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.

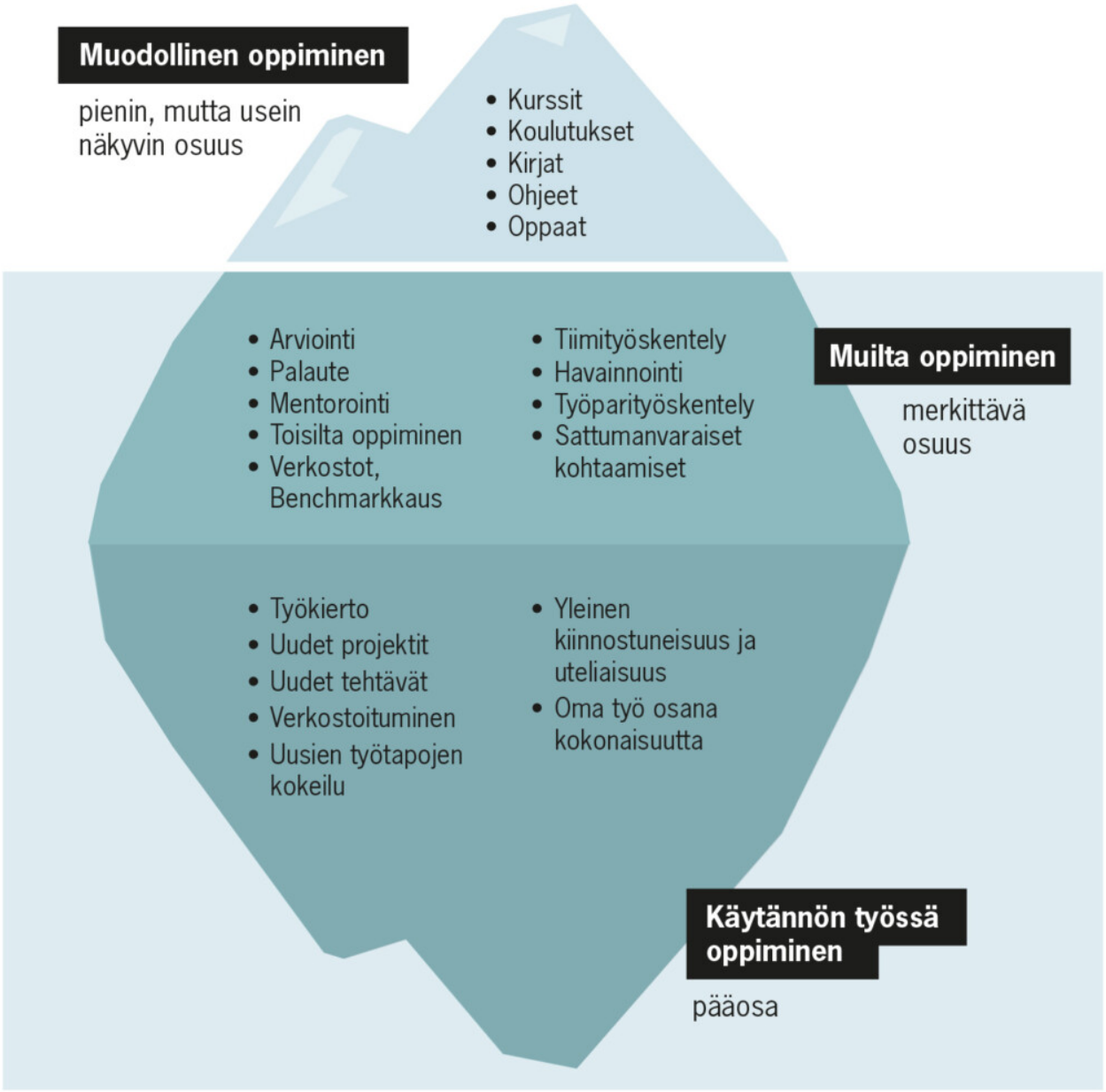
Oamkissa on työyhteisön kehittämissuunnitelma, jossa nostamme esiin tärkeimmät osaamisen kehittämiskohteet. Suunnitelmaa seuraamme sekä johtoryhmässä että henkilöstön kanssa. Kehittämissuunnitelma on dokumentti, jota päivitämme aina tarvittaessa. Jatkossa toimenpiteiden toteutumista on seurattava järjestelmällisesti.

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.