

# HUMANISTISEN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Authors **Heidi Rontu, Sinikka Valtonen, Esa Viklund, Leevi Viljanen, Kirsi Mustonen & Niina Nurkka. Humanistisen ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Johanna Henriksson, Päivi Marjanen, Karel McLeod Smith, Jukka Määttä, Timo Parkkola & Titta Pohjanmäki**

Year of publication **2024**, FINEEC publications **22:2024**

Language **Finnish**

ISBN **978-952-206-883-5**

## 3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- HEI's self-assessment

### Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

Humakissa panostetaan strategian mukaisen ydinosaamisen kehittämiseen. Henkilöstön ammatilliset osaamistarpeet jakautuvat kaikille yhteisiin sekä henkilöstöryhmä- ja henkilökohtaisiin. Yhteiset kehittämistarpeet nousevat AMK-tasoisista muutoksista ja henkilöstöryhmäkohtaisista vaatimuksista. Henkilöstö on avainasemassa omien ammatillisten osaamistarpeidensa esiin tuomisessa. Osaamistarpeita tulee esille myös palautejärjestelmän kautta.

Humakin strategian toteuttaminen edellyttää, että jokainen henkilöstön jäsen kehittää omaa osaamistaan suhteessa strategiaan tavoitteisiin. Tätä arvioidaan säännöllisesti vuosittaisissa kehityskeskusteluissa, joissa tarkastellaan henkilöstön omia tarpeita ja Humakin tavoitteita. Strategialähtöistä osaamisen kehittämistä toteutetaan yhteistoiminnassa vuosittain määritellyillä painopisteillä, jotka vuodelle 2024 ovat: digiosaaminen, pedagoginen osaaminen ja itsensä johtaminen.

Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua esihenkilönsä kanssa sovitusti koulutuksiin, työelämäpäivityksiin ja tieteellisiin jatko-opintoihin työajalla. Lisäksi tavoitteellista ja ammatilliseen kehitykseen tähtäävää koulutusta voidaan tukea tarjoamalla työaikajoustoa tai

taloudellista tukea. Oman korkeakoulun jatkuvan oppimisen tarjonta on henkilöstölle avoinna maksutta.

Merkittävä osa osaamisen kehittämistä liittyy TKI-toimintaan. TKI-työtä tekevät kehittävät samalla omaa osaamistaan. Vertaisoppiminen mahdollistetaan aamukahveilla tapahtuvien hankesittelyiden avulla. Osaamisen kehittämisen kokonaistilannetta arvioidaan säännöllisesti osana joka toinen vuosi toteutuvaa henkilöstökyselyä. Määrällistä palautetta saadaan vuosittain koulutuspäivien määrän seurannan kautta.

Käynnissä olevassa – strategiakauden 2021–2024 kattavassa – kehittämisohjelmassa ”Hyvinvoiva, osaamisen varmistava ja sitoutunut henkilöstö” edistetään henkilöstön hyvinvointia sekä osaamisen kehittymistä.

## Läpinäkyvä ja oikeudenmukainen rekrytointi

Humak on sitoutunut edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja syrjinnän ehkäisyä kaikessa toiminnassaan. Avoimiin tehtäviin valitaan pätevin, sopivin ja motivoitunein henkilö, sukupuolesta, etnisestä taustasta, iästä tai muista syrjintään liittyvistä tekijöistä riippumatta. Mikäli kaksi hakijaa on yhtä ansioitunutta, suositaan vähemmistösukupuolta tai muuta vähemmistöä edustavaa henkilöä. Kaikki avoimet tehtävät laitetaan joko sisäiseen ja/tai ulkoiseen hakuun. Vakinaiset tehtävät ovat lähtökohtaisesti ulkoisessa haussa.

Jos rekrytointi ei sisälly henkilöstöbudjettiin tai sille ei ole hankerahoitusta, rekrytointiryhmä käsittelee lupahakemukset. Tähän ryhmään kuuluvat johtajat ja talouspäällikkö. Esihenkilö käsittelee rekrytointihakemukset ja haastattelee hakijat yhdessä toisen nimetyn esihenkilön tai HR:n edustajan kanssa. Valintavaiheessa hakijoista tehdään vertailu, ja valintaperusteet kirjataan sekä jaetaan pyydettäessä hakijoille. Haastattelijat esittelevät päätösehdotuksensa ja -perusteensa rekrytointiluvan antaneelle ennen valintapäätöstä. Valinnan jälkeen kaikille hakijoille ilmoitetaan valinnasta ja valintaperusteista.

Opetushenkilöstön kelpoisuusvaatimukset noudattavat ammattikorkeakouluista annettua asetusta (1129/2014). Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön pätevyysvaatimukset määritellään tehtävien sisältöjen ja vaativuuksien perusteella HR-palveluissa. Henkilöstö palkataan pääsääntöisesti vakituiseen kokoaikaiseen työsuhteeseen, ja muista työsuhdemuodoista päätetään yhteistoiminnassa.

## Hyvinvoiva Humak

Vuonna 2018 käynnistetty hyvinvoinnin kehittämisohjelma on tuottanut konkreettisia tuloksia, ja sen vaikutuksia seurataan säännöllisesti. Vuoden 2024 alusta lähtien Humak toteuttanut ”Hyvinvoiva Humak” -hanketta yhteistyössä paikallisen opettajayhdistyksen kanssa, tavoitteenaan entistä tiiviimpi yhteistoiminta hyvinvoinnin saralla työnantajan ja henkilöstön välillä.

Työhyvinvoinnin perustana on yhteisön psykofysiologisten perustarpeiden täyttäminen, johon pyritään mm. työkuormituksen seurannalla (työaikasuunnittelu ja -seuranta), laajalla työterveyshuollolla, liikunta- ja lounasedulla (Edenred) sekä polkupyöräedulla. Auntie-palvelu tarjoaa matalan kynnyksen tukea stressiin, ylisuorittamiseen ja motivaation löytämiseen. Esihenkilöt jakavat henkilöstön työkuorman selkeillä ohjeilla tasa-arvoisesti. Liikunta- ja lounasedut ovat suosittuja, ja niiden laajentamistarvetta arvioidaan.

Humakin työsuhteet ovat toistaiseksi voimassa olevia, työoloihin panostetaan jatkuvasti ja käynnissä on tiloihin ja työvälineisiin liittyviä uudistuksia. Työpaikkaselvityksiä ja työergonomiatarkastuksia tehdään säännöllisesti, ja niiden pohjalta epäkohtiin puututaan.

Koko henkilöstö kokoontuu joka toinen perjantai verkkoamukahveille, joilla varmistetaan tehokas tiedonkulku ja tuodaan esille ajankohtaiset tapahtumat. Yhteenkuuluvuutta ja kehitysmuotoisuutta korostetaan erilaisilla koko henkilöstön tapahtumilla kuten bestis- ja kehittämispäivillä sekä aluekohtaisilla työhyvinvointipäivillä. Työyhteisö on moninainen, ja viittomakieli on osa tapahtumia.

Talous- ja toimintasuunnittelu on johdonmukaista, ja käytössä on palkitsemismekanismia, palautteenantoa ja säännölliset kehityskeskustelut. Vuoden 2024 aikana kehityskeskustelukokonaisuus uudistuu onnistumiskeskusteluiden suuntaan, ja nopeampi syklinen keskustelutapa tuodaan käyttöön. Henkilöstö osallistuu toimintaan monin eri tavoin, ja tiedonkulku on avointa ja läpinäkyvää.

## Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen Humak

Humakin arvopohja on vankka, mikä ilmenee vahvasti henkilöstön toiminnassa ja arvoissa. Yhdenvertaisuutta edistetään kaikilla yhdenvertaisuuslain tunnistamilla syrjintäperusteilla. Tasa-arvolain mukaan naisten ja miesten tasa-arvon lisäksi huomioidaan sukupuolten moninaisuus ja ennaltaehkäistään syrjintää sukupuolivähemmistöihin kuuluvia kohtaan. Tekemistä mukautetaan myös vammaisten henkilöiden osalta.

Koko henkilöstö on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteeseen. Jokaisen humakilaisen asenteella ja käyttäytymisellä on keskeinen rooli tavoitteiden saavuttamisessa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan osana henkilöstökyselyä joka toinen vuosi, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä (vuodesta 2024 alkaen), ilmoituskanavien ja muiden palautekanavien kautta. Tunnistetut kehittämiskohteet liittyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman uudistamiseen, erityisesti rakenteellisen syrjinnän tunnistamisen välineisiin, siihen puuttumisen keinoihin ja ennaltaehkäisyyn.

### **Vahvuudet**

Pitkäjänteinen ja systemaattinen henkilöstön hyvinvoinnin kehittäminen

Erinomaiset työterveysindikaattorit ja henkilöstön työhyvinvointi hyvä

### **Kehittämiskohteet**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen (astuu voimaan 1.4.2024)

Humak-tasoisien osaamisen kehittämisen painopisteiden systemaattisempi määrittely

## 3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

### - Assessment of the audit team

#### **Tavoitteena hyvinvoiva, osaava ja sitoutunut henkilöstö**

Itsearviointiraportin mukaan Humakin strategian toteuttaminen edellyttää, että jokainen henkilöstön jäsen kehittää omaa osaamistaan suhteessa strategiaan tavoitteisiin. Strategiakaudella 2021–2024 on meneillään Hyvinvoiva, osaamisen varmistava ja sitoutunut henkilöstö -kehittämisohjelma. Itsearviointiraportin mukaan henkilöstön osaamisen kehittämistarpeita tunnistetaan kehityskeskusteluissa sekä eri palautekanavien, kuten kaikille avoimen aloite- ja lautukanavan sekä kehittämisryhmien kautta. Lisäksi itsearviointiraportin mukaan korkeakoulu määrittelee yhteistoiminnassa vuosittain strategiset painopisteet henkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseksi tarjotaan yksilöllisen kouluttautumisen ja TKI-toimintaan osallistumismahdollisuuden avulla sekä erilaisissa henkilöstölle järjestettävissä tilaisuuksissa. Auditointihaastattelussa ei kuitenkaan saatu varmuutta siitä, miten järjestelmällisesti henkilöstön osaamisen kehittämistarpeet tunnistetaan (vrt. kehityskeskustelut yksilö- tai ryhmäkeskusteluina) ja miten tukea osaamisen kehittämiseen tarjotaan tai kehittymistä seurataan. Koska kehityskeskustelut voidaan käydä joko yksilö- tai ryhmäkeskusteluina, saattavat yksilölliset osaamisen kehittämiseen tarpeet jäädä piiloon. Auditointiryhmä suosittelee henkilöstön osaamisen kehittämistarpeiden tunnistamiseen yhdenmukaisia toimintatapoja sekä keskitettyä vastuuta kehittämistuen tarjonnan ja vaikuttavuuden seurantaan.

#### **Rekrytointia kehitettävä laajemman moninaisuuden toteuttamiseksi**

Humak määrittelee itsearvioinnissa henkilöstön rekrytointitavat läpinäkyviksi ja oikeudenmukaisiksi. Rekrytointiperiaatteena on valita pätevin, sopivin ja motivoitunein henkilö. Lisäksi mikäli kaksi hakijaa on yhtä ansioitunutta, korkeakoulun linjauksena on suosia vähemmistösukupuolta tai muuta vähemmistöä edustavaa henkilöä. Tämä on linjassa Humakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Suunnitelman mukaisesti Humak on sitoutunut edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja syrjinnän ehkäisyä. Tasa-arvon toteutumisessa korkeakoulun pääpaino on itsearviointiraportin mukaan sukupuolten ja

sukupuolivähemmistöjen sekä vammaisten syrjinnän ehkäisyssä.

Auditointiryhmä kannustaa korkeakoulua huomioimaan tasa-arvon toteutumista laajemmin ja soveltamaan nykyistä kattavampaa moninaisuuden määritelmää rekrytoinnissa. Auditointiryhmä suosittelee kehittämään nykyistä kunnianhimoisempia menettelytapoja moninaisuuden varmistamiseksi. Tämä tukisi muun muassa korkeakoulun strategian vahvaa tahtotilaa kansainvälistymisen edistämiseksi. Kansainvälistymisen myötä on mahdollista ja suositeltavaa, että eri kieli- ja kulttuuritaustojen kirjo lisääntyy ja moninaisuus korkeakouluyhteisössä kasvaa.

## **Humakin kampusten yhdenvertaisuuden ja henkilöstön työhyvinvoinnin lisäämiseen panostettava**

Itsearviointiraportissa ja auditointivierailulla toteutetuissa henkilöstön työpajoissa tuli esille korkeakoulun monipuolinen panostus henkilöstön hyvinvointiin. Korkeakoulussa on meneillään henkilöstötyöpajoissakin useaan kertaan mainittu Hyvinvoiva Humak -hanke (2023–2024), jonka tavoitteena on yhteisöllisyyden ja henkilökunnan hyvinvoinnin kehittäminen. Lisäksi henkilöstölle järjestetään säännöllisiä yhteisiä tapaamisia sekä korkeakoulutasolla että tiimikohtaisesti. Näistä esimerkkejä ovat joka toinen perjantai toteutettavat verkkoamukahvitilaisuudet sekä Bestis- ja kehittämispäivät. Henkilöstön fyysisen hyvinvoinnin tukemiseen on erilaisia toimenpiteitä kuten liikunta-, lounas- ja polkupyöräetu. Myös kattava työterveyshuolto nousi henkilöstön työpajoissa esille työhyvinvointia tukevana vahvuutena.

Auditointihaastatteluissa ja henkilöstön työpajoissa nousi esille yhteisöllisyyteen ja henkilöstön yhdenvertaisuuteen liittyviä haasteita. Humakin kampuksilla yhteisöllisyyden kokemus vaihtelee, ja osa henkilöstöstä toi esille kokemuksia työksinäisyydestä. Eri kampuksilla työskentely ei esimerkiksi kampuksen sijainnin takia toteudu yhdenvertaisesti: sijainti koetaan hankalaksi, mikä johtaa lisääntyneeseen etä- ja yksin työskentelyyn. Auditointiryhmä suosittelee, että kampusten ja yksiköiden yhdenvertaisuuden ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi panostetaan entistä vahvemmin avoimeen ja osallistavaan toimintakulttuuriin, selkeään johtamisjärjestelmään sekä esihenkilötyöhön.