

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Riitta Rissanen, Ding Ma, Adel Rizvi, Hanna Teräs, Niina Nurkka ja Kirsi Mustonen. Karelia-ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Petri Raivo, Pekka Auvinen, Pia Hiltunen, Jaana Tolkki, Ulla Asikainen ja Anne Ilvonen**

Auditointivuosi **2024**, Karvin julkaisu **5:2024**

Kieli **Suomi**

ISBN **978-952-206-838-5 pdf**

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Korkeakoulun itsearviointi

Henkilöstöasioiden ohjeistus on koottu Karelian intran Henkilöstöasiat-osioon, joka toimii myös henkilöstökäsikirjana sisältäen työntekijän työsuhteoppaan, esihenkilöohjeet sekä työsuhte-etuihin, työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen sekä työyhteisöasioihin liittyvät ohjeet, mallit ja suunnitelmat.

Henkilöstöasioihin liittyviä prosesseja ovat

- Henkilöstösuunnittelu
- Henkilöstörekrytointi
- Osaamisen johtaminen
- Työaikasuunnittelu

Strateginen henkilöstösuunnitelma ohjaa osaamisen johtamista

Henkilöstön osaamisen kehittämisen keskeisin asiakirja on strateginen henkilöstösuunnitelma vuosille 2020-2024. Henkilöstösuunnittelussa tarkastellaan henkilöstörakennetta ja osaamisvaatimuksia suhteessa strategisiin tavoitteisiin. Suunnittelulla varmistetaan riittävät ja laadukkaat henkilöstöresurssit sekä tarvittava osaaminen. Lisäksi Kareliassa laaditaan esihenkilötyönä vuosittainen henkilöstösuunnitelma, jossa ennakoidaan henkilöstön vaihtuvuutta ja uusia rekrytointitarpeita. Yksilötasolla osaamista sekä se kehittämistarpeita ja toteutumista

käsitellään kehityskeskusteluissa suhteessa Karelian strategiaan ja sen tavoitteisiin. Kehityskeskusteluita on muutettu vuonna 2020 henkilöstöpalautteen perusteella ja vastaamaan strategisen henkilöstösuunnitelman mukaisen valmentavan johtamisen periaatteita. Tyytyväisyys osaamisen kehittymisen tukeen on noussut vuodesta 2020 vuoteen 2023 64 prosentista 80 prosenttiin.

Kareliassa on käytössä useita henkilöstön osaamisen kehittämisen muotoja, mm. opetushenkilöstön työelämäjaksot, tutkijaurapolut, projekteissa työskentely osaamisen kehittämisen välineenä, palkalliset työlomat, kehittäjäopettajamalli ja mentorointi. Vuosittaiset osaamisen kehittämisen painopisteet ja valinnat on kirjattu työyhteisön kehittämissuunnitelmaan.

Läpinäkyvä ja osallistava rekrytointiprosessi

Karelian rekrytinnin periaatteet ja keskeiset strategiset osaamisvaatimukset on kirjattu strategiseen henkilöstösuunnitelmaan. Rekrytointiprosessiin liittyvät toimintatavat on määritelty rekrytinnin prosessikuvauksessa. Rekrytointiesitykset käsitellään säännöllisesti johtoryhmässä ja toteutuneet rekrytinnit kahdesti vuodessa henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön osallisuus rekrytinnissa tapahtuu siten, että vakinaisten rekrytointien haastatteluryhmässä on mukana edustaja tulevasta lähityöyhteisöstä. Opetushenkilöstön rekrytointeihin sisältyvästä opetusnäytteestä pyydetään opiskelijapalaute.

Rekrytointien toimivuutta arvioidaan osana strategisen henkilöstösuunnitelman päivittämistä. Rekrytointeja arvioidaan myös perehdytyksestä kerättävällä palautteella ja koeaikaan liittyvillä keskusteluilla. Tehtävähakujen perusteella tunnistettuja rekrytointiin liittyviä kehittämiskohteita ovat henkilöstön saatavuuden varmistaminen ja strategian mukaisesti kv-taustaisen henkilöstön lisääminen.

Tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja vastuullinen Karelia

Kareliassa on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka päätavoitteena on edistää yhdenvertaista kohtelua ja ehkäistä syrjintää. Nykyisen suunnitelman pääteemat ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden varmistaminen kaikissa toiminnoissa, perhe- ja ikäystävällisyyden edistäminen sekä rekrytinnin, palkkauksen ja urakehityksen läpinäkyvyys ja vastuullisuus. Suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista seuraa ja arvioi Karelian työhyvinvointiryhmä, jonka puheenjohtaja toimii Karelian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaavana.

Kareliassa seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa kuukausittain päivittyvällä henkilöstöraportoinnilla Karelia-intrassa. Raportti sisältää mm. naisten ja miesten välisen palkkakartoituksen sekä henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauman. Tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun toteutumista kysytään vuosittaisessa henkilöstöpalautteessa, jossa yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvä tulos on noussut vuoden 2018 75 prosentista vuoden 2023 90 prosenttiin.

Uusimpana henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevana kokonaisuutena on vuoden 2023 alussa valmistunut Karelian kestävän kehityksen ja vastuullisuuden ohjelma. Ohjelman toimeenpanoa koordinoi kestävän kehityksen ja vastuullisuuden ryhmä.

Työhyvinvointia kehitetään arjen sujuvuudella

Kareliassa seurataan henkilöstön työhyvinvointia, keskeisin työkalu on vuosittain toteutettava henkilöstön työtyytyväisyyskysely HEPALA. Henkilöstöpalautetta on kerätty nykymuotoisella tavalla vuodesta 2010 alkaen. Kyselyn tulokset käsitellään yhteistoiminnallisesti henkilöstön kanssa. Kehittämistoimenpiteet valitaan yhteistoiminnassa johtoryhmän esityksestä. Samalla arvioidaan myös edeltävän vuoden kehittämistoimien toteutumista. Tehtyjen kehittämistoimien tuloksena henkilöstön kokonaistyytyväisyys on noussut vuodesta 2018 vuoteen 2023 71 prosentista 83 prosenttiin. HEPALA-palautteen ja työterveystoimijan kanssa toteutetun työn kuormituskyselyn perusteella vuoden 2023 kehittämiskohteita ovat arjen sujuvuus ja osaamisen johtamisen kehittäminen. Työhyvinvoinnin johtamista on kehitetty vaihtamalla työterveystoimija kaksi vuotta sitten henkilöstöpalautteen perusteella.

Kareliassa on vuodesta 2018 alkaen toiminut työhyvinvointia koordinoiva työhyvinvointiryhmä, jonka toimintaa ohjaa työhyvinvointiohjelma. Työhyvinvointiohjelma on laadittu yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa henkilöstöpalautteen työhyvinvointiin liittyvien tulosten perusteella. Työhyvinvointiryhmä laatii HEPALA-palautteen perusteella vuosittaisen toimintasuunnitelman.

Esimerkkinä henkilöstön työn arjen sujuvuutta lisäävästä toimenpiteestä ovat Kareliassa Covid-pandemian etätyön kokemusten myötä käyttöön otetut Monipaikkatyön periaatteet. Kareliassa seurattiin Covid-pandemian aiheuttaman pitkittyneen kriisin aikana henkilöstön työhyvinvointia ja etätyön sujumista säännöllisillä kyselyillä, joista saadun palautteen ja kehittämis ehdotusten perusteella Monipaikkatyön periaatteet laadittiin yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Vahvuudet

Strategiaan perustuvat henkilöstösuunnittelun käytännöt
Monipuoliset osaamisen kehittämisen menetelmät ja työhyvinvoinnin tukevat käytännöt
Selkeät ja helposti saavutettavat henkilöstöasioihin liittyvät ohjeistukset

Kehittämiskohteet

Henkilöstön saatavuuden varmistaminen sekä kansainvälisen henkilöstön lisääminen
Arjen työn sujuvoittaminen ja priorisointi osana työn kuormituksen hallintaa
Kehityskeskustelukäytäntöjen kehittäminen osana osaamisen johtamista