

# Oulun ammattikorkeakoulu Oy työyhteisön kehittämissuunnitelma

## 1. Johdanto

Työyhteisön kehittämissuunnitelman tarkoitus on työyhteisön suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen kehittäminen. Tässä työyhteisön kehittämissuunnitelmassa kuvataan Oulun ammattikorkeakoulu Oy:n (Oamk) työyhteisön ja organisaation nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin.

Suunnitelma on tehty yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa ja siihen kirjataan päämäärät ja käytännön toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia muuttuvassa toimintaympäristössä. Oamkin työyhteisön kehittämissuunnitelma pyrkii käytännönläheisyyteen ja konkretiaan ja sen toteutumista seurataan säännöllisesti työnantajan ja henkilöstön välisessä vuoropuhelussa.

Henkilöstön kehittämissuunnitelma sisältää koulutussuunnitelman ja henkilöstösuunnitelman yleiset periaatteet. Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa otetaan henkilöstörakenteen kehittämisen ja osaamisen kehittämisen lisäksi huomioon työhyvinvointiin, jaksamiseen ja työurien pidentämiseen liittyvät tekijät.

Tämän kehittämissuunnitelman lisäksi Oamkissa voi olla eri osaamisaloilla ja eri yksiköissä omia kehittämissuunnitelmia, joissa otetaan huomioon kyseisen osaamisalan tai yksikön erityistarpeet.

## 2. Oamkin strategiset linjaukset vuosille 2020 - 2030

Oamkissa työyhteisön kehittämisen taustalla vaikuttavat Oamkin strategiset linjaukset 2020-2030. Nämä linjaukset ovat seuraavat:

**Koulutusta yhdessä työelämän kanssa** takaa opiskelijoillemme vahvan substanssiosaamisen, ymmärryksen työelämän tulevista haasteista ja kykyä ratkaisukeskeiseen työskentelyyn. Kehitämme koulutusta yhdessä työelämän kanssa. Kaikkiin tutkintoihin johtaviin ohjelmiimme sisältyy työelämässä suoritettavia projektiopintoja. Lisäämme vieraskielisen koulutuksen tarjontaa. Koulutusviennin muodot ja kohteet ovat strategisesti valittuja ja toiminta liiketaloudellisesti kannattavaa. Tarjoamme jatkuvan oppimisen mahdollistavaa koulutusta tilauskoulutuksina.

**TKI- ja taiteellisella toiminnalla näkyvyyttä ja vaikuttavuutta** tavoitellaan innovaatiotoiminnan määrällisellä ja laadullisella kasvattamisella. Toimintaa kehitetään elinkeinoelämän yhteistyön avulla, fokuoimalla ja rahoituspohjaa laajentamalla. Taiteellinen toimintamme kehittää kulttuurielämää ja tuo Oamkille positiivista näkyvyyttä. Tuemme aktiivisesti uuden liiketoiminnan syntyä.

**Vahvat verkostot ja ekosysteemit** ovat toimintamme keskiössä ja edistävät päätehtävien toteutumista. Tärkeimmät verkostomme ovat Oulun alueelliset toimijat (muut oppi- ja tutkimuslaitokset, elinkeinoelämä ja Oulu kaupunki). Laajennamme kansainvälisen verkostoyhteistyön kautta TKI-toiminnan rahoituspohjaa.

**Tuloksellinen toiminta** varmistaa koulutuksen ja TKI-toiminnan laadukkaan toteuttamisen. Oamkin sisäinen rahanjakomalli tukee tuloksellisuutta ja tarjoaa mittarit tuloksellisuudelle. Hyvinvoiva korkeakouluyhteisö perustuu henkilöstön, opiskelijoiden ja alumnien tiiviiseen yhteistyöhön. Kannustamme henkilöstöä työelämäyhteyksien syventämiseen ja kehitämme organisaation johtamisosaamista. Kehitämme toimintaamme opiskelijan näkökulmasta.

**Mahdollisuuksien korkeakoulukonserni** – Oamk tarjoaa yhdessä Oulun yliopiston kanssa joustavia opintopolkuja. Varmistamme, että palvelut osaltaan mahdollistavat sujuvan opintopolun ja tukevat opintojen edistymistä ja ajallaan valmistumista.

### 3. Osaamisen kehittäminen

Oamkin henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu strategiaan, toiminnan vaatimuksiin sekä arvioon osaamisen kehittämisen tarpeista. Tavoitteena on kehittää henkilöstön ammatillista osaamista nykyisten tai tulevien työtehtävien vaatimusten mukaisesti. Osaamisen vaatimuksia arvioitaessa henkilöstön osaamisen nykytilaa verrataan odotettavissa oleviin muutoksiin. Osaamisen kehittämissuunnitelman toiminta-ajatuksena on työssä oppiminen, vertaisoppiminen sekä järjestettyyn koulutukseen osallistuminen. Työssä oppiminen tapahtuu uusien menetelmien työssä soveltaen ja edelleen kehittämisen yhdessä työyhteisön kanssa. Vertaisoppiminen puolestaan tapahtuu mm. mentorointia hyödyntäen tai tutoroinnin avulla.

Henkilöstön ammatillisen osaamisen vaatimuksiin vaikuttavat muun muassa digitalisaatio, kansainvälisyys ja tki-toiminta. Opetushenkilöstön osalta jatkuva pedagogisen osaamisen kehittäminen on tärkeässä asemassa. Lisäksi on tunnistettu tarve lisätä opettajien osaamista erilaisten ja eri elämäntilanteissa olevien opiskelijoiden kohtaamisessa.

**Digitalisaatio:** 2020-2022 tehty ”digiloikka” on haastanut koko työyhteisön monella tavalla. Kehitys tulee jatkumaan edelleen. Työyhteisössä tämä tarkoittaa paitsi digitaitojen kehittämistä, myös uudenlaisten toimintatapojen kehittämistä. Koulutusorganisaatiossa tämä tarkoittaa paitsi erilaisten työkalujen teknistä hallintaa, myös niihin liittyvää pedagogista osaamista. Etä-, hybridi-, digi- ja monimuototyö ovat tulleet jäädäkseen.

**Kansainvälisyys:** Koulutus- ja liikkuvuusyhteistyötä kansainvälisten kumppaneiden kanssa edistetään. 2020-2022 tapahtuneet globaalit muutokset ovat vaikuttaneet kansainvälistymisen tapoihin, ja fokusalueisiin, mutta eivät ole poistaneet kansainvälisen yhteistyön merkitystä. Oamkissa nähdään kansainvälisyyden eri muodot tärkeänä osana työyhteisön toimintaa. Kansainvälisyys näkyy paitsi henkilöstövaihtoina ja vierailuina, myös kansainvälisten koulutusohjelmien ja sitä kautta kansainvälisten opiskelijoiden määrän kasvussa ja se tulee varmasti näkymään myös henkilöstörakenteen kehityksessä siten, että henkilöstössä tulee olemaan yhä useampia ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Kansainvälinen ja monikulttuurinen toimintaympäristö edellyttävät henkilöstöltä kieli- ja kulttuuriosaamista.

**TKI-toiminta:** Tutkimus- ja kehitystyötä fokusoidaan valituille painoaloille. Vuoden 2023 aikana toteutettavassa organisaatiouudistuksessa vahvistetaan TKI-toiminnan asemaa. Tavoitteena on kehittää Oamkista sen painoaloilla vahva, kansainvälisesti tunnettu osaaja ja yhteistyökumppani. TKI-työ ei ole kuitenkaan pelkästään TKI-organisaation asia, vaan sen tulee näkyä koko työyhteisössä ja se vaikuttaa jollain tapaa kaikkiin työyhteisön jäseniin.

Yksittäisten työntekijöiden osalta osaamisen kehittäminen on osa kehityskeskusteluja, joissa selvitetään työntekijän osalta henkilökohtaiset koulutustarpeet. Nämä kirjataan kehityskeskustelulomakkeelle ja osaamisen päivittämistä seurataan vuosittain kehityskeskusteluissa.

Oamkissa henkilöstön osaamisen kehittämisessä tunnistetaan ns. laajennetun oppimisen malli. Osaaminen kehittyy paitsi muodollisissa koulutuksissa, myös ennen kaikkea osana käytännön työtä.

Käytännön työssä oppiminen (pääosa)	Muilta oppiminen (merkittävä osuus)	Muodollinen oppiminen (pienin, mutta usein näkyvin osuus)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työkierto</li> <li>• Uudet projektit</li> <li>• Uudet tehtävät</li> <li>• Verkostoituminen, sekä omassa organisaatiossa, että sen ulkopuolella</li> <li>• Uusien työtapojen kokeilu</li> <li>• Sen tunnistaminen, mihin suurempaan kokonaisuuteen oma työ liittyy</li> <li>• Yleinen kiinnostuneisuus ja uteliaisuus auttavat löytämään uusia ratkaisuita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arviointi</li> <li>• Palaute</li> <li>• Mentorointi</li> <li>• Toisilta oppiminen</li> <li>• Verkostot, Benchmarkkaus</li> <li>• Havainnointi</li> <li>• Työparityöskentely</li> <li>• Sattumanvaraiset kohtaamiset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurssit</li> <li>• Koulutukset</li> <li>• Kirjat</li> <li>• Ohjeet</li> <li>• Oppaat</li> </ul>

#### 4. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Henkilöstöpalauttejärjestelmä koostuu oman työyhteisön keskusteluista ja kokouksista, työryhmistä ja arviointitoiminnasta sekä henkilöstö-, turvallisuus- ja työterveyskyselyistä. Henkilöstön työhyvinvointia ja työoloja seurataan ja kehitetään henkilöstötutkimusten, riskien ja vaarojen arvioinnin, varhaisen tuen toimintamallin ja sairauspoissaolojen hallinnan sekä työterveyshuollon toteuttamien työpaikkaselvitysten avulla.

Oamkissa toteutetaan säännöllisin väliajoin henkilöstötutkimus. Edellinen toteutettiin marraskuussa 2021. Henkilöstötutkimuksella selvitettiin henkilöstön näkemyksiä omasta työstä, lähityöyhteisöstä, johtamisesta ja koko Oamkin toiminnasta. Vastaaminen oli täysin luottamuksellista. Henkilöstön vastausaktiivisuus oli 82 % (erittäin hyvä).

Kokonaistulosta kuvaava henkilöstön omistautuneisuus oli tyydyttävä, ja selkeästi vertailuryhmiä alemmalla tasolla. Vahvuuksina, joiden varaan kannattaa rakentaa olivat mm. Oamkin periaatteiden ja arvojen noudattaminen sekä henkilöstön reilu ja tasapuolinen kohtelu. Vastaavasti kehittämiskohteina näyttäytyivät henkilöstön epävarmuus tulevaisuudesta ja kriittisyys viimeaikaisesta kehityssuunnasta, ja näin myös luottamus johtoon on heikkoa.

Kehitystoimenpiteet määriteltiin alkuvuodesta 2022 ja joulukuussa 2022 tehtiin välilyönti kolmelle yksikölle, joissa oli eniten kehittämistarpeita. Seuraava koko Oamkia koskeva henkilöstötutkimus toteutetaan syksyllä 2023.

Esihenkilökoulutus ja tulevaisuuskuva parempi rakentaminen ovat tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, ja siksi ne näkyvät myös työyhteisön kehittämissuunnitelman konkreettisissa tavoitteissa.

Työhyvinvointiin liittyviä kehittämissuunnitelmia voidaan tehdä työhyvinvoinnin kehittämiseen tarkoitetun Oivalluskanavan kautta. Kanava on kaikille avoin ja kaikki voivat kommentoida kehittämissuunnitelmia.

#### 5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Oamkin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on päivitetty keväällä 2022.

[https://www.oamk.fi/images/oamk/Tasa-arvo\\_ja\\_yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf](https://www.oamk.fi/images/oamk/Tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf)

Oamkissa on nollatoleranssi häirinnän ja epäasiallisen käytöksen suhteen. Jokaisella on vastuu ja oikeus puuttua rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti havaitsemiinsa epäkohtiin.

Epäkohtiin puututaan viivytyksettä. Tätä varten Oamkissa on kiusaamisen, häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ehkäisyä ja näihin asioihin puuttumista koskeva ohje. Ohje on päivitetty ja siinä esitetyt prosessit on selkeytetty syksyllä 2022. Päivitetty ohje tulee käyttöön heti alkuvuodesta 2023.

Loppuvuodesta 2022 pidettiin yhdenvertaisuustyöpajoja, joiden tulosten perusteella päivitetään tasa-arvo ja yhdenvertaisuustavoitteita vuoden 2023 aikana.

## 6. Saavutettavuus

Oamkin saavutettavuussuunnitelma on julkistettu loppuvuodesta 2022. Toistaiseksi sen toteutumista seurataan erillisenä työyhteisön kehittämissuunnitelmasta, koska saavutettavuussuunnitelma koskee myös opiskelijoita. <https://www.oamk.fi/fi/oamk/nain-toimimme/saavutettavuussuunnitelma>

## 7. Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Oulun yliopisto tuottaa Oamkin käyttämät palvelut. Muutoin Oamkissa käytetään ulkopuolista työvoimaa ja alihankkijoita vain erityisestä tarpeesta, mikäli tarvitaan joko sellaista asiantuntijuutta, mitä Oamkissa tai palveluorganisaatiossa ei ole tai mikäli on tilapäisesti tarvetta hankkia ulkopuolelta lisäresursseja.

Hanketoiminnassa voidaan hankerahoituksen ehtojen mukaisesti hankkia ulkopuolista asiantuntijuutta hankkeen tarpeisiin.

## 8. Oamkin vuoden 2023-2025 työyhteisön kehittämiskohteet, aikataulut ja vastuutahot.

Teema	Tavoite	Vastuu	Seuranta	Ajoitus
Yhteinen tulevaisuuskuva	Oamkin yhteinen kehittämispäivä vuosittain. Yhteiset tiekartat ja niiden seuranta.	Johtoryhmä	Henkilöstötutkimukset Kehityskeskustelut  Yhteiset henkilöstötilaisuudet + rehtorin kahvit kuukausittain	2023-2030
Työhyvinvointi	Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien kehittäminen. Esihenkilökoulutuksen lisääminen	Johtoryhmä Osaamisalojohtajat Tulosyksiköt Esihenkilöt	Henkilöstötutkimukset Työterveyden tilastot Kehityskeskustelut Itsearviointi Esihenkilökoulutus (2023 ja 2024)	2023-2025
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelman jalkauttaminen. Koulutukset ja tietoisuus henkilöstölle.	Johtoryhmä  Esihenkilöt	Henkilöstöraportti Työpajat Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Kehityskeskustelut	2023-2025
Osaamisen kehittäminen	Henkilöstön omien digivalmiuksien kehittäminen Opettajien ja henkilöstön valmiuksien parantaminen tukemaan opiskelijoita monimuotoisissa oppimisympäristöissä	Johtoryhmä Osaamisalojohtajat Ammatillinen opettajakoulutus toimii tässä asiantuntijana	Kehityskeskustelut Välikeskustelut Itsearviointi (itsearviointityökalu)	2023-2024
Osaamisen kehittäminen	Kehityskeskusteluprosessin kehittäminen Pääkeskustelu ja välikeskustelu –malli	HR Osaamisalojohtajat Esihenkilöt	Kehityskeskustelut, Välikeskustelut Henkilöstötutkimukset	2023 alkaen

Osaamisen kehittäminen (TKI)	Projektipäällikkökoulutus Projektityökoulutus Rahoitusinstrumenttikoulutukset	TKI-palvelut TKI-yksikön johtaja	Kehityskeskustelut Välikeskustelut Itsearviointi	2023 projektipäällikkökoulutus 2024 projektityökoulutus 2023-2025 rahoituskoulutus
------------------------------	---	-------------------------------------	--	--

## 9. Päivittäminen

Kehittämissuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa ja siihen päivitykset kirjataan tämän dokumentin loppuun aina tarvittaessa. Muutokset ja päivitykset käsitellään Oamkin YT-työryhmässä ja päivitysloki kirjataan suunnitelman loppuun ja lokiin kirjataan asiat ja käsittelypäivät.