

Auditointikohde	2. Korkeakoulun perustoimintojen laadunvarmistuksen kattavuus ja vaikuttavuus e) henkilöstön rekrytointi ja kehittäminen
Näytön nimi	<b>HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN</b>
Näytön laadinnan vastuuhenkilöt	Raimo Saarelainen, vararehtori, Kehittämisen- ja palvelukeskus Eero Elsinen, hallinto- ja talousjohtaja, Kehittämisen- ja palvelukeskus
Näytön tarkoitus	Näytön tarkoituksena on kuvata Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja vahvistamiseen liittyvät toimintatavat

## 1. NÄYTÖN KUVAUS

Hyvinvoiva henkilöstö on yksi Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun strategian 2007–2012 henkilöstönäkökulmaan liittyvistä. Henkilöstön kehittämisohjelman 2011–2012 yksi keskeisistä linjauksista on voimaantuva ja hyvinvoiva henkilöstö. Myös kehittämisohjelmaa edeltävässä henkilöstöstrategiassa 2007–2009 korostettiin yksilön jaksamista ja työhyvinvointia. Vuodenvaihteessa 2009–2010 toteutetun PKAMK:n strategian väliarvioinnin perusteella yhdeksi strategiakauden loppuvaiheen keskeiseksi painopisteeksi valittiin henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin kehittäminen. Tämän seurauksena ammattikorkeakouluun perustettiin vuonna 2010 keskuskohtaiset ja koko ammattikorkeakoulun työhyvinvointiryhmät, jotka rehtori nimeää kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Ryhmät toimivat esimiestyön tukena. PKAMK on Joensuun kaupungin liikelaitos, joten sen henkilöstöllä on käytettävissä kaikki kaupungin tarjoamat työhyvinvointiin liittyvät palvelut.

### Työhyvinvoinnin suunnittelu

PKAMK:n strategian 2007–2012 väliarvioinnissa vuoden 2010 alussa henkilöstön työhyvinvointi valittiin strategiakauden loppuvaiheen kehittämiskohteeksi. PKAMK:n kehittämisohjelmassa on määritelty hyvinvointiin liittyvät toimintaperiaatteet, joihin liittyen PKAMK:n työhyvinvointiryhmä työstää vuosittain tarkistettavan työhyvinvointisuunnitelman. PKAMK:n työsuojeluvalltuutettu toimii ryhmän puheenjohtajana ja hän vastaa suunnitelman laadinnasta. Työhyvinvointisuunnitelma ohjaa työhyvinvointiryhmien toimintaa.

- [PKAMK:n strategia 2007–2012](#)
- [Henkilöstön kehittämisohjelma 2011–2012](#) (s. 8–9)
- [Työhyvinvointisuunnitelma 2011–2012](#)

### Työhyvinvointitoiminnan toteutus

Työhyvinvointiin liittyvä aineisto on koottu PKAMK-intraan henkilöstöpalvelujen sivustolle. Aineiston päivittämisestä vastaa hallinnon suunnittelija. Työhyvinvointiryhmät kokoontuvat säännöllisesti ja niiden tehtävänä on toiminnan koordinointi. Koko ammattikorkeakoulun työhyvinvointiryhmässä on mukana edustajat kaikkien keskusten työhyvinvointiryhmistä. Työhyvinvointiryhmien toiminnan lisäksi PKAMK:ssa on kaksi kertaa vuodessa työhyvinvointifoorumi, jossa käsitellään ennalta sovittuja teemoja. Kevään 2011 foorumin teemana oli huumorin käyttö työyhteisössä ja syksyn 2011 teemana on luottamus.

Kaikkien keskusten käyttötalousuunnitelmiin on vuosittain varattu henkilöstön määrään suhteutettu virkistystoimintaan varattu määräraha.

- [Työhyvinvointiin liittyvä aineisto](#) (henkilöstöpalvelujen PKAMK-intra-sivustolla)
- [Työhyvinvointiryhmät](#)

### **Työhyvinvointitoiminnan arviointi**

Henkilöstön työhyvinvointia arvioidaan vuosittain henkilöstön työtyytyväisyyskyselyn, sairauspoissaolojen ja varhaisen puuttumisen toimintamallin (VARPU) soveltamisen avulla. Henkilöstön työhyvinvointia arvioidaan vuosittain johdon katselmuksessa ja toimintakertomuksen henkilöstökatsauksessa.

- [Henkilöstön työtyytyväisyyskysely tulosten arviointi 2011](#)
- [Toimintakertomus 2010](#) (Henkilöstökatsaus s. 7–9)
- [Johdon katselmus, vuosi 2010](#)

### **Työhyvinvointitoiminnan kehittäminen**

Henkilöstön kehittämisohjelman perusteella työhyvinvointiryhmien toiminnan vakiinnuttaminen ja senioriohjelman laadinta ovat vuosien 2011–2012 keskeisiä kehittämiskohteita. Vararehtori sekä hallinto- ja talousjohtaja vastaavat työhyvinvointitoiminnan kehittämisestä. Työhyvinvointiryhmillä on vastuu sovittujen kehittämistoimien koordinoinnista.

## **2. NÄYTTEET SOVELTAMISESTA**

### **a. Työhyvinvointifoorumit PKAMK:n työhyvinvoinnin edistäjinä**

Työhyvinvoinnin kehittämisfoorumi toteutetaan kaksi kertaa vuodessa joka lukukauden lopussa. Sen kesto on neljä tuntia. Foorumiin kutsutaan työhyvinvoinnin kehittämisen avainhenkilöt: keskusten työhyvinvointiryhmien jäsenet, keskusten johtajat, koulutus- ja kehittämispäälliköt sekä koko luottamus- ja työsuojeluhenkilöstö, yhteensä lähes 60 henkilöä. Foorumin tarkoitus on laajapohjaisesti luoda ja vahvistaa yhteistä näkemystä työhyvinvoinnin kehittämisestä. Esille tuodaan hyviä käytänteitä, onnistumisia, kehittämishaasteita ja uusia ideoita. Foorumien teemat ja työskentelytavat suunnitellaan koko AMKn työhyvinvointiryhmässä. Ensimmäinen foorumi toteutui joulukuussa 2010. Foorumilla tuotettiin yhteisesti näkemys siitä, millaiset asiat edistävät työhyvinvointia ja millaisia tavoitteita työhyvinvoinnin kehittämiselle tulee asettaa. Vuoden 2011 toukokuussa aiheena oli positiivisen huumorin käyttö työyhteisön voimavarana. Marraskuussa 2011 aiheena tulee olemaan luottamuksen rakentaminen työyhteisössä. Molemmille toteutuneille foorumille osallistui n. 30 henkilöä.

## **3. TOIMINNAN ITSEARVIOINTI**

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Hyvät käytännöt                 | - Työhyvinvointiryhmät ja -foorumi                                       |
| Kehittämiskohteet               | - Senioriohjelman käynnistäminen<br>- Eettisten pelisääntöjen laatiminen |
| Käynnissä olevat kehittystoimet | - Työhyvinvointiryhmien toiminnan vakiinnuttaminen                       |