KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Författare **Päivi Karttunen, Tauno Kekäle, Lauri Kujala, Tuija Vasikkaniemi, Sirpa Moitus & Marja-Liisa Saarilammi, Oulun ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Sari Ahvenlampi & Pirjo Partanen**
Publikationsår **2024**, NCU:s publikation **18:2024**
Språk **Finska**
ISBN **978-952-206-877-4 pdf**

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Högskolans självvärdering

Kehitämme osaamista laajennetun oppimisen mallin mukaisesti

Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu arvioon osaamistarpeista ja toiminnan vaatimuksista. Johdon tehtävänä on luoda olosuhteet, jossa huomioidaan Oamkin tarpeiden lisäksi henkilöstön kehittyminen. Lähtökohtana on kehittää ammatillista osaamista työtehtävien vaatimusten ja odotettavissa olevien muutosten mukaisesti.

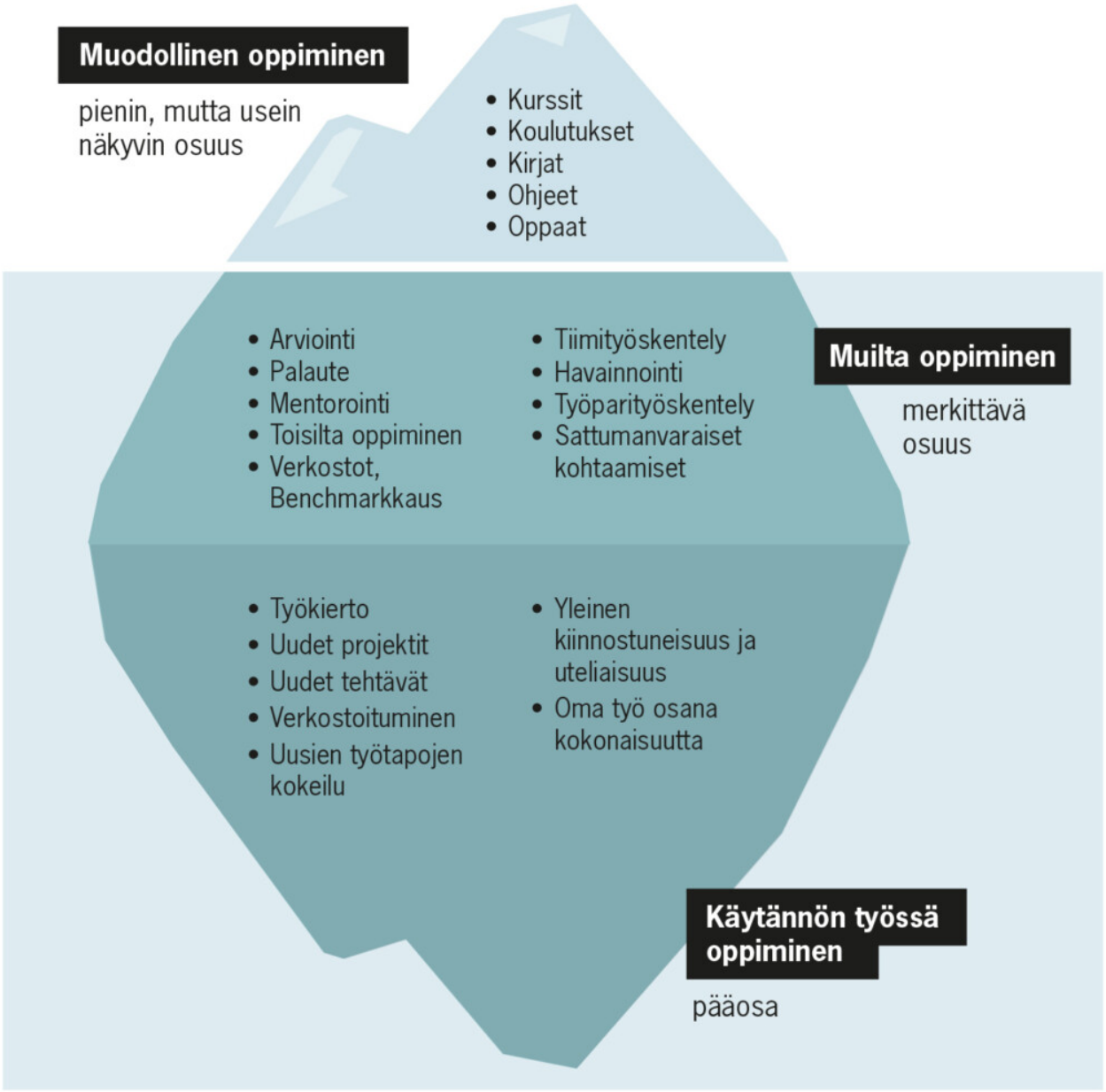
Oamkissa on työyhteisön kehittämissuunnitelma, jossa nostamme esiin tärkeimmät osaamisen kehittämiskohteet. Suunnitelmaa seuraamme sekä johtoryhmässä että henkilöstön kanssa. Kehittämissuunnitelma on dokumentti, jota päivitämme aina tarvittaessa. Jatkossa toimenpiteiden toteutumista on seurattava järjestelmällisesti.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen näemme laajennetun oppimisen mallin mukaisesti (kuva 19). Osaaminen kehittyy pääsääntöisesti kolmella eri tavalla:

- työssä oppimalla
- muilta oppimalla sekä
- koulutuksiin osallistumalla.

Työssä oppiminen tapahtuu soveltamalla uusia menetelmiä ja kehittämällä niitä työyhteisössä.

Muilta oppiminen puolestaan tapahtuu esimerkiksi tiimityöskentelyllä tai tutoroinnilla. Tarjoamme omia ja yliopiston kanssa yhteisiä koulutuksia kohdennetusti eri henkilöstöryhmille. Sisäisistä koulutuksista tiedotamme intrassa. Tuemme myös koulutuksiin osallistumista.



Kuva 19. Osaaminen kehittyy käytännön tekemisen lisäksi muilta oppimalla ja kouluttautumalla.

Kehityskeskusteluissa sovimme henkilökohtaiset tavoitteet ja osaamisen kehittämistarpeet. Niitä seuraamme välikeskusteluissa, jotka olemme ottaneet käyttöön syksyllä 2023. Vuodesta 2024 alkaen käytämme kehityskeskusteluista nimitystä tavoitekeskustelut korostaaksemme yhteisiä tavoitteita, joihin palaamme säännöllisesti.

Kehityskeskusteluiden ja henkilöstöpalautteiden perusteella olemme havainneet, että erityisen hyvin toimii käytännön työssä oppiminen, kuten osaamisen kehittäminen hankkeissa. Osaamisen johtamista ja rekrytointia varten on tarpeellista luoda osaamiskartta. Lisäksi on tuettava henkilöstön mahdollisuuksia kehittää substanssiosaamistaan.

Kehitämme rekrytointiamme

Vuosittaisessa henkilöstösuunnitelmassa otamme huomioon tulevan rekrytointitarpeen koko organisaation osaamisen kehittämiseksi. Henkilöstöpalvelut ovat mukana rekrytoinnin eri vaiheissa ohjaamassa ja tukemassa rekrytoivia esihenkilöitä.

Olemme kehittäneet rekrytointiprosessia ja uudistaneet sitä myös tietojärjestelmätasolla. Kokonaisprosessia on selkeytetty ja hakijoille lähtevään palautteeseen tehty parannuksia. Läpinäkyvyys on parantunut.

Rekrytointi alkaa täyttölupamenettelyllä, jossa varmistamme, että suunniteltu rekrytointi vastaa Oamkin henkilöstösuunnitelmassa määriteltyjä tavoitteita ja tarpeita. Huolehdimme yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti sekä informoimme hakijoita rekrytoinnin eri vaiheissa hakemuksen saapumisesta lopulliseen päätökseen. Tällä rakennamme myönteistä työantajamielikuvaa.

Rakennamme työhyvinvointia vuorovaikutuksessa

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut sekä osaamisensa että koko organisaation kehittämiseen, ja hyvinvoiva työyhteisö houkuttelee osaavia työntekijöitä. Työhyvinvointi muodostuu erilaisista osa-alueista, kuten yksilöstä ja hänen työkyvystään, työyhteisöstä, työn sisällöstä, johtamisesta ja organisaatiosta. Jokainen vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. (Kuva 20).

Kuva 20. Työhyvinvointi muodostuu yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa työntekijän, esihenkilön ja työyhteisön välillä.

Esihenkilötyöskentely ja tulevaisuuskuvan rakentaminen vaikuttavat työhyvinvointiin ja näkyvät myös työyhteisön kehittämissuunnitelman tavoitteissa. Järjestämme esihenkilökoulutusta säännöllisesti.

Tarjoamme henkilöstölle erilaisia palveluita ja mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi:

- Meillä on käytössä ePassi, jota voi hyödyntää monipuolisesti kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluissa. Olemme ottaneet käyttöön työsuhdepolkupyöräedun syksyllä 2023.
- Yhdessä työterveyspalvelujen kanssa järjestämme mahdollisuuksia erilaisiin työkykyä

parantaviin ja ylläpitäviin hyvinvointivalmennuksiin ja sparrauksiin.
- Turvallisuus on tärkeä osa työhyvinvointia. Järjestämme säännöllisesti turvallisuuteen liittyviä tapahtumia, koulutuksia ja harjoituksia. Lisäksi olemme investoineet ympäristön turvallisuuteen ja turvallisuusosaamiseen. Lukuvuosi 2023–2024 on turvallisuuden teemavuosi.
- Koko henkilöstö voi tehdä ja kommentoida työhyvinvointiin liittyviä kehittämisehdotuksia Oivalluksia-kanavan kautta.
- Henkilöstö on kokenut työhyvinvointia lisäävänä esimerkiksi yhteisöllisyyttä tukevat tilaisuudet ja työnantajan tarjoaman kahvin.

Oamkissa on nollatoleranssi häirinnän ja epäasiallisen käytöksen suhteen. Jokaisella on vastuu ja oikeus puuttua rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti havaitsemiinsa epäkohtiin. Kelpo-ohjeessa (Kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy ja siihen puuttuminen Oamkissa) otamme huomioon erilaiset tilanteet, joissa voi olla mukana niin henkilöstön jäseniä kuin opiskelijoitakin.

Henkilöstön työhyvinvointia ja työoloja seuraamme ja kehitämme henkilöstötutkimusten, riskien ja vaarojen arvioinnin, varhaisen tuen toimintamallin ja sairauspoissaolojen hallinnan sekä työterveyshuollon toteuttamien työpaikkaselvitysten avulla.

Työhyvinvointia tukevat menettelytapamme ovat monipuoliset ja toimivat varsin hyvin. Eri menetelmien toimivuutta seuraamme säännöllisesti ja keskustelemme niistä yhteisesti henkilöstön kanssa.

Tuemme yhdenvertaisuutta

Kaikessa toiminnassa ja viestinnässä kiinnitämme erityistä huomiota yhdenvertaisuuteen.

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty sekä henkilöstölle että opiskelijoille ohjaamaan yhdenvertaista työskentelyä ja opiskelua. Työskentelemme aktiivisesti suunnitelmissa asetettujen tavoitteiden eteen.
- Saavutettavuussuunnitelma tukee osaltaan yhdenvertaisuutta. Olemme esimerkiksi teettäneet esteettömyysselvityksen keväällä 2023 Linnanmaan kampukselle.
- Teemme palkka- ja tasa-arvotarkastelun hallituksessa vuosittain.
- Olemme luoneet monikulttuurisuutta tukevia kuvastoja ja tekstejä Brändikäsikirjamme mukaisesti: “Luonteeseemme kuuluu olla avoin maailmalle, ihmisille ja erilaisille toimintatavoille. Toivotamme ihmiset tervetulleeksi yhteisöömme sellaisina kuin he ovat.”

Kannustamme ja rohkaisemme oamkilaisia kommunikoimaan persoonansa ja arvojensa mukaisesti korostaen yhteisöllisyyttä ja kannustaen ihmisiä löytämään vahvuutensa. Lähtökohtanamme on ihmisten keskinäinen kunnioitus. Jokaisen oamkilaisen on voitava tuntea itsensä arvostetuksi, jotta kaikilla olisi tänne mukava tulla ja hyvä olla.

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Oamkissa on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työ- ja opiskeluyhteisö. Seuraamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiemme toteutumista säännöllisesti.	Osaamisen johtamista ja rekrytointia varten on luotava osaamiskartta.
Toimintakulttuurimme on kehittämismyönteinen. Tarjoamme monipuolisesti mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen.	Lähiesihenkilötyötä on kehitettävä vahvistamaan henkilöstön jaksamista ja osaamista. Esimerkiksi mahdollisuuksia henkilöstön substanssiosaamisen kehittämiseen on tuettava entistä paremmin.
Tuemme henkilöstön hyvinvointia monipuolisesti.	Työyhteisön kehittämissuunnitelman toimenpiteiden toteutumista on seurattava järjestelmällisesti.

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Auditeringsgruppens bedömning

Oulun ammattikorkeakoululla on monipuoliset ja toimivat menettelytavat henkilöstön osaamistarpeiden tunnistamiseksi

Oulun ammattikorkeakoulu on strategiassaan asettanut tavoitteeksi henkilöstön osaamisen kehittämisen vastaamaan 2020-luvun haasteisiin. Auditointiaineiston mukaan ammattikorkeakoululla on systemaattiset ja monipuoliset menettelytavat koota tietoa henkilöstön osaamisen tarpeista. Tiedon lähteitä ovat muun muassa opiskelijapalautteet, työelämäyhteistyö, opetuksen kehittämishankkeet ja vuosittaiset tavoitekeskustelut.

Yleinen ohjeistus ja tavoitekeskusteluja koskeva prosessi on kuvattu hyvin intrassa niin ammattikorkeakoulun tavoitteiden jalkauttamiseksi, osaamisen kehittämiseksi kuin myös tuloksellisuuden edistämiseksi. Tavoitekeskusteluissa Mepco-järjestelmään kirjatut osaamistarpeet kootaan osaamisaloilta johtoryhmän käsiteltäväksi, josta tieto välittyy HR-toimintoon yhteisten koulutusten järjestämisen pohjaksi.

Kehittämishankkeet ovat auditointihaastattelujen perusteella tuottaneet tietoa myös henkilöstön osaamistarpeiden kartoittamisen tueksi. Erinomaisia esimerkkejä tavoitteellisesta kehittämiseen johtavasta toiminnasta ovat ohjausosaamista edistävä Osuva-hanke sekä PedaComp, joka tuotti tietoa pedagogisista osaamistarpeista. Osaamisperustaista opetussuunnitelmatyötä ja opetuksen toteutusta on tuettu merkittävällä tavalla. Lisäksi PedaComp-prosessin tuloksena luotiin osaamisalojen osaamistimantit. Oulun ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön pedagogisen

osaamisen kehittäminen on auditointiryhmän mukaan pitkäjänteistä ja tavoitteellista.

Hyvänä työvälineenä työyhteisön tavoitteellisessa kehittämisessä on työyhteisön kehittämissuunnitelma, josta käyvät ilmi kehittämiskohteiden lisäksi vastuut ja aikataulut. Osaamisalojen omat henkilöstösuunnitelmat kuvaavat tilannetta yksiköiden erityistarpeisiin vastaamisessa. Itsearvioinnissa mainittu osaamiskarttojen laadinta oli auditointihaastattelujen mukaan meneillään auditointiajankohtana. Ammatillisen opettajankoulutuksen tuella hyvinvointi- ja kulttuurialalla käyttöön otetut osaamiskartat on auditointihaastattelujen mukaan todettu hyvin toimivaksi ja jaettavaksi käytännöksi.

Laajennettu oppimisen malli luo toimivan perustan henkilöstön osaamisen kehittämiseen

Oulun ammattikorkeakoulun henkilöstön osaamisen kehittämisessä hyödynnetään laajennetun oppimisen mallia. Malli luo toimivan ja monipuolisen perustan henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Laajennettu oppimisen malli ja osaamisen kehittämisen keinot ovat monipuolisia, mitä myös auditointivierailun havainnot tukivat.

Auditointivierailun ja itsearvioinnin perusteella henkilöstö hyödyntää laajennetun oppimisen mallin mukaisesti eri keinoja oman osaamisensa kehittämiseen, johon opettajien työaikasuunnitelmissa on varattu aikaa. Hyvinä oman osaamisen kehittämisen keinoina auditointivierailun perusteella pidetään esimerkiksi työkiertoa, yhdessä tekemistä, tiimityöskentelyä, julkaisujen kirjoittamista, kansainväliseen yhteistyöhön osallistumista, työelämäkäyntejä, mentorointia sekä TKI-hankkeissa oppimista. Lisäksi osaamisen kehittämisen tukena toimivat muun muassa hankkeet, osaamisperustaisuuden kehittäminen, OPStart- ja PoC-resurssit. Ammatillisen opettajankoulutusyksikön pedagogisen osaamisen hyödyntämistä henkilöstön osaamisen kehittämisessä pidettiin auditointivierailulla merkittävänä voimavarana. Auditointiryhmä yhtyy tähän näkemykseen ja kannustaa ammattikorkeakoulua jatkamaan tämän vahvuuden hyödyntämistä myös jatkossa.

Ammattikorkeakoulu järjestää monipuolisesti henkilöstön tarpeisiin vastaavia koulutuksia. Lisäksi hyviä esimerkkejä yhteistyöstä Oulun yliopiston kanssa ovat yhteiset kieli-, esihenkilö- ja TKI-osaamista tukevat koulutukset. Digitalisaatioon on tarjolla monipuolista henkilöstökoulutusta ja kehittymismahdollisuuksia. Hyvänä voimavarana ja tukena tässä työssä ovat myös yksiköissä toimivat digimentorit. Auditointiryhmä kannustaa Oulun ammattikorkeakoulua jatkamaan jo suunniteltua esihenkilökoulutusta, jossa tavoitteena on ammattikorkeakoulun yhteisten käytäntöjen kehittäminen, organisaatiouudistuksen tarpeiden huomioiminen sekä henkilöstön jaksamisen ja osaamisen vahvistaminen.

Oulun ammattikorkeakoululla on läpinäkyvät ja toimivat menettelytavat henkilöstön rekrytoimiseksi

Henkilöstön rekrytointiprosessia koskeva intran ohjeistus on kattava. Esihenkilöt saavat tukea

rekrytointien toteutukseen yliopiston tuottamista HR-palveluista. Henkilöstösuunnittelua ohjaa vuosittain laadittava henkilöstösuunnitelma, jonka toimeenpanossa rekrytointeja koskeva täyttölupamenettely on auditointihaastattelujen mukaan toimiva käytäntö. Auditointihaastatteluissa nousi esiin ehdotus, että henkilöstösuunnitelmaa voisi jatkossa kehittää osaamisen ennakointia palvelevaan suuntaan. Auditointiryhmä pitää tätä ideaa kannatettavana ja toteaa, että osaamisen ennakoinnin näkökulma henkilöstösuunnittelussa edistäisi koulutuksen ja TKI-toiminnan muuttuviin tarpeisiin vastaamista.

Rekrytointiprosessia on viime vuosina uudistettu. Auditointihaastattelujen mukaan rekrytointiohjelma on nyt aiempaa helppokäyttöisempi, ja siihen on lisätty prosessin avoimuutta ja ajantasaisen tiedon välittämistä hakijoille.

Työhyvinvointi on strateginen fokus ja sille on monipuoliset tukimuodot

Oulun ammattikorkeakoulun strategiassa hyvinvoiva korkeakouluyhteisö on teema, jota tukevat monipuoliset keinot korostuivat itsearvioinnissa ja auditointivierailulla. Työhyvinvointiin on liitetty hyvä työkyky, jota tukevia työkykyjohtamisen keinoja kuvataan myös Heimossa.

Työhyvinvointia seurataan vuosittain henkilöstötutkimuksissa, Vaarat-kyselyissä sekä varhaisen tuen toimintamallin ja sairauspoissalojen avulla. Auditointihaastattelujen perusteella myös sisäisillä työryhmillä koettiin olevan merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä. Rehtorin ja HR-toimijoiden käynnistämä henkilöstökyselyn prosessi etenee johtoryhmästä osaamisyksiköihin ja tiimeihin, jotka tulkitsevat tuloksia ja laativat toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tiimien, yksiköiden ja osaamisalojen suunnitelmista muodostetaan korkeakoulutason suunnitelma, mikä tarjoaa hyvän mahdollisuuden muodostaa kokonaisnäkemys toimenpiteistä hyvinvoinnin edistämiseksi.

Auditointihaastattelujen perusteella työhyvinvointia koskevat seurantamenettelyt ja toimenpiteet on otettu huomioon kaikilla organisaatiotasoilla hallituksen työskentelystä osaamisalojen ja yksiköiden toimintasuunnitelmiin. Työyhteisön kehittämissuunnitelmasta käyvät ilmi vuosille 2023–2025 asetetut työhyvinvoinnin tavoitteet, joissa korostetaan muun muassa osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien kehittämistä sekä esihenkilökoulutuksen lisäämistä vuosina 2023–2024. Opettajatyöpajassa nousi esiin työn kuormittavuus, aikapula sekä huoli työssä jaksamisesta. Myös opiskelijat tunnistivat heille järjestetyssä työpajassa opettajien jaksamishaasteen. Auditointihaastatteluissa kuitenkin ennakoitiin, että työhyvinvointiin liittyvien kehittämistoimien vaikutus näkyisi uusimmassa henkilöstökyselyssä parantuneena henkilöstön tyytyväisyytenä. Työhyvinvoinnin edistämisessä on hyödynnetty myös pulssikyselyitä yksiköissä, joissa henkilöstökyselyn perusteella on ollut kehittämistä. Pulssikyselyiden perusteella tehtyjä kehittämistoimia on seurattu muun muassa johtoryhmässä. Auditointiryhmä kannustaa Oulun ammattikorkeakoulua jatkamaan suunniteltuja työhyvinvointia ja henkilöstön jaksamista tukevia toimenpiteitä sekä arvioimaan niiden vaikuttavuutta.

Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan ja kehitetään

Oulun ammattikorkeakoulu toteuttaa itsearviointinsa perusteella monipuolisia toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Ammattikorkeakoulussa on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat sekä henkilöstöä että opiskelijoita koskien. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet on sisällytetty osaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, jota on päivitetty keväällä 2024. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kuvattu indikaattorit, joilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutusta seurataan vuosittain työyhteisön kehittämissuunnitelmassa ja henkilöstösuunnitelmassa. Henkilöstön rekrytointia koskevissa toimintaohjeissa korostetaan hakijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua.

Ammattikorkeakoulu on osallistunut aktiivisesti useisiin yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviin kehittämishankkeisiin, mikä osoittaa ammattikorkeakoulun sitoutumista näihin teemoihin. Lisäksi opiskelijat on auditointiaineiston perusteella osallistettu tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutukseen ja siihen liittyvään vuoropuheluun. Auditointihaastattelujen mukaan auditointiajankohtana oltiin parhaillaan perustamassa uutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmää, joka on yhteinen opiskelijoille ja henkilöstölle.