

# TAIDEYLIOPISTON AUDITOINTI

Authors **Hanna-Leena Pesonen, Antti Huntus, Julia Rapo, Rasmus Vuori, Mirella Harri & Mira Huusko. Taideyliopiston itsearviointiraportti (toim.) Riikka Mäki-Ontto & Alina Savolainen.**

Year of publication **2024**, FINEEC publications **19:2024**

Language **Finnish**

ISBN **978-952-206-880-4 pdf**

## 5 Vertaisoppimisen kuvaus

### - HEI's self-assessment

#### Vertaisoppimisen aihe ja tavoitteet

Vertaisoppimisen aiheena on henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen. Aihe valittiin, koska Taideyliopiston toiminnan keskeisiin strategisiin panostuksiin kuuluu yhteisön hyvinvointi – erityisesti kuormittavuuteen liittyvien kysymyksien ratkaiseminen ja työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen vahvistaminen. Taideyliopiston hallitus on myös asettanut määräaikaisen organisaatiokulttuurin ja hyvinvoinnin työryhmän edistämään ja seuraaman hyvinvointia tukevien toimenpiteiden määrittelyä ja edistämistä.

Hanken valikoitui Taideyliopiston kumppaniksi, koska se on pärjännyt hyvin Varman työhyvinvointikyselyssä ja opiskelijoiden kandipalautekyselyssä. Hanken on myös kokonsa puolesta Taideyliopistolle kiinnostava vertailu- ja yhteistyöyliopisto pääkaupunkiseudulla. Toiveissa oli vertailla sekä henkilökunnan että opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemista, mutta aihetta jouduttiin rajaamaan. Opiskelijoiden hyvinvointiin liittyvät kysymykset poikkeavat koulutusalan eron vuoksi enemmän, joten aihe rajattiin henkilökunnan työhyvinvointiin, jossa vertailtavuus toimii paremmin.

Taideyliopisto on tehnyt pitkäjänteistä ja monipuolista työtä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Vertaisoppimisen projektin tavoitteena on saada ideoita ja vertaispalautetta työhyvinvointia, osaamisen kehittämistä ja johtamista tukevista toimenpide- ja tukikokonaisuuksista. Parhaiden käytäntöjen tunnistamisen ohella halutaan saada ymmärrystä ja uutta tietoa pienen yliopiston työhyvinvointipaketin tarkoituksenmukaisuudesta, vaikuttavuudesta ja käytössä olevien resurssien oikeasta kohdentamisesta.

## Suunnittelu, toteutus ja työskentelyn arviointi

Vertaisoppimisen työpajoihin osallistuivat molempien yliopistojen keskeiset HR-toimijat sekä vertaisoppimisen projektista vastaavat. Työpajoissa tarkasteltavat alueet poimittiin arjen työhyvinvoinnin kehittämistyöstä. Työskentely tuki molempien yliopistojen työhyvinvoinnin kokonaisuuden kehittämistä.

Työpajoja toteutettiin kaksi (à 2 t) ennakkotehtävineen. Ensimmäisessä työpajassa 20.3.23 annettiin kokonaiskuva työhyvinvoinnin tukitoimista ja jaettiin hyviä käytäntöjä. Ensimmäisestä työpajassa valikoitiin kaksi osa-alueetta, joihin haluttiin syventyä tarkemmin toisessa työpajassa ja tuotettiin lisämateriaalit työskentelyn tueksi. Toisessa 18.4.23 työpajassa syvennyttiin valittuihin esihenkilötyön tukeen ja perehdyttämiseen sekä keskusteltiin työhyvinvointikyselyiden hyödyntämisestä arjen kehitystyössä. Lopuksi käytiin läpi parhaita käytänteitä ja ideoitiin sitä, miten niitä voisi soveltaa omassa yliopistossa. Työpajojen välillä työskentely tapahtui Teamsissä ja Flinga-alustalla.

Molemmat osapuolet pitivät kevyttä, tiiviisti rajattua työpajamallia toimivana. Ennakkomateriaalit tukivat työskentelyä ja kohdensivat keskustelun kahdelle keskeiselle tunnistetulle osa-alueelle. Pienellä satsauksella päästiin perusteelliseen keskusteluun ja saatiin konkreettisia tuloksia.

Yhteistyötä Hankenin kanssa halutaan jatkaa säännöllisesti pitkän aikavälin kehittämisessä. Yhteistyötä on mahdollista jatkaa myös poisrajautuneella opiskelijoiden hyvinvointiasioiden alueella.

**Taideyliopiston hyvät käytännöt**

**Hankenin hyvät käytännöt**

Määräaikainen strateginen panostus työhyvinvointiin, osaamisen kehittämisen ja johtamisen tukeen	Kustannustehokasta, resurssiviisasta perustoimintaa, esim. tehokkaat kokouskäytännöt
Systematisoitu ja dataan perustuva työhyvinvoinnin ennakoiva kehittäminen; tavoitteena painopisteen siirtäminen arkipäivän johtamiseen	Työhyvinvointia tukeva yhteisöllinen toiminta perustuu myös kattavaan virkistystoimintaan
Uudistettu perehdytyskokonaisuus: yliopiston yhteiset tilaisuudet, kampuuskävelyt sekä muistilista esihenkilölle ja HR-suunnittelijalle	Perehdytyspaketti, jossa teemoitettuja kokonaisuuksia esim. Teaching Lab, Rector's Updates, Introduction Day, IT-perehdytys, alusta (Vuolearning) omatoimiseen perehtymiseen ja sen seurantaan
Systemaattinen ja ylläpidettävä esihenkilöiden tukipaketti (sis. valmennukset, työnohjaus, säännölliset 360-arvioinnit, esihenkilökirje, johtamisen käsikirja)	Palkitsemisjärjestelmä, erilliset vuosikeskustelulomakkeet akateemiselle ja muulle henkilöstölle (Mepco), panostus Tenure Track -kokonaisuuteen
Digitaalisten palveluiden hyödyntäminen (Mehiläinen)	Työterveyden tuottama analyysi tukee työhyvinvoinnin johtamista (Terveystalo)

**Antakaa konkreettinen esimerkki/esimerkkejä, miten vertaiskumppanin hyviä käytäntöjä aiotaan hyödyntää tai on jo hyödynnetty.**

Teemoitetut, eri kohderyhmille suunnatut perehdytykset ja oppimisalustan hyödyntäminen perehdytyksessä  
 Oma vuosikeskustelulomake opetus- ja tutkimushenkilöstölle Mepco-järjestelmään  
 Resurssitehokkuus palveluiden tuottamisessa  
 Työn ulkopuolisen virkistystoiminnan ideointi (esim. yritysmaraton)  
 Neuvottelut työterveyden kanssa analysoidun tiedon tuottamisesta  
 Arvioidaan, voidaanko työpaikan yhteistoimintaelimiä yhdistää (esimerkiksi työsuojelutoimikunta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä)

## Auditointiryhmän palaute

Taideyliopisto valitsi Svenska handelshögskolanin (Hanken) vertaisoppimisen kumppaniksi ja aiheeksi henkilöstön työhyvinvoinnin. Auditoinnin vertaisoppimisen projektin tavoitteena on saada ideoita ja vertaispalautetta kumppaniorganisaatiolta. Taideyliopiston vertaisoppimisen

teeman valinta oli onnistunut ja liittyi keskeisellä tavalla yliopiston strategiseen painopisteeseen ja tunnistettuun henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämishaasteeseen. Yliopisto on määrätietoisesti ja pitkäjänteisesti pyrkinyt parantamaan henkilöstön työhyvinvointia.

Vertaisoppimisen prosessi ja toteutus oli raportin perusteella hyvin suunniteltu ja toteutettu. Onnistunut päätös oli rajata vertaisoppimisen teema ja kohdistaa vertaisoppiminen yhteen teemaan kahden sijasta. Vertaisoppiminen toteutettiin kahdessa vaiheessa, jossa ensimmäisessä vaiheessa käsiteltiin teemaa laajemmin ja seuraavassa vaiheessa syvennyttiin muutamaa keskeiseen osa-alueeseen. Hyvä käytäntö oli valmistautua työpajoihin perehtymällä materiaaliin ennen yhteistä työskentelyä. Toteutus mahdollisti sen, että vertaisoppimisen teemassa päästiin syvemmälle valittuihin osa-alueisiin suhteellisen tehokkaalla ajankäytöllä.

Vertaisoppimisen kumppani oli hyvin valikoitu ja perusteltu koon ja vastavuoroisuuden näkökulmasta. Molemmilla yliopistoilla oli toisilleen annettavaa teemasta ja mahdollisuus oppia konkreettisesti toisen toimivista käytännöistä. Vertaisoppimisen raportin perusteella Taideyliopisto aikookin soveltaa useita Hankenin toimivia käytäntöjä omassa organisaatiossaan.

Taideyliopisto toivoi raportissaan vertaisoppimisen jatkoa Hankenin kanssa. Seuraava vertaisoppimisen teema voisi olla opiskelijoiden hyvinvointi. Toinen mahdollinen vertaisoppimisen teema voisi liittyä kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden integrointiin yliopistoyhteisöön ja suomalaiseen yhteiskuntaan.