

KAJAANIN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Författare **Katri Ojasalo, Sakari Heikkilä, Ninni Kuparinen, Maria Ruotsalainen, Kim Wrangle, Kirsi Mustonen & Mira Huusko, Kajaanin ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Teija Sievänen**

Publikationsår **2021**, NCU:s publikation **5:2021**

Språk **Finska**

ISBN **978-952-206-695-4 pdf**

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Högskolans självvärdering

Osaamisen tunnistaminen osaamisen kehittämisen ja rekrytointien taustalla

Yksi KAMKin arvoista on 'Ihmiset voimavarana', joka tarkoittaa, että KAMKissa arvostetaan työtä ja osaamista, hyväksytään erilaisuus ja tuetaan jaksamista ja kehittymistä. Jokainen yhteisön jäsen sitoutuu yhteisiin tavoitteisiin. Tiedonkulku on avointa ja jokainen työyhteisön jäsen tietää oikeat kanavat eri viestinnän ja tiedonkulun tarpeille. Näitä ovat mm. aineryhmä-, hanke-, osaamisalue- ja henkilöstöryhmäkohtaiset alustat, keskustelukanavat ja sähköpostiryhmät.

Osaamistarpeita kartoitetaan säännöllisesti vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa. Keskustelussa työntekijälle tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, jossa kuvataan tärkeimmät kehittämistarpeet ja -menetelmät aikatauluineen. Samalla sovitaan mahdollisista kv-vaihtoista. Käytössä on sähköinen kehityskeskustelulomake, johon kaikki sovitut asiat kirjataan. Kehityskeskustelukäytänne on koko KAMKille yhteinen, mutta käytänteet eri yksiköiden välillä vaihtelevat.

Kehityskeskustelujen kautta saatua tietoa hyödynnetään KAMK- ja yksikötason osaamisen kehittämisen suunnittelussa. Substanssiosaamisen lisäksi on tunnistettu kaikille yhteisiä, opetushenkilöstön sekä muun henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeita. Nämä on kuvattu

vuosittain päivitettävässä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa. Suunnitelmaan kootaan osaamisen kehittämisen tarpeiden lisäksi yhteenveto henkilöstön rakenteesta. Suunnitelma käsitellään KAMKin yhdistetyssä yhteistoimintaneuvottelukunnassa/työsuojelutoimikunnassa (YT/TS-ryhmä) ja sen hyväksyy KAMK Oy:n hallitus.

Osaamistarpeiden säännöllisen kartoittamisen lisäksi tarpeita ilmenee myös arjen työssä tapahtuvien muutosten ja opetussuunnitelmatyön vuosittaisen tarkastelun yhteydessä sekä kokonaan uusien avausten esim. Esports-, Datasta tekoälyyn- tai sosionomikoulutusten käynnistämisen yhteydessä.

Periaatteena on tarjota kaikille tasavertaiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen. Osaamisen kehittäminen nähdäänkin laajana, ei pelkästään koulutuksen kautta tapahtuvana kehittämisenä. Osaamisen kehittämisen menetelmiä ovat koulutuksen lisäksi mm. tiimiohjaus, hanketoiminta, työelämävaihdossa/tekemällä oppiminen, mentorointi, henkilöstöpäivät ja -tilaisuudet, asiantuntijavaihto. Edelleen nähdään tarve laajentaa ymmärrystä osaamisen kehittämisen menetelmistä ja niiden hyödyntämisestä ja mahdollisuuksista.

Henkilöstö arvioi osaamistaan ja osaamisen kehittämiseen liittyviä asioita vuosittain toteutettavassa työyhteisön toimivuuskyselyssä. Arvio osaamisesta on pysynyt tasolla 3,0 – 3,2 (asteikko 1-4) viimeiset kuusi vuotta sitäkin huolimatta, että mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen on nähty rajallisina mm. toteutuneiden YT- ja muiden säästötoimenpiteiden vuoksi.

Rekrytoinneissa noudatetaan KAMK Oy:n hallituksen hyväksymiä rekrytoinnin periaatteita. Työpaikat laitetaan pääsääntöisesti avoimeen hakuun julkisissa kanavissa mm. Kuntarekry- ja KAMKin www-sivuilla. Tehtävälle asetetaan vain sellaisia vaatimuksia ja toiveita, jotka ovat merkityksellisiä tehtävän hoidon kannalta. Kaikki saapuneet hakemukset käsitellään, ja niistä tehdään asetettujen kriteerien pohjalta vertailutaulukko.

Rekrytointien koetaan olleen aiemmin läpinäkyvämpiä ja avoimempia. Osakeyhtiöitymisen jälkeen on käytetty enenevässä määrin suoran valinnan mahdollisuutta, erityisesti määräaikaisten tehtävien täytettäessä. Tällöin tehtävä voi tulla täytetyksi jo entuudestaan, aiemman työsuhteen aikana osoitetun osaamisen perusteella. Uudet henkilöt esitellään henkilökuntapalaverissa ja intrassa.

Henkilöstön työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin ylläpitoa ja kehittymistä tukee avoin keskustelukulttuuri, palautejärjestelmä sekä henkilöstön osallistaminen toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Konkreettisia henkilöstölle tarjottavia työhyvinvointia tukevia toimintoja ovat mm. liikunnalliset ja kulttuurilliset henkilöstöpäivät (2 krt/vuosi), ePassi liikuntaan ja kulttuuriin, liikuntatilat ja -palvelut, merkkipäivien ja eläkkeelle jäämisen muistamiset, yhteiset tapahtumat, lastenhoitoavun tarjoaminen MLL:n kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti ja ergonomisen työympäristön tarjoaminen. Liikuntatilat ja lainattavat liikuntavälineet ovat henkilökunnan käytössä

veloituksetta, ja henkilökunta voi osallistua opiskelijoiden järjestämiin erilaisiin liikuntatuokioihin.

KAMKilla on kattava työterveyshuoltosopimus. Lakisääteisten palvelujen lisäksi henkilöstölle tarjotaan mm. työnohjausta ja psykologipalveluita, henkilökohtaista ergonomiohjausta ja palkallista kuntoutusta. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu varmistetaan vuosittain päivitettävällä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla, joka käsitellään YT/TS-ryhmässä, ja jonka KAMK Oy:n hallitus hyväksyy. Suunnitelma käydään läpi henkilöstön kanssa yksikkökokouksissa. Vuoden 2020 työyhteisön toimivuuskyselyssä henkilöstöstä 67 % oli sitä mieltä, että johtamisessa otetaan huomioon KAMKin henkilöstön monimuotoisuus, ja 59 % että johtamisella edistetään yhdenvertaisuutta ja avoimuutta. Työn vaativuuden arviointi on keino varmistaa tasa-arvoisuutta palkkauksen näkökulmasta. Työn vaativuutta ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia varten on luotu arviointijärjestelmä, joka on hyväksytty YT/TS-ryhmässä.

Työhyvinvointia seurataan vuosittain toteutettavalla työyhteisön toimivuuskyselyllä. Kyselyn tulokset käsitellään KAMK johtoryhmässä, yksiköissä ja yhdistetyssä YT/TS-ryhmässä. YT/TS-ryhmä keskustelee työhyvinvoinnin kehittämistä KAMK-tasolla ja valitsee vuosittain kaikille yhteisen työhyvinvoinnin kehittämisen kohteen. Kukin yksikkö kuvaa omalta osaltaan kehittämiskohteen vaatimat toimenpiteet, aikataulun, vastuuhenkilöt sekä seurannan ja arvioinnin. Yksikkö voi myös valita oman kehitettävän kohteensa. Nämä kootaan vuosittain päivitettävään työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaan, joka käsitellään KAMK johtoryhmässä, YT/TS-ryhmässä ja julkaistaan intrassa.

Vahvuudet

Osaamistarpeiden kartoittaminen osana kehityskeskustelua.
Työn vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
Rekrytoinneissa noudattavat periaatteet -ohjeistus
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Kehittämiskohteet

Sovitun kehityskeskustelukäytännön toteuttaminen kaikissa yksiköissä
Uutena organisaatioon tulevan työntekijän osaamisen laaja-alainen hyödyntäminen