelijajärjestö Copsan kanssa. Suunnitelma kuvaa mitkä ovat käytännöt huomioida tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eri toiminnoissa. Centrian henkilöstötyytyväisyyskyselyn mukaan henkilöstö kokee työyhteisönsä tasa-arvoiseksi syntyperästä, sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta ja iästä riippumatta.

Centrialla on määritelty rekrytointiprosessi ja tehtävään valitaan osaamis-, koulutus ja ammattitaitovaatimuksilta sopivin hakija. Rekrytoinnissa kiinnitetään huomiota, että vaatimuksissa ei käytetä kieltä, joka suosii tai sulkee ulkopuolelle jonkin hakijaryhmän esimerkiksi sukupuolen perusteella. Centrian henkilöstöstä puolet on miehiä ja puolet on naisia, joka toteutuu myös Centrian esihenkilö- ja johtamistyössä. Jotta rekrytoitu uusi työntekijä integroituu mahdollisimman hyvin ja nopeasti työyhteisöön, hyödynnetään perehdyttämisen tukena vertaismentoria.

Centriassa on kansainvälistä henkilöstöä noin 4,4 prosenttia koko henkilöstömäärästä. Itsearvioinnissa tunnistettiin mahdollisuus vahvistaa kansainvälisen henkilöstön integroitumista Centriaan mm. tukemalla entistä vahvemmin suomen kielen opiskelua ja laatimalla ohjeita englanniksi.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Läpinäkyvä rekrytointiprosessi	Osaamistarpeiden tunnistaminen ja seuraaminen
Henkilöstön hyvinvoinnin tuki	Henkilöstökyselyn tulosten hyödyntäminen kehittämisessä
Henkilöstön kouluttautumisen tukeminen	Kansainvälisen henkilöstön rekrytointi ja integroituminen Centriaan

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Auditointiryhmän arvio

Osaava henkilöstö ja osaamisen kehittäminen varmistavat Centrian menestymisen

Centria on strategiassaan nostanut esille henkilöstön menestystekijänään. Itsearviointiraportin mukaan henkilöstön osaamisella varmistetaan korkeakoulun perustehtävien hyvät tulokset.

Henkilöstön työtyytyväisyyttä seurataan vuosittaisella kyselyllä. Sen perusteella henkilöstötyytyväisyys on korkealla. Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa korostuu osaaminen, mutta myös laajemmin työyhteisön kehittäminen, henkilöstön hyvinvointi ja yhteistyö.

Johdon haastattelussa kerrottiin, että Centria suuntaa merkittävästi resursseja henkilöstön osaamisen kehittämiseen, kuten yksilöllisiin koulutuksiin, työelämän tutustumisjaksoihin ja tutkijauran tukemiseen. Edellisten lisäksi henkilöstö voi kehittää osaamistaan osallistumalla monin eri tavoin korkeakoulun kansainväliseen toimintaan. Nämä Centrian vahvuudet ja hyvät käytännöt nousivat esiin opettajatyöpajoissa ja -haastatteluissa varsin myönteisinä ja henkilöstön työmotivaatiota ja hyvinvointia tukevina prosesseina. Henkilöstö arvostaa mahdollisuutta monipuoliseen omaehtoiseen kouluttautumiseen. Hyvillä henkilöstökoulutusmahdollisuuksilla ja osaamisen systemaattisella kehittämisellä on johdon näkemyksen mukaan vaikutusta myös henkilöstön pito- ja vetovoimaan. Itsearviointiraportin mukaan kehityskeskustelut ohjaavat henkilöstön osaamisen vuosisuunnittelua. Auditointihaastatteluissa korostuivat erityisesti yksilön osaamistavoitteet. Tiimeissä puolestaan käsitellään tiimin osaamisen kehittämisen tarpeita. Auditointiryhmän näkemyksen mukaan Centrian vahvuus on dynaaminen toimintatapa, jolla se vastaa nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin. Esimerkkinä nostettiin Kokkolan alueen uudet osaamistarpeet, jotka liittyvät nousevan akkuteollisuuden vaatimuksiin.

Centriassa henkilöstön osaaminen on strateginen menestystekijä. Centria nostaa auditointiraportissaan kehittämiskohteeksi henkilöstön osaamistarpeiden tunnistamisen ja seurannan. Saman huomion teki myös auditointiryhmä vierailun aikana. Auditointiryhmä suosittelee Centriaa laatimaan osaamisen johtamisen viitekehyksen, jolla voitaisiin varmistaa henkilöstön osaamisen tunnistaminen ja yhdenvertainen, pitkäjänteinen osaamisen kehittäminen Centrian strategisten tavoitteiden suunnassa. Lisäksi auditointiryhmä suosittelee, että hallituksen roolia vahvistettaisiin osaamisen kehittämisen strategisessa suunnittelussa. Toimintaa kehittävä menettelytapa olisi myös, että henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvän määrällisen tiedon rinnalla kerättäisiin systemaattisesti myös laadullista aineistoa.

Auditointihaastatteluissa kerrottiin, että Centria on pitkäjänteisesti panostanut työnantajamielikuvan rakentamiseen. Centrialla on läpinäkyvä rekrytointiprosessi ja myös systemaattinen menettely siihen, että osaaminen ja ammattitaitovaatimukset toimivat rekrytointipäätöksen kriteereinä. Lisäksi Centrialla on yhteiset menettelytavat uuden henkilöstön perehdyttämiseen. Centria esitti itsearviointiraportissaan ja myös auditointihaastatteluissa havaittiin haasteita kansainvälisten osaajien integroinnissa työyhteisön jäseniksi. Kansainvälisten osaajien liittämiseen osaksi yhteisöä ja osallisuuden kokemuksen varmistamiseksi olisi hyvä sopia yhteiset menettelytavat.

Centriassa on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä vuonna 2022 laadittu saavutettavuussuunnitelma. Auditointihaastatteluissa henkilöstö kertoi niiden ohjaavan toimintaa. Auditointiryhmä pitää Centrian hyvänä käytäntönä kohtaamisten vuosikelloa, joka tarkastelee henkilöstön kehittymistä yksilö-, tiimi- ja työyhteisötasolla.

Itsearviointiraportissaan Centria korostaa olevansa kansainvälinen työyhteisö. Henkilöstöstä noin neljä prosenttia on kansainvälisiä asiantuntijoita. Centrian haasteena on saada kansainväliset osaajat sitoutumaan korkeakouluun. Pitovoiman näkökulmasta Centria joutuu ponnistelemaan enemmän kuin ne alueet, joissa on vahva kansainvälinen yhteisö myös kampuksen ulkopuolella. Auditointiryhmän mielestä on hyvä edelleen jatkaa kulttuurisesti moninaisen kampuksen kehittämistä. Auditointiryhmä suosittelee, että koronan jälkeisenä aikana ja monipaikkaisen työn lisääntyessä mahdollisuuksia kohtaamisiin vahvistettaisiin edelleen. Tämä voisi samalla sitoa kansainvälistä henkilöstöä nykyistä vahvemmin osaksi korkeakouluyhteisöä ja tukea koko henkilöstön työhyvinvointia.

Centria nostaa strategiassaan esille työhyvinvoinnin, jota seurataan ja kehitetään jatkuvasti. Työhyvinvointiin liittyen Centrialla on myös ulkopuolelta rahoitettuja hankkeita kuten ”liikunta terveyden edistäjänä”. Tällä hetkellä Centria hakee yhdessä työterveyshuollon kanssa ratkaisuja lyhyisiin sairauspoissaoloihin. Työsuojelussa nostetaan esille asioita teemakohtaisesti. Vuonna 2023 teemana on työsuojelutoiminnan näkyväksi tekeminen.

Centria on kunnianhimoisesti rakentanut työyhteisöään Great Place to Work -viitekehyksen mukaisesti. Auditointiryhmän näkemyksen mukaan Centria on edennyt kehittämistyöllään systemaattisesti kohti opetus- ja kulttuuriministeriön Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030:n tavoitetta, jossa korkeakouluja haastettiin olemaan Suomen parhaita työpaikkoja.