KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Jaana Ignatius, Olli Kolehmainen, Mikko Korhonen, Riikka Mäki-Ontto, Kati Isoaho & Hanna Väätäinen. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun itsearviointi toim. Marjaana Kivelä**
Auditointivuosi **2021**, Karvin julkaisu **3:2021**
Kieli **Suomi**
ISBN **978-952-206-627-5 pdf**

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Korkeakoulun itsearviointi

Strategia viitoittaa osaamisen kehittämistä, jolla pyritään varmistamaan osaamisen ajantasaisuus ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastaaminen. Osaamista ja kehittämistarpeita kartoitetaan ja kehittämistavoista sovitaan vuosittain kehityskeskusteluissa. Kehittämistarpeita tunnistetaan myös yksikkö- ja tiimipalavereissa, kehittämisfoorumeissa ja muun opiskelijapalautteen käsittelyn yhteydessä, opetussuunnitelma- ja hankevalmisteluprosesseissa, lainsäädännön ja tietojärjestelmien muutosten yhteydessä sekä varhaisen tuen keskusteluissa. Rekrytoinnissa tunnistettuihin osaamisen kehittämistarpeisiin sovitaan määräaika, johon mennessä vaadittava osaaminen tulee hankkia. Vuosittaisella työyhteisön kehittämiskyselyllä seurataan, miten henkilöstö kokee mahdollisuutensa osaamisen kehittämiseen ja tuetaanko sitä henkilöstön mielestä riittävästi. Kysely auttaa tunnistamaan osaamisen kehittämistarpeita, esimerkiksi turvallisuus- tai esimiesosaamisen osalta. Xamk osallistuu maakunnalliseen ennakointityöhön molemmissa toimintamaakunnissaan ja toteuttaa ennakointihankkeita, joiden antia voidaan jatkossa hyödyntää myös henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

Osaamistarpeiden tunnistamisen ja osaamisen kehittämisen systemaattisuudessa on edelleen kehitettävää. Käyttöön on vastikään otettu Skillhive-järjestelmä, jonka avulla voidaan kartoittaa osaamista, tunnistaa kehittämistarpeita ja löytää osaajia koko Xamkin tasolla. Tavoitteena on kannustaa osaamisen näkyväksi tekemistä ja tunnistaa tulevaisuuden osaamistarpeet entistä

paremmin, jotta erityisesti strategian toteuttamisen kannalta keskeinen osaaminen voidaan varmistaa. Yhteinen kehityskeskustelumalli on käytössä, samaan aikaan on tunnistettu tarpeita toimintatavan edelleen kehittämiseksi.

Osaamisen kehittämistä tuetaan monipuolisesti

Tunnistettuihin tarpeisiin järjestetään koulutusta, kuten digiopettaja- ja kielikoulutusta, digimentori-, digiosaaja-, näkemysjohtaja- ja kirjoittamisvalmennusta sekä Xamk Leader -esimieskoulutusta. Itseopiskeluaineistoja on myös tarjolla. Henkilöstön koulutusta ollaan parhaillaan koostamassa Staff Academy -kokonaisuudeksi, jota koordinoi työryhmä. Avoimen AMK:n opintojaksot ovat henkilöstölle maksuttomia, ja henkilöstölle mahdollistetaan osallistuminen ulkopuolisiin koulutuksiin ja seminaareihin. Henkilöstö voi käyttää työaikaa osaamisensa kehittämiseen 40 tuntia vuodessa.

Osaamisen kehittämiseen kannustetaan myös palkitsemisella, esimerkkinä julkaisupalkkiot ja vuoden verkko-opettajan palkitseminen. Opetushenkilöstön työelämäjaksoihin on yhteinen toimintamalli. Henkilöstöllä on mahdollisuus kansainväliseen vaihtoon ja kansainväliseen yhteistyöhön osana omia työtehtäviään. Osaamisen kehittämiseen on laadittu yhteiset ohjeistukset ja toimintatavat ja kehittämismahdollisuuksista tiedotetaan henkilöstölle.

Rekrytoinnit toteutetaan yhteisen, läpinäkyvän prosessin ja ohjeistuksen mukaisesti. Henkilöstöpalvelujen keskitetysti koordinoimassa prosessissa olennaista on avoin, julkinen hakuilmoitus, haastattelun suorittaminen aina useamman henkilön voimin, ulkopuolisten soveltuvuusarvioiden käyttö, tiedottaminen päätöksestä hakijoille ja rekrytoinneista kertominen henkilöstölle. Yhteisen rekrytointijärjestelmän käyttöönotto vuonna 2019 on edelleen selkiyttänyt ja sujuvoittanut yhdenmukaisten rekrytointiprosessien toteutumista.

Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen on jatkuva ja keskeinen kehittämiskohde

Henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen on viime vuosina kiinnitetty erityistä huomiota. Esimiehiä koulutetaan yhteisiin toimintatapoihin ja työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä työturvallisuuden varmistamiseen. Esimiesten tukena toimivat työhyvinvointikoordinaattori ja turvallisuuspäällikkö. Henkilöstön hyvinvointia tuetaan tarjoamalla joustavia työehtoja ja työaikaa (etätyö, osa-aikatyö, vuorotteluvapaat, liukumat) sekä toimivat työtilat ja -välineet, mukaan lukien ergonomiavälineet. Henkilöstölle tarjotaan laajennetut työterveyshuollon palvelut, edullinen ruokailu ja ilmaiset kahvit työpaikalla. Liikuntaa ja hyvinvointia tuetaan niin vapaa-ajalla kuin työaikana, keinoina ovat muun muassa kulttuuri-, liikunta- ja hierontaetu, henkilöstön jumpat ja muu harrastustoiminta, kampusten kuntosalit, liikuntahetket ja taukoliikuntaohjelmisto työkoneilla.

Työhyvinvointia tuetaan myös järjestämällä yhteinen henkilöstöpäivä ja pikkujoulut vuosittain.

Yksiköt pitävät yksikköpalavereiden lisäksi kehittämispäiviä vähintään vuosittain. Työsuojelu- ja luottamusmiestoiminta tukee hyvinvointia koskevien asioiden käsittelyä. Aloitekanavan kautta henkilöstö voi tehdä myös työhyvinvoinnin kehittämistä koskevia parannusideoita. Vuosittaisella työyhteisön kehittämiskyselyllä sekä kehityskeskusteluilla seurataan ja arvioidaan työhyvinvointia, nostetaan käsittelyyn esiin nousevat kehittämistarpeet ja sovitaan toimenpiteet yksiköissä ja tarvittaessa Xamk-tasolla.

Henkilöstön ja opiskelijoiden tasa-arvoisen ja yhdenmukaisen kohtelun varmistamista ja kehittämistä ohjaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Kokemusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta arvioidaan vuosittain kyselyillä, joiden tulokset käsitellään yhtiön toimielimissä ja opiskelijakunta Kaakossa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista varmistetaan yhteisillä, selkeillä ja kaikkien saatavilla olevilla prosessikuvauksilla ja ohjeilla. Niistä tiedottamiseen tulee jatkossakin panostaa. Työsuojelu- ja luottamusmiestoiminta sekä lainmukaiset yhteistoimintamenettelyt ovat myös varmistamassa yhdenvertaista kohtelua. Häirintä-, turvallisuusuhka- ynnä muiden vastaavien tilanteiden ilmoittamiseen on käytössä järjestelmä, jonka kautta ilmoituksen kanavoituvat oikeiden tahojen käsittelyyn yhteisten prosessien mukaisesti.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Monipuoliset keinot osaamisen kehittämisen tukemisessa ja laaja koulutustarjonta henkilöstölle	Osaamistarpeiden tunnistamisen ja osaamisen johtamisen systemaattisuuden lisääminen ja Skillhive-järjestelmän käytön vakiinnuttaminen
Esimieskoulutus kaikille esimiehille	Esimiestyön edelleen kehittäminen, mm. tasalaatuisuuden edistäminen
Työterveyshuollon palvelut	Kehityskeskustelumallin uudistaminen
Kattava ja ajantasainen ohjeistus henkilöstöasioissa	Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen
Yhdenmukainen rekrytointiprosessi	Henkilöstöä koskevien ohjeiden, tiedotteiden ja aineistojen laatiminen myös englanniksi

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Auditointiryhmän arvio

Osaamisen kehittämistä tuetaan monipuolisin käytäntein

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on nostettu strategiassa keskiöön: ”Osaavalla henkilöstöllämme on kyky jatkuvaan uudistumiseen, herkkyyttä kuunnella elinkeinoelämää sekä kykyä nähdä globaalin kehittymisen suuntaa”. Xamkissa tuetaan ja kannustetaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Auditointivierailulla saatiin esimerkkejä erilaisista osaamisen kehittämisen menetelmistä kuten avoimen ammattikorkeakoulun opintojaksojen ilmaisesta suorittamismahdollisuudesta, kattavasta kieltenopetuksesta, digitaitojen opetuksesta, opettajien työelämäjaksoista ja Xamk Leader –tapaamisista. Henkilöstön koulutusta edistetään kokoamalla koulutukset Staff Academy –kokonaisuudeksi. Osaamisen kartoittamiseksi ja tunnistamiseksi on otettu käyttöön uusia kokeilevia työkaluja (Skillhive), joiden hyödyntämisestä ei ole vielä näyttöä. Vuosittaista työyhteisön kehittämiskyselyä ja kehityskeskusteluita käytetään osaamisen kehittämistarpeiden kartoittamisessa ja tukemisessa. Yhteisen rekrytointijärjestelmän käyttöönotto on edistänyt yhdenmukaisen ja avoimen rekrytointiprosessien toteuttamista.

Opettajien osallistuminen TKI-toimintaan edistää sekä henkilöstön osaamisen kehittymistä että strategisia päämääriä. Opettajilta saadun palautteen mukaan suurimpina esteinä ovat työajan varaaminen TKI-työlle työaikasuunnitelmissa (TAS), aikataulujen yhteensovittaminen opetuksen ja TKI-toiminnan kesken sekä riittämätön resursointi toteutukseen.

Työhyvinvointia edistetään systemaattisella seurannalla

Henkilöstön hyvinvointia kehitetään systemaattisesti arvojen mukaisesti: ”Huolehdimme siitä, että opiskelussa ja työssä on hyvä olla”. Hyvinvointia tuetaan monipuolisesti ja ennakoivasti ja sitä seurataan systemaattisesti työyhteisön kehittämiskyselyn sekä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän kyselyn tulosten pohjalta organisaation eri tasoilla sekä kehityskeskusteluissa. Muuttuvissa tilanteissa on joustavasti otettu käyttöön uusia toimintatapoja, kuten verkkoaamukahvit, joiden avulla hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä on pystytty pitämään yllä poikkeusaikanakin.

Auditointiryhmä suosittelee, että Xamk jatkaa nykyistä hyvää työtään henkilöstön hyvinvoinnin ja jaksamisen varmistamiseksi lisääntyvien tavoitteiden ja muuttuvien toimintatapojen keskellä.