

TAIDEYLIOPISTON AUDITOINTI

Authors **Hanna-Leena Pesonen, Antti Huntus, Julia Rapo, Rasmus Vuori, Mirella Harri & Mira Huusko**

Year of publication **2024**, FINEEC publications **19:2024**

Language **Finnish**

ISBN **978-952-206-880-4 pdf**

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- HEI's self-assessment

Osaamisen ja johtamisen kehittäminen

Taideyliopiston henkilöstöpolitiikkaa kehitetään vaiheittain henkilöstön kanssa vuoropuhelussa mm. henkilöstösäännön ja -politiikan sekä urajärjestelmän käyttöönotolla. Keväällä 2021 tarkasteltiin akateemisten määräaikaisten työsuhteiden perusteita ja vakinaistettiin suurin osa tehtävistä. Henkilöstöpolitiikassa ja työsuhdekäytännöissä on myös muita selkeyttämistä vaativia kysymyksiä.

Osaamisen ja johtamisen kehittämistarpeet perustuvat strategiaan tavoitteisiin, toimintasuunnitelmiin ja vuosi- ja tavoitekeskusteluihin. Esihenkilöt ovat avainasemassa erityisesti osaamisen kehittämisen kartoituksessa. Osaamisen kehittämisen tarpeiden tunnistamista toiminnanohjausprosessissa on tarpeen terävöittää. Taideyliopistossa noudatetaan 70-20-10 -mallia osaamisen kehittämisessä, missä 70 % oppimisesta tapahtuu työtä tekemällä, 20 % työyhteisön vuorovaikutuksessa ja yhteistyöverkostoissa, ja 10 % koulutuksessa. Mallin ovat kehittäneet Robert Eichinger ja Michael Lombardo 90-luvulla.

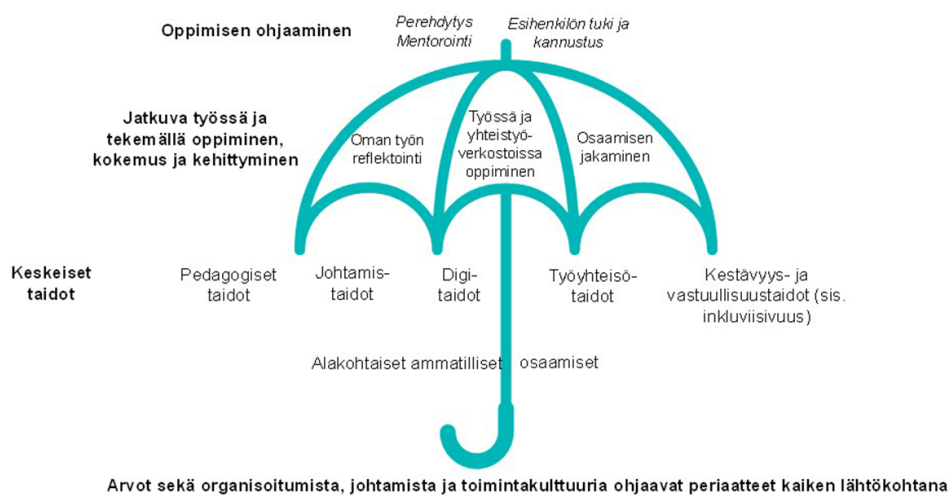
Perehdytys on tärkeä työkalu tavoitteiden saavuttamiseen. Yliopiston perehdytyskokonaisuuteen kuuluvat HR-suunnittelijan tarjoama perehdytys, esihenkilön toteuttama perehdytys, Tervetuloa Taideyliopistoon -tilaisuudet ja kampuskävelyt. Perehdyttämistä tuetaan toimintaohjeilla.

Henkilöstön osaamista kehitetään myös henkilöstökoulutusten ja avoimen yliopiston opintojen

avulla. Yliopistotasoiset koulutukset keskittyvät keskeisiin osaamisalueisiin kuten pedagogiikka, esihenkilötyö, digiosaaminen, kestävyys ja vastuullisuus sekä työyhteisöosaaminen (vuorovaikutus, IT, kielitaito). Johtajille ja esihenkilöille toteutetaan säännöllisesti 360-johtamisen arviointeja, jotka auttavat kehittämään johtamistyötä.

Taideyliopiston osaamisen ja hyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät suunnitelmat, tavoitteet ja mittarit on kuvattu työyhteisön kehittämissuunnitelmassa. Suunnitelmaa päivitetään vuosittain yhteistyössä henkilöstön kanssa toiminnanohjausprosessista saatujen muutostarpeiden ja palautteiden pohjalta.

Taideyliopiston osaamisen kehittämisen kokonaisuus



Kuvio 5: Taideyliopiston osaamisen kehittämisen kokonaisuus

Työhyvinvointitoiminnassa korostuvat ennakointi ja arkipäivän johtaminen

Työsuojelun, -hyvinvoinnin ja työterveyden johtaminen on integroitu yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Taideyliopistossa panostetaan ennalta ehkäisevän työhyvinvointijohtamisen edellytyksiin. Yliopiston johto seuraa työhyvinvoinnin kehitystä ja toimenpiteiden vaikuttavuutta, ja niistä käydään yhteistoiminnallista vuoropuhelua. Mittareiden, selvitysten ja riskien arvioinnin avulla pyritään ennakoiviin toimenpiteisiin.

Työhyvinvointitoiminnassa korostuvat ennakointi ja arkipäivän johtaminen



Kuvio 6: Taideyliopiston työhyvinvointitoiminnassa korostuvat ennakointi ja arkipäivän johtaminen

Työhyvinvointikysely ja työpaikkaselvitys tukevat työhyvinvointitoiminnan kehittämisessä. Yliopistojen yhteinen työhyvinvointikysely toteutetaan joka toinen vuosi. Yliopiston johto ja yksiköt käsittelevät tulokset ja kehittämistoimenpiteet kirjataan yhteiseen alustaan. Keskeiset havainnot huomioidaan osana yliopiston vuosiarviointia. Työterveyshuollon työpaikkaselvitys toteutetaan joka kolmas vuosi ja sen prosessiin sisältyvät sähköinen esikysely, työpaikkakäynnit, keskustelutilaisuudet tuloksista sekä kehittämistoimista sopiminen.

Taideyliopistossa tarjotaan monia työhyvinvointia ja -kykyä ylläpitäviä palveluita ja etuja yksilö-, yksikkö- ja yliopistotasolla. Nämä palvelut kohdennetaan siten, että ne tavoittavat koko henkilökunnan tasapuolisesti ja samalla vahvistavat hyvinvointia. Toimenpiteiden ja etujen vaikuttavuutta seurataan mittareiden avulla.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu

Taideyliopiston strategisena tavoitteena on olla hyvinvoiva, syrjinnästä vapaa ja kansainvälisesti vetovoimainen yhteisö. Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tukee yliopiston strategiaa ja henkilöstöpolitiikkaa. Yliopistolla on myös saavutettavuussuunnitelma. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tukevat ja edistävät omalta osaltaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaava ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilöt sekä häirintäyhdyshenkilöt opiskelijoille. Luottamushenkilöiden kanssa käydään säännöllistä vuoropuhelua yhdenvertaisuudesta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan tavoitteina ovat yhteisön ymmärryksen lisääminen inklusiivisuudesta, epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja monikielisyyden toteutuminen. Koulutusten, tietoiskujen ja työpajojen avulla lisätään tietoisuutta ja tunnistetaan epätasa-arvoistavia tekijöitä. Taideyliopistossa on toteutettu konkreettisia toimenpiteitä monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden parantamiseksi, ja parannettu mm. tiloja, ohjeita, verkkosivuja ja prosesseja.

Taideyliopiston toiminnassa ja esihenkilötyössä painotetaan yhteisön jäsenten perehtymistä ohjeisiin ja eettisiin periaatteisiin. Keskeistä on myös hyvän vuorovaikutuskulttuurin rakentaminen sekä jokaisen yhteisön jäsenen vastuun ottaminen ilmapiiristä ja hyvinvoinnista.

Taideyliopistossa varmistetaan henkilöstön rekrytointiin liittyvien menettelyiden läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus yhteisten käytäntöjen ja prosessien avulla. Jokaisessa rekrytointissa on mukana HR-henkilö, joka varmistaa prosessin oikeellisuuden ja sujuvuuden sekä vastaa selkeästä viestinnästä. Rekrytointiprosessit on yhtenäistetty ja kuvattu ja luotu ohjeistukset eri henkilöstöryhmille, mikä on parantanut rekrytointiprosessien sujuvuutta, läpinäkyvyyttä ja tasalaatuisuutta koko yliopistossa.

Vahvuudet

Työhyvinvoinnin, -
turvallisuuden ja
työterveyden johtaminen
ennakoivasti ja
systemaattisesti, yhtenä
kokonaisuutena ja
mittareilla seuraten.

Työhyvinvointiedut ja -
toimenpiteet on valittu
todettujen
kehittämiskohteiden
parantamiseen
vaikuttaviksi.

Kattava
toimintaohjekokonaisuus,
jossa myös prosessit
kuvattu.

Kehittämiskohteet

Terveyskyselyn ja
työhyvinvointikyselyn
vastausaktiivisuuksien
nostaminen.

Yhteistoiminnan
päällekkäisyyksien
purkaminen (ettei
samoja asioita
käsiteltäisi useissa eri
toimielimissä).

Ohjeiden
jalkautuminen
arkipäivän toimintaan.