

# JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Författare **Riitta Rissanen, Ari Koski, Kaisa Lähteenmäki-Smith, Jyri Niemi ja Marja-Liisa Saarilampi**. Jyväskylän ammattikorkeakoulun itsearviointi toim. **Tero Janatuinen**

Publikationsår **2019**, NCU:s publikation **12:2019**

Språk **Finska**

ISBN **978-952-206-510-0 pdf**

## 3.2 Laatu järjestelmän hyödyntäminen henkilöstön osaamisen kehittämisessä

### - Högskolans självvärdering

#### **Strategia viitoittaa osaamisen kehittämisen suunnat**

Henkilöstö on strateginen voimavara, jonka osaaminen ja yhteistyö on edellytys strategian toteuttamiseksi. Henkilöstön johtamista ja osaamisen kehittämistä kuvataan JAMKin henkilöstöohjelmassa, jonka tavoitteena on kehittää esimiestyötä, uutta asiantuntijuutta ja työhyvinvointia.

Henkilöstösuunnittelua tehdään budjetoinnin yhteydessä osana vuosisuunnittelua. Tieto osaamisen kehittämistarpeista saadaan mm. tiimisopimuksista ja henkilökohtaisista tarvekeskusteluista. Myös henkilöstö- ja opiskelijapalautteet sekä TKI- ja palveluliiketoiminnan asiakaspalautteet ja arvioinnit antavat tietoa henkilöstön osaamisen riittävydestä. Työn suunnittelussa ja seurannassa on tarvetta suurempaan joustavuuteen ja nykyistä parempaan tietojärjestelmätukeen.

#### **Osaamista kehitetään monin tavoin**

Yleisin henkilöstön osaamisen kehittämismenetelmä on työssäoppiminen. Esim. opettajan osallistuminen TKI- ja palveluliiketoimintaan mahdollistaa oman alan osaamisen ja työelämäntuntemuksen kehittämisen. JAMKissa tarjotaan myös mahdollisuuksia työkiertoon.

JAMKissa järjestetään henkilöstökoulutusta strategisesti tärkeistä teemoista, kuten uudesta pedagogisesta osaamisesta ja digitaalisuuden hyödyntämisestä (mm. Bite Size Learning). TKI-toiminnassa on järjestetty tuotteistus- ja innovointikoulutuksia sekä pidempikestoista projektivalmennusta (Prova). Esimiestyötä kehitetään säännöllisellä esimiesvalmennuksella. Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua esimiehen kanssa sopimiinsa koulutuksiin, seminaareihin ja konferensseihin.

Henkilöstö voi hyödyntää tuettua opintovapaata osaamisen kehittämiseksi. Kielitaidon parantamiseksi on kielikeskuksessa tarjolla kielitaidon testausta ja kieliopintoja. Henkilöstö voi myös osallistua avoimen ammattikorkeakoulun opintoihin. Työajalla opiskeluun on luotu toimintaohje, samoin käytössä ovat henkilöstökoulutuksen pelisäännöt. Korkeakoulun sisäiset koulutukset ovat kaikkien nähtävillä intranetin koulutuskalenterissa.

Uuden pedagogiikan kehittämiseksi yksiköihin on nimetty pedagentit, jotka tukevat opettajakollegoita tekemään pedagogisesti toimivia ratkaisuja omassa työssään. Digitaalisuuden hyödyntämistä tukevat myös yksiköiden verkkopedagogiikan suunnittelijat.

### **Osaamisen kehittämistarpeet tunnistetaan**

Osaamisen kehittämistarpeita tunnistetaan tiimisopimuksen laatimisen yhteydessä sekä tarvittaessa pidettävissä henkilökohtaisissa tarvekeskusteluissa. Osaamisen kehittämistarpeita käsiteltiin aiemmin henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa, joista luovuttiin henkilöstöpalautteen perusteella.

Tiimisopimusten päivityksen yhteydessä asiantuntijatiimit kirjaavat tiimin tärkeimmät osaamiset ja niiden kehitystarpeet. Asiantuntijatiimit antavat kollegiaalista tukea osaamisen kehittämiseksi. Ne suunnittelevat omaa toimintaansa ja osaamisen kehittämistä sekä tekevät yhteistyötä muiden tiimien ja työelämän kanssa. Edelleen parannettavaa on osaamistarpeiden tunnistamisen ja osaamisen kehittämisen systemaattisuudessa sekä tiimien että koko organisaation tasolla.

### **Työhyvinvoinnista ja yhdenvertaisuudesta huolehditaan**

JAMK tarjoaa henkilöstölleen hyvät ja modernit työterveyspalvelut. Henkilöstön hyvinvointia tuetaan työsuojelutoiminnalla sekä liikunta- ja kulttuuriharrastuksilla. Jyväskylän yliopiston kanssa yhteistyössä järjestettävät monipuoliset korkeakoululiikunnan palvelut ovat henkilöstön käytettävissä. Henkilöstön hyvinvointia seurataan työterveyshuollon raportoinnin ja laatujärjestelmään kuuluvan JAMK ilmapuntarin eli henkilöstökyselyn avulla. Ilmapuntarin tulokset käsitellään tulosalueella, jolloin henkilöstö itse pääsee vaikuttamaan valittaviin kehittämistoimenpiteisiin. Tulosalueiden valitsevat kehittämistoimenpiteet kirjataan JAMKin

ilmapuntarin huoltokirjaan, ja henkilöstö arvioi niiden toteutumista seuraavassa kyselyssä.

Henkilöstön työhyvinvointia tukevat myös joustavat työaikajärjestelyt. Näistä esimerkkeinä ovat liukuva työaika, etätö, rytmityö sekä aikaan ja paikkaan sitomaton työaika. Opetushenkilöstö laatii työaikasuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan. Muun henkilöstön työaikaa seurataan työajanseurantajärjestelmällä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan periaatteet henkilöstön oikeudenmukaiseen kohteluun. Henkilöstöä osallistetaan toiminnan kehittämiseen monin tavoin. Avoimet keskustelu- ja kommentointifoorumit ovat käytössä, kuten uutisten kommentointimahdollisuus sekä eri teemojen ryhmäkeskustelut Yammerissa.

Henkilöstön rekrytointiin on prosessikuvaus ja toimintaohje. Esimiehille suunnattu perehdytysopas ja perehdytyksen tarkistuslista ohjaavat uuden työntekijän liittymistä osaksi työyhteisöä.

#### **Vahvuudet**

- Henkilöstön monipuoliset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen
- Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen.

#### **Kehittämiskohteet**

- Henkilöstön osaamisen johtamisen vahvistaminen
- Henkilöstöressurssien hallinnan kehittäminen.