

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Hanna Snellman, Vesa Korhonen, Mari Pantsar, Akseli Tiitta, Mira Huusko & Marja-Liisa Saarilammi, Maanpuolustuskorkeakoulun itsearviointi (toim.) Matti Höysniemi**

Auditointivuosi **2023**, Karvin julkaisu **18:2023**

Kieli **Suomi**

ISBN **978-952-206-795-1 pdf**

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Korkeakoulun itsearviointi

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Perusteet henkilöstön osaamisen kehittämiseen tulevat Puolustusvoimien osaamisen kehittämisen normista ja Pääesikunnan koulutusosaston vuosittain antamista suunnitteluperusteista. Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu organisaation tarpeista lähteviin henkilökohtaisiin osaamistarpeisiin.

Henkilöstön osallistuminen Puolustusvoimien järjestämään täydennyskoulutukseen suunnitellaan ylivuotisesti. Koulutustarvekartoituksessa huomioidaan sekä organisaation että yksilön näkökulma ja näiden perusteella laaditaan täydennyskoulutuskalenteri.

Maanpuolustuskorkeakoulussa Opintoasiainosasto johtaa koulutustarvekartoitusta.

Erytynen huomio kiinnitetään siihen, että uusi henkilöstö pääsee nopeasti opetuksen laadun kannalta keskeiseen koulutukseen. Puolustusvoimien täydennyskoulutus tarjonta kattaa kaikki henkilöstöryhmät. Maanpuolustuskorkeakoulussa työssä oppiminen on keskeistä. Juuri MPKK:lle tulleet oppivat pidempään talossa olleilta. Harjoitustoiminta on myös keskeinen osa työssä oppimista

Tehtävä- ja henkilökierrolla varmistetaan Maanpuolustuskorkeakoulun tarvitseman osaamisen ja henkilöstön ammattitaidon kehittyminen. Tehtäväkierron nopeus riippuu henkilöstöryhmästä ja

siitä, vaaditaanko tehtävässä laaja-alaista vai syvää osaamista. Määräaikaiset tehtävät mahdollistavat myös osaamisen kehittämisen ja laajentamisen. Tehtäväkiertoon kuuluu myös kriisinhallinta- ja kansainväliset tehtävät. Henkilöstöllä on mahdollisuus valtion virastojen välillä tapahtuvaan henkilökiertoon. Tehtävä- ja henkilökierto on mahdollista kaikilla henkilöstöryhmillä.

Maanpuolustuskorkeakoulu tukee henkilöstön osallistumista myös Puolustusvoimien ulkopuoliseen koulutukseen. Maanpuolustuskorkeakoulun henkilöstön osaamisen kehittymistä tuetaan myös mm. oppisopimuksella järjestettävissä koulutuksissa. Maanpuolustuskorkeakoulu tarjoaa myös lyhyitä muutaman tunnin tai 1-2 päivän opetustilaisuuksia, verkkokursseja ja seminaareja. Merkittävä osa kaikesta osaamisen kehittämisestä tapahtuu virka-ajalla ja täysin palkkaeduin.

Osaamisen kehittymistä arvioidaan kehityskeskusteluissa. Arviointi perustuu kannustavuuteen ja se vaikuttaa palkkauksen henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaan HENKI-osaan.

Keskeinen haaste itsensä kehittämisessä on siihen löytyvän ajan puute ja henkilöstön riittävyys käskettyjen tehtävien toteuttamiseen.

Henkilöstön rekrytointien läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus

Maanpuolustuskorkeakoululla avautuvista tehtävistä suurin osa täytetään systemaattisen henkilöstösuunnittelun perusteella. Maanpuolustuskorkeakoulun tehtävät sisältyvät pääosin Puolustusvoimien keskitettyihin tehtävä- ja seuraajasuunnitelmiin. Tarvittaessa tehtävä voidaan ilmoittaa avoimeksi valtiolle.fi-järjestelmän sisäisen liikkuvuuden osiossa (*Rekrytointi ja työnantajakuva Puolustusvoimissa*, HP626).

Tavoitteena on, että rekrytointi valtionhallinnossa on avointa, läpinäkyvää, tasapuolista ja yhdenvertaista. Kaikissa Puolustusvoimien rekrytoinneissa otetaan henkilövalinnan lisäksi huomioon organisaation tulevaisuuden tarpeet ja valittavien henkilöiden kehittymispotentiaali.

Puolustusvoimien virkaan nimitettävän tulee olla Suomen kansalainen, ja hänen tulee täyttää yleiset nimitysperusteet valtion virkaan. Kaikissa sotilasviroissa ja osassa siviiliviroista on asetuksissa määriteltyjä erityisiä kelpoisuusvaatimuksia. Puolustusvoimien ulkopuolisista hakijoista tehdään aina soveltuvuusarviointi, joka teetetään haastattelun perusteella 2–3 kärkihakijasta. Heille tehdään myös turvallisuus selvitys.

Kaikista julkisen haun kautta tehtävistä nimityksistä laaditaan nimitysmuistio. Rekrytointiin osallistuu useita henkilöitä, millä pyritään varmistamaan rekrytointien läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus. Erityisesti ylimmissä akateemisissa viroissa, kuten professorien virantäytössä, käytetään apuna ulkopuolisia asiantuntijoita lausumassa ehdokkaiden kelpoisuudesta.

Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka pitää sisällään työn ja sen mielekkyyden, työyhteisön toiminnan sekä terveyden ja turvallisuuden. Maanpuolustuskorkeakoulun työhyvinvointitoiminnan tavoitteena on tukea monipuolisesti henkilöstön toimintakykyä ja työyhteisöjen toimintaa. Työhyvinvointia mitataan vuosittaisessa työilmapiirikyselyssä, jonka purkamisen yhteydessä laaditaan toimintayksikkökohtaiset ja koko Maanpuolustuskorkeakoulua koskevat parantamissuunnitelmat.

Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaa työntekijän terveyden lisäksi ammatillinen osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio työntekoa kohtaan, esimiestoiminta, työn sisältö ja työolosuhteet sekä osallisuus työyhteisössä. Maanpuolustuskorkeakoulussa toimintayksiköiden yhteiset pelisäännöt ja esimiestoiminta ovat avainasemassa työhyvinvoinnin edistämisessä. Maanpuolustuskorkeakoulun henkilöstön hyvinvointia tuetaan lisäksi ennaltaehkäisevällä terveydenhuollolla, palvelusturvallisuuden edistämisellä, liikuntaan kannustamisella, työhyvinvointitapahtumien ja muiden yhteisten tapahtumien järjestämisellä sekä joustavilla työaikamuodoilla.

Maanpuolustuskorkeakoulussa on työhyvinvointitoimikunta, joka suunnittelee seuraavan vuoden TYHY-toimintaa parantamissuunnitelmien perusteella. TYHY-toimikunta suunnittelee myös sen, miten TYHY-toimintaan varattuja rahoja suunnataan ja mitä yhteisiä tapahtumia järjestetään. Henkilöstöllä on käytössä Edenred-kortit, joihin ladataan vuodessa 100 € liikuntaan ja muuhun henkilökohtaiseen hyvinvointiin käytettäväksi.

Vahvuudet

MPKK:lla on toimiva elinikäisen oppimisen järjestelmä. Kouluttautumista tuetaan ja siihen suhtaudutaan pääosin myönteisesti. Esimiehet ymmärtävät kehittymisen merkityksen

Tehtävä- ja urakierron kokonaisuus edesauttaa sotilaiden tietotaidon syventämistä ja laajentamista

Maanpuolustuskorkeakoululla on hyvät edellytykset työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvointia tukee esimiestoiminnasta annetut hyvät arviot työilmapiirikyselyistä

Kehityskeskustelukokonaisuus toimii kanavana suuntautua eri urapoluille ja hakeutua koulutukseen

Kehittämiskohteet

Siviileillä on vähemmän koulutusmahdollisuuksia kuin sotilaille ja kouluttautuminen perustuu siviileillä usein oma-aloitteisuuteen

Sotilaiden toimivan urasuunnittelun avoimuutta tulisi lisätä. Siviilien urasuunnittelua tulisi edelleen vakiinnuttaa ja saada pysyväksi osaksi käytänteitä

Henkilöstörakenteen muuttamista tulisi kehittää joustavammaksi, joka tarvittaessa mahdollistaa upseeritehtävien muuttamisen siviilitehtäviksi tulevaisuudessa rekrytointipohjan muuttuessa

Osaamisen kehittämisen, työssä jaksamisen ja henkilöstön riittävyyden tasapainon varmistamiseksi tulisi löytää menetelmiä