

Osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön toimenpideohjelma

11.3.2014

Talous- ja hallintojohtaja

Tommi Tamminen



Satakunnan ammattikorkeakoulu | Satakunta University of Applied Sciences

Aluksi

- Yksi neljästä toimenpideohjelmasta, joilla pyritään strategisiin tavoitteisiin
 - Sujuvan opiskelun toimenpideohjelma/Pohjus
 - Monipuolisen aluevaikutuksen toimenpideohjelma/Nurmi
 - Kohdennetun kansainvälistymisen toimenpideohjelma/Kämäri
 - **Osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön toimenpideohjelma/Tamminen**
- Toimenpideohjelma vaikuttaa kaikkiin muihin toimenpideohjelmiin
- Toimenpideohjelma on startannut myöhemmin kuin muut tpo:t
- Toimenpideohjelman on tarkoitus täydentyä vuorovaikutteisesti, kuten muidenkin toimenpideohjelmien: hyvät ideat ovat tervetulleita!

Järjestelmät ja resurssit

- Työkaluna uusi HR-järjestelmä, käyttöön 2014
 - Työsuhteiden hallinta ja työsopimusten laatiminen (kevät 2014)
 - Kehityskeskustelut (kevät 2014)
 - Osaamisen hallinta ja osaamiskartoitukset (syksy 2014)
 - Mahdollistaa systemaattisen osaamisen kehittämisen ja koulutussuunnittelun
- Resurssit
 - SAMKissa vihdoin kokopäivätoiminen henkilöstöpäällikkö
 - Syksyllä 2014 tilanne paranee entisestään, kun henkilöstön kehittämisspällikkö palaa vanhempainvapaalta
- Taloudelliset resurssit
 - Johto on sitoutunut hyvään työtyytyväisyyteen ja henkilöstön kehittämiseen
 - Työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen tullaan panostamaan
 - OKM- rahoitusindikaattoreissa menestyminen tuo lisää liikkumavaraa!!

Osaamisen kehittäminen

➤ Kehityskeskustelut

- Säännölliset henkilökohtaiset kehityskeskustelut kaikille vuosittain helmikuussa
- Henkilökohtaisia kehityskeskusteluja voi edeltää esimiehen koko tiimille vetämä ryhmäkehityskeskustelu, jonka tärkeimmät tulokset käsitellään vielä jokaisen omassa kehityskeskustelussa (vapaaehtoinen)
- Lyhyet kalenteroidut palautekeskustelut syksyllä (vapaaehtoinen)
- Käydään uudella HR- järjestelmällä viimeistään 2015

➤ Osaamiskartoitukset

- Osaamistarpeisiin liittyvä taustatyö tehty syksyllä 2013
- Osaamiset ja osaamistasot kuvattu
- Osaamiskartoituksilla syksyllä 2014 saadaan selville nykyiset osaamiset ja niihin liittyvät kehitystarpeet
- Niiden pohjalta laaditaan koulutussuunnitelmat

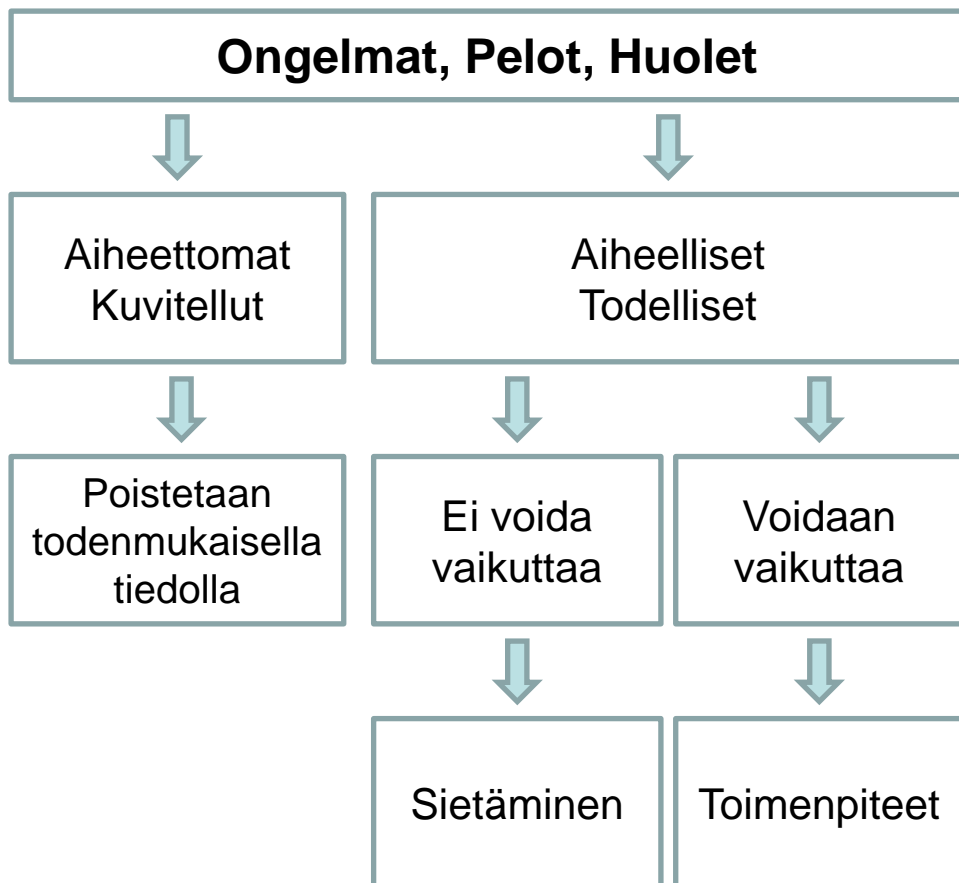
Osaamisen kehittäminen

- Suunnitelmallinen ja tavoitteellinen koulutus
 - Varmistetaan riittävä panostus ja sen rahoitus
 - Tavoitteena ylläpitää ja kehittää osaamista SAMKin tulevaisuuden tarpeiden mukaisesti
 - Koulutusdata kerätään uuteen HR- järjestelmään
- Sisäiset koulutukset
 - Kokonaisuutta koordinoi ja tukee HR
 - Kaikille yhteiset koulutukset/ vastuu HR ja johtoryhmä -> esimerkkinä nykyinen SAMK esimieskoulutus
 - Opetuksen yhteiset koulutukset/ vastuu Opetuksen vararehtori
 - TKIY:n yhteiset koulutukset/ vastuu TKIY vararehtori
 - Yksikkökohtaiset koulutukset/ vastuu yksiköiden johtajat
- Ulkoiset koulutukset
 - Ylläpidetään ja kehitetään tarvittavaa osaamista laadukkaasti ja kustannustehokkaasti
 - Vastuu yksiköiden johtajat ja HR

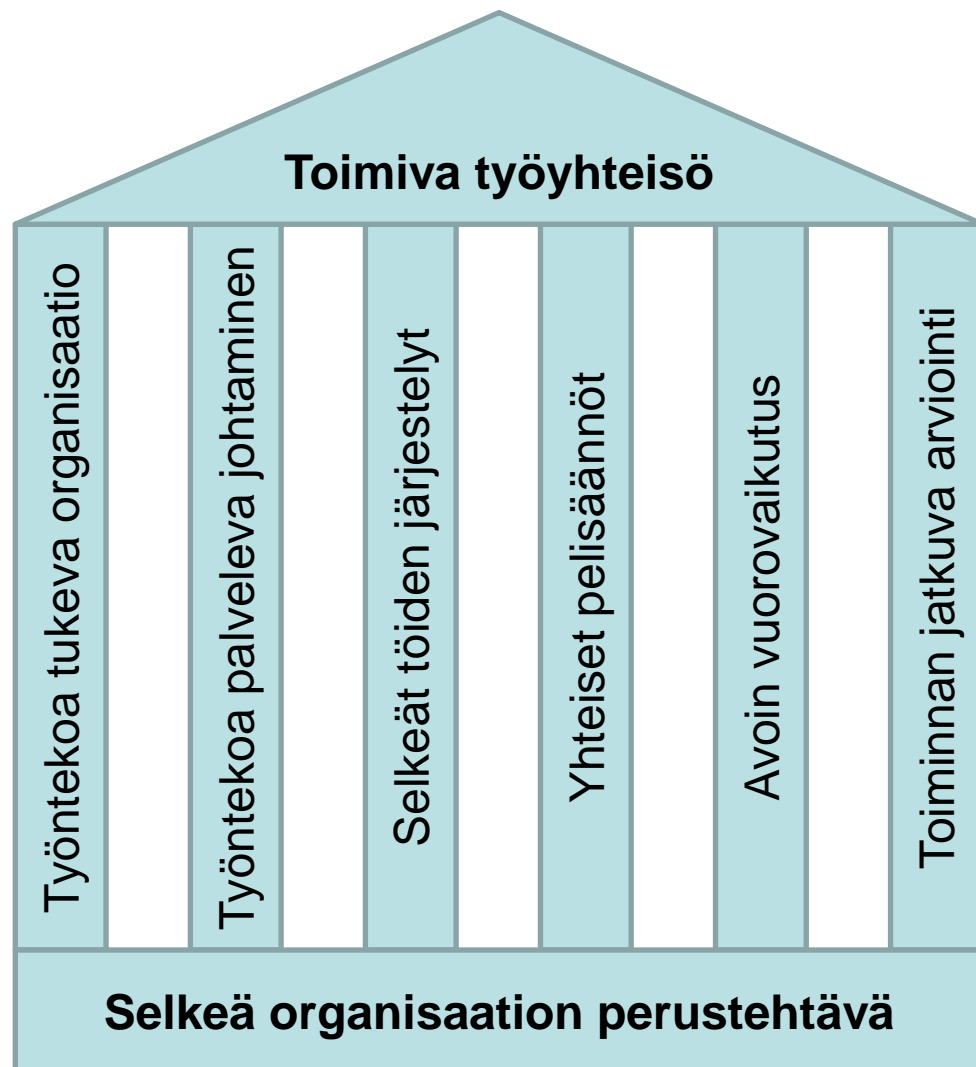
Työhyvinvointi

- Säännöllinen työhyvinvointikysely kerran vuodessa
 - Tulokset käydään läpi yksiköittäin koko henkilöstön kanssa
 - Tulosten mukaiset toimenpiteet tarkennetaan yksiköittäin keskustelutilaisuudessa
 - Keskitytään ratkaisuihin, ei ongelmiin -> kerätään konkreettiset parannusehdotukset ja niiden perusteella tehdään toimenpiteet
 - Työkaluna käytetään Pekka Järvisen toimivan työyhteisön peruspilareja ja ongelmien ratkaisumallia (seuraava sivu)
- Esimiestyön ja johtamisen vahvistaminen ja kehittäminen
 - Selkeät ja läpinäkyvät periaatteet, samat säännöt kaikille
 - Johto ja esimiehet näyttävät esimerkkiä
 - Työaikasuunnittelun läpinäkyvyys
 - Epäkohtiin puuttumisen kulttuurin vahvistaminen: esimerkiksi epäasialliseen työkäyttöön ja kiusaamiseen nollatoleranssi
 - Esimieskoulutus

Muutokseen liittyvien ongelmien, pelkojen ja huolien käsittely



Toimivan työyhteisön peruspilarit



Esimerkki työhyvinvointikyselyn jatkokäsittelystä (PATA)

➤ Voidaan vaikuttaa kohta

- työn suunnittelu, osallistaminen ja esimiesalais-suhde
 - säännölliset tiimipalaverit
 - valmisteltavat asiat: esittely ja keskustelu tiimipalaverissa
 - vapaaehtoisuuspohjalta syksyyn 30 min syyskeskustelu (tiimivastaava)
 - juttutuokio kerran vuodessa (osaamisalueen johtaja)
 - yhteinen kehittäminen, kehittämispäivä/t budjetin rajoissa
 - työaikasuunnittelun läpinäkyvyys
 - säännöllinen pelisääntöjen kertaaminen
- tavoitteiden selventäminen
 - tavoitteet ja menettelysäännöt esille selkeästi
 - työaikasuunnittelun avoimuus
 - kehityskeskusteluissa ja muut esimies-alaiskeskustelut: mitä odotuksia
- oikeudenmukaisuus
 - samat säännöt kaikille
 - epäasialliseen käytökseen puuttuminen

Esimerkki työhyvinvointikyselyn jatkokäsittelystä (PATA)

➤ Sietäminen

- työn sirpaleisuus – amk-työ on sirpaleista, jossa monet roolit ja osaamisodotukset ovat päivittäisiä
- OKM-linjaukset – ministeriö ohjaa sopimuksilla ja lainsäädännöllä toimintaamme. Tähän emme voi vaikuttaa.
- amk-rahoitus- amkit ovat keskenään kilpailutilanteessa ja menestyminen kilpailussa vaikuttaa tulevaisuuden mahdollisuuksiimme
- töiden ruuhkautuminen, kiireen tuntu, opetuksen ja muun työn päällekkäisyydet – opettajan ja muun henkilökunnan työssä asiakkaiden tarpeet johtavat vaatimukseen nopeasta reagoinnista (opiskelijat, yrityksen, hankkeet yms.)

Esimerkki työhyvinvointikyselyn jatkokäsittelystä (PATA)

- Ongelmat, pelot, huolet, jotka ovat poistettavissa totuudenmukaisella tiedolla
 - ”Kuka on asiakkaamme?” Opiskelija on asiakkaamme, meillä on myös muita asiakkaita eri projekteissa ja hankkeissa. Olemme töissä heitä varten ja heidän ansiostaan.
 - ”Oppimisen laatu ei voi säilyä nykymenolla”: Oppimisen laatutaso säilyy amk:issa. Opetuksen laatutason määrää laki ja ops. Opettajan ja opiskelijan rooli: Opiskelijan vastuuna on tehdä työtä oppimisensa eteen – opettajan rooli on ohjata tässä oppimisprosessissa.
 - ”Huhut”: Huhut leviävät siten, että joku kertoo eteenpäin asian, josta ei ole varma. Huhun kiertämisen voi katkaista. Tosiasioiden tiedottaminen, toistaminen, kertaaminen. Jokaisella on vastuu olla aktiivinen ja ottaa selvää. Esimiehet ovat paljon haltijoita.
 - ”Esimies ei tue”. Esimiesten läsnäoloa korostetaan, kuuntelemista ja kuulemista sekä oikean tiedon antamista: mikä on virallinen linja, jonka mukaan toimitaan; mikä on päätehtävämme; millä resursseilla toimimme; esimiehen tukea ovat myös ne päätökset, joissa toiveita ei voida toteuttaa.

Työhyvinvointi

- Tiimityön kehittäminen ja vahvistaminen
 - Säännölliset tiimipalaverit kaikissa yksiköissä
 - Teemme yhdessä tulosta (Tavoitteet, Tulokset, Työnilo)
 - Tavoitteet ja tulokset säännöllisesti esillä
 - Tiimityön koulutukset
- Esimerkiksi TKIY edistää tiimiytymistä tiimikohtaisilla huoneentauluilla, jossa on kolme tasoa:
 - SAMKin arvot
 - TKIY:n kolme yhteistä lupautta
 - ✓ minulta löytyy aina aika työkaverilleni
 - ✓ kiitän ja huomioin työkaverini hyvin tekemän työn
 - ✓ yritän ensin ymmärtää työkaveriani ja vasta sitten tulla itse ymmärretyksi
 - omat henkilökohtaiset lupaukset

Työhyvinvointi

- Yhteisöllisyyden vahvistaminen ja tiedonkulun parantaminen
 - Jatketaan hyviä käytäntöjä, jotka vahvistavat yhteisöllisyyttä ja parantavat tiedonkulkua
 - Henkilöstöpäivät vähintään kerran vuodessa elokuussa
 - Esimiespäivät 2 kertaa vuodessa toukokuussa ja marraskuussa
 - Johdon kalenteroidut kierrokset yksiköissä
 - T.T ehdotus: Yksiköiden kehittämispäivät kerran vuodessa – tavoitteellista työskentelyä ja vapaata yhdessä oloa. Selvitetään antaako budjetti myöden ja missä laajuudessa.
 - T.T ehdotus: työnantajan tukema SAMKin henkilöstökerho tyky-setelien lisäksi. Selvitetään herättääkö kiinnostusta ja mikä on panostus.

Työhyvinvointi

➤ Tehokas hallinto

- Vaikuttava, yksinkertainen ja menestymistä tukeva laatujärjestelmä -> yhteistyö Turku AMK:n kanssa
- Tavoitteena kohtuullinen määrä selkeitä sääntöjä ja ohjeita, joilla laki ja laatujärjestelmä tulevat täytettyä ja yhteiset pelisäännöt sovittua
- Vähemmän on enemmän
- Kurinalaisuuden kulttuuri: Säännöillä ja ohjeilla luodaan raamit, joita noudatetaan, mutta joiden sisällä voi toimia vapaasti ja vastuullisesti

➤ Tuloksista palkitseminen

- Toimitusjohtaja ja talous- ja hallintojohtaja ovat valmistelleet koko henkilöstön kannustinjärjestelmää. Oy hallitus ei voinut tehdä myönteistä päätöstä, koska järjestelmälle ei saatu 2/2014 Porin kaupungin konsernijaoston (= pääomistajan) tukea
- Asiaan palataan syksyllä 2014
- Johdolla vahva tahtotila kehittää palkitsemista
- Mietitään myös muita palkitsemisen ja kannustamisen keinoja

Toimenpideohjelman yhteenveto

Toimenpide	Toimenpiteen kuvaus	Tulokset	Vastuu
Kehityskeskustelut	Esimiehen ja alaisen väliset keskustelut helmi-huhtikuussa	Sovitaan tavoitteista ja osaamisen kehittämisen linjoista ja viedään HR-järjestelmään	Toimintayksikön johtajat, esimiehet, HR
Osaamiskartoitusten tekeminen	Osaamistarpeet ja osaamistasot on kuvattu. Tehdään osaamiskartoitus syksyllä 2014	Osaamiskartoituksesta saadaan kehitystarpeet, joiden pohjalta laaditaan koulutussuunnitelma	Toimintayksikön johtajat, esimiehet, HR
Koulutussuunnitelmien laatiminen	Osaamiskartoituksen perusteella laaditaan koulutussuunnitelma, jota lähdetään toteuttamaan.	Koulutussuunnitelmat valmiit Q4/2014	HR, johtoryhmä
Vuosittainen työhyvinvointikysely	Tulokset viestitään, kerätään parannusehdotukset ja niiden perusteella tehdään toimenpiteitä	Parantunut työtyytyväisyys, mittarina työhyvinvointi-indeksi	Toimintayksikön johtajat, esimiehet, HR
Epäkohtiin puuttumisen kulttuurin vahvistaminen	Esim. nollatoleranssi epäasialliseen työkäyttöön ja kiusaamiseen	Hyvinvoiva työyhteisö	Johto, esimiehet, henkilöstö

Toimenpideohjelman yhteenveto

Toimenpide	Toimenpiteen kuvaus	Tulokset	Vastuu
Esimieskoulutus	Johtamisen ja esimiestyön vahvistaminen	SAMKilainen johtamiskulttuuri	HR/Johtoryhmä
Tiimityön kehittäminen ja vahvistaminen	Säännölliset tiimipalaverit, tavoitteet ja tulokset säännöllisesti esillä, palaute, tiimikoulutukset	Tiimiytyminen. Teemme yhdessä tulosta!	Toimintayksikön johtajat, esimiehet
Yhteisöllisyyden vahvistaminen	Henkilöstöpäivät, esimiespäivät, johdon ”kiertueet”, yksiköiden kehittämispäivät, henkilökuntakerho	Parempi tiedonkulku ja työtyytyväisyys	Johtoryhmä
Laatujärjestelmän ja menetelmäohjeiden kehittäminen	Laatujärjestelmän ja menetelmäohjeiden yksinkertaistaminen. Ohjeiden noudattaminen. Innostamme vastuullisuuteen!	Kurinalaisuuden kulttuuri: Raamit, joiden sisällä voi toimia vapaasti ja vastuullisesti! Parempi työhyvinvointi	Johtoryhmä/Laatuvaikuttaja
Henkilöstön palkitseminen	Tavoitteena koko henkilöstön kannustinpalkkiojärjestelmä	OKM indikaattorien parantuminen	Toimitusjohtaja ja talous ja hallintojohtaja

Sinisellä olevat ehdotuksia

Satakunta University of Applied Sciences