

Tämä on rinnakkaistallennettu versio alkuperäisestä julkaisusta.

Tämä on julkaisun kustantajan pdf.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Savolainen, S.; Raita, M. ja Angerpuro, K. 2019. HR-palvelujen vuosi 2018 – Kehitimme työhyvinvointia ja palkkausjärjestelmää. Talk-verkkolehti, Puheenvuoroja 29.4.2019.

URL: <https://talk.turkuamk.fi/puheenvuoroja/hr-palvelujen-vuosi-2018-kehitimme-tyohyvinvointia-ja-palkkausjarjestelmaa/>

Kaikki julkaisut Turun AMK:n rinnakkaistallennettujen julkaisujen kokoelmassa Theseuksessa ovat tekijänoikeussäännösten alaisia. Kokoelman tai sen osien käyttö on sallittu sähköisessä muodossa tai tulosteena vain henkilökohtaiseen, ei-kaupalliseen tutkimus- ja opetuskäyttöön. Muuhun käyttöön on hankittava tekijänoikeuden haltijan lupa.

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this, use the original publication:

Savolainen, S.; Raita, M. ja Angerpuro, K. 2019. HR-palvelujen vuosi 2018 – Kehitimme työhyvinvointia ja palkkausjärjestelmää. Online Magazine Talk, Comments 29.4.2019.

URL: <https://talk.turkuamk.fi/puheenvuoroja/hr-palvelujen-vuosi-2018-kehitimme-tyohyvinvointia-ja-palkkausjarjestelmaa/>

All material supplied via TUAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

Sami Savolainen
palvelujohtaja, Turun ammattikorkeakoulu

Mervi Raita
henkilöstöpäällikkö, Turun ammattikorkeakoulu

Kirsi Angerpuro
HR-suunnittelija, Turun ammattikorkeakoulu

HR-palvelujen vuosi 2018 – Kehitimme työhyvinvointia ja palkkausjärjestelmää

Avainsanat: **arvot, HR-palvelut, työhyvinvointi, työnohjaus, vuosikertomus2018**

Palvelujohtaja Sami Savolainen:

Merkityksellisen osaamisen tuottaminen yhteisöllisesti alueemme tarpeisiin on toimintamme ydintä. Arvotyöskentelyn pohjalta keskeiseksi arvoksemme nousikin osaamisen jakaminen. HR-palveluissa kehitimme myös palkkaus- ja urapolkujärjestelmää ja huolehdimme henkilöstön hyvinvoinnista.

Henkilöstön yhteisistä keskusteluista kerätyt arvot muotoiltiin keväällä 2018 seuraavasti:

"Keskeinen arvomme on osaamisen jakaminen."

"Turun AMK on laadukasta osaamista jatkuvasti kehittävä ja jakava yhteisö. Huippuosaajien ammattikorkeakoulussa me työskentelemme yhdessä tuloksellisen, kestävä, kansainvälisen ja inhimillisen tulevaisuuden puolesta."

Osaamisen jakaminen kulminoitui siis keskeiseksi arvoksemme kevään 2018 arvokeskustelun tuloksena. Yksittäisistä arvoista avoimuus, yhteisöllisyys ja toistemme kunnioittaminen saivat eniten kannatusta.

Osaamisen jakamista käytimme myös keskeisenä ohjaavana tekijänä uuden johtamisjärjestelmän eteenpäinviennissä. Osaamisen jakaminen on enemmän kuin yhteisön jäsenten välisten suhteiden kuvaamista. Korkeakoulun toiminta yhteiskuntaan päin on osaamisemme jakamista esimerkiksi alueen työnantajille laadukkaana opetuksen ja TKI-toiminnan muodossa.

Toimintaamme liittyy useita muitakin arvoiksi katsottavia näkökulmia, joten loimme niistä sanapilven:

Turun ammattikorkeakoulun arvot



Turun AMK on laadukasta osaamista jatkuvasti kehittävä ja jakava yhteisö.

Huippuosaajien ammattikorkeakoulussa me työskentelemme yhdessä tuloksellisen, kestävä, kansainvälisen ja inhimillisen tulevaisuuden puolesta.

Työn merkityksellisyys
Inhimillisyys Muutos Yhteisöllisyys
Huippuosaaminen Kansainvälisyys Asiantuntijuus
Tuloksellisuus Vapaus ja vastuu Arvostus
OSAAMISEN JAKAMINEN
Vuorovaikutus Edelläkävijyys Taloudellisuus
Kehittäminen Luotettavuus Hyvä elämä
Vaikuttaminen Kyvykkyys
Kestävä tulevaisuus

Hyvinvoiva henkilöstö on menestyvän AMK:n takana

Henkilöstö on tehnyt hyvää työtä vuonna 2018, ja hyvinvoiva henkilöstö takaa menestyksen myös tulevaisuudessa.

Työhyvinvointi koostuu monista asioista, joita voidaan tarkastella yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasolta. Työyhteisö- ja organisaatiotason tarkastelussa johdolla ja esimiehillä on vastuu työympäristökiteijöistä, työhyvinvoinnin johtamisesta ja työyhteisön toimintakulttuurista.

Turun ammattikorkeakoulun "Hyvää työtä"-henkilöstösuunnitelmassa työhyvinvoinnin on linjattu tarkoittavan ennen kaikkea

- mielekästä työtä,
- selkeää työnkuvaa,
- tavoitteellisuutta ja
- vastuuta.

Hyvinvoivalla työpaikalla vallitsee avoin, luottamuksellinen ja innostava ilmapiiri, ja voimme hyödyntää työssä kykyjämme. Tavoitteena on, että työ on oikeassa suhteessa osaamiseen ja voimavaroihin. Jokaisella on oikeudenmukaisen kohtelun kokemus, mahdollisuus tulla kuulluksi ja vaikuttaa omaan työhön liittyviin asioihin. Työntekijä kokee olevansa hyväksyty, ja hän saa tukea ja palautetta niin esimiehiltä kuin työyhteisöltä.

"Hyvinvoivalla työpaikalla jokaisella on kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta ja mahdollisuus tulla kuulluksi."

Yksilötasolla työhyvinvointiin vaikuttavat jokaisen oma työnkuva ja oman työn ominaispiirteet ja työympäristö. Työntekijän omilla voimavaroilla ja valinnoilla – kuten asenteet, käyttäytyminen, osaamisen kehittäminen, elämäntavat – on merkitystä niin omaan kuin työyhteisönsä hyvinvointiin. Jokaisella työntekijällä on oma vastuunsa työhyvinvoinnistaan ja siitä, miten omilla valinnoillaan ja toiminnallaan vaikuttaa sekä omaan että työyhteisönsä työhyvinvointiin.

Eväitä omaan työssä jaksamiseen

HR-palvelut koordinoi noin vuoden kestänyttä sisäistä työhyvinvointihanketta "Omalla työhyvinvointiosaamisella lisää voimavaroja työhön ja vapaa-aikaan". Hankkeen keskiössä oli nimenomaan yksilötason työhyvinvointi, koska nykyinen työelämä on jatkuvaa muutosta ja osaamisen päivittämistä. Työntekijän hyvä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen jaksaminen, itsensä johtaminen, tietoisuus omasta hyvinvoinnista ja muut elämäntapoihin liittyvät asiat otettiin tarkasteluun hankkeessa. Tavoitteena oli innostaa henkilöstöä huolehtimaan itsestään entistä paremmin, löytämään siihen sisäinen motivaatio ja tarjota eri tapoja lisätä oman työhyvinvointia.

"Työhyvinvoinnin kehittämisessä on mukana myös omia opiskelijoitamme."

Hankkeessa rakensimme testaus- ja hyvinvointipalvelupisteen ja toteutimme yhteisöllisiä ryhmiä hyvinvoinnin eri teemoista. Testaus- ja hyvinvointipalvelupisteessä on kehonkoostumusmittauslaite ja mahdollisuus verenpaineen mittaukseen. Pistettä kehitetään edelleen yhdessä opiskelijoidemme kanssa monialaisuuttamme hyödyntäen.

Järjestimme hankkeen aikana myös kaksi hyvinvointi-iltapäivää, joissa oli asiantuntijaluentoja hyvinvoinnin eri teemoista. Hankkeen päättymisen jälkeen hyvinvointiin liittyviä ryhmiä jatketaan, ja niihin on integroitu Terveys ja hyvinvointi -sektorin opiskelijoita mukaan.

"Tavoitteena on pidettävä, että työhyvinvointia tukeva toimintatapa ja johtaminen näkyvät työyhteisössä joka päivä."

Hanke oli aloitus työhyvinvoinnin systemaattiselle, jatkuvalle ja strategiselle kehittämiselle, jota HR-palvelut jatkaa yhteistyössä omien asiantuntijoiden ja työterveyshuollon kanssa. Työhyvinvoinnin kehittämisessä on mukana myös omia opiskelijoitamme. Tämä toimintatapa toteuttaa myös Innostava yhteisö -strategiaa, jonka mukaan käytännön tekemisen erinomaisuus syntyy kaikkien yhteisömmen jäsenten asiantuntijaosaamisella, ja yhteisömmen muodostuu kollegiaalisesti toimivista opiskelijoista ja henkilökunnasta.

HR-palvelut edistää ja kehittää työhyvinvointia monella tasolla ja yhteistyössä eri organisaatiotasolla. Tavoitteena on pidettävä, että työhyvinvointia tukeva toimintatapa ja johtaminen näkyvät työyhteisössä joka päivä. Jokainen on omassa työroolissaan luomassa ja vastuussa työhyvinvoinnista sekä omalta että työyhteisön osalta.

Henkilöstökyselyn tulokset työhyvinvoinnin yksi mittari

Vuoden 2018 alkupuolella toteutimme toista kertaa Corporate Spiritin henkilöstökyselyn, johon vastasi 89 prosenttia henkilöstöstä. Tulosten perusteella edellytimme yksilö-, sektori- ja AMK-tason kehittämistoimenpiteitä. Vuonna 2018 aloitettu kehittämis työ näkyi jo vuonna 2019 toteutetun henkilöstökyselyn tuloksissa; erityisesti myönteistä oli todeta parannusta kyselyn perusteella tehtyjen toimenpiteiden toteuttamisessa.

Vastausaktiivisuus alkuvuonna 2019 oli edellisvuoden tasoa, ja tuloksissa oli merkittävää parannusta kautta linjan. Positiivisina asioina kyselystä nousi työmotivaatio eli oman työn hyödyllisyys ja työpanoksen tärkeys sekä esimiestyö. Lisäksi eniten parannusta verrattuna edelliseen vuoteen oli tapahtunut työn stressaamattomuudessa – kuitenkin edelleen on kehitettävää työn stressaamattomuudessa ja työhyvinvointiin liittyvissä tekijöissä verrattuna viiteryhmään (asiantuntijayritykset).

Työnohjausta, varhaista tukea ja koulutusta

Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa henkilöstölle järjestettiin työhyvinvointikoulutuksia. Omat työnohjaajat olivat käytössä työyhteisön ongelmatilanteissa ja voimavarakoulutuksissa. Jatkoimme varhaisen tuen toimintamallin juurruttamista, ja sitä tulemme tekemään jatkossakin.

HR-palvelut alkoi koordinoita vuoden kestävää esimiesvalmennusta, jonka tavoitteena on luoda työyhteisöön yhtenäinen, innostava ja yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia vahvistava johtamiskulttuuri. Valmennuksen kautta esimiehet saavat eväitä työhyvinvoinnin edistämiseen.





#AMKavajaisissa 2018 huomioitiin yhteisöme jäseniä opiskelijakunta TUOn kanssa järjestetyn yhteisen äänestyksen perusteella.

Palkkausjärjestelmän jatkokehittäminen vuonna 2018

Turun ammattikorkeakoulu on luonut oman asiantuntijaryhmittelyyn perustuvan niin sanotun urapolkumallin osana palkkausjärjestelmän kehittämistä. Urapolkumallissa on määritelty työntekijäryhmittely eri urapolun tasoilla työntekijöiden työn vaativuuden, ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tekijät ja arviointikriteerit, ja ne tulevat näkyvästi esille sekä huomioon otetuksi arviointikierroksilla. Vuoden 2018 arviointikeskustelukierrosten tuloksena tehtiin 39 palkkaryhmän muutosta.

Urapolkumallia käytimme nyt toisen kerran arviointikierroksilla, mikä on lisännyt avoimutta ja kannustanut osaamisen kehittämiseen. Urapolkumallin tavoitteena on jatkuvasti kehittää palkkausjärjestelmää siten, että siinä voidaan ottaa paremmin huomioon muun muassa strategiset osaamisen painopistealueet, palkkojen tasapuolisuus ja eri väylät urapolun tasoilla siirtymiseen.

Edelleen palkkausjärjestelmän kehittäminen jatkuu siten, että se vahvistaa Turun ammattikorkeakoulun laadukkaan opetuksen sekä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Henkilöstömäärä pysyi ennallaan – eläköityminen tulvaisuuden haaste ja mahdollisuus

Päätöksen henkilöstön lukumäärä oli vuoden päättyessä 705 henkilöä (665 henkilötyövuotta). Eläkkeelle siirtyi 16 henkilöä, mikä on sama kuin edellisvuonna. Eläköitymishuippu osuene vuosiin 2020–2021, jolloin todennäköisen eläkeiän saavuttaa vuosittain 28 henkilöä. Jo vuonna 2019 todennäköisen eläkeiän saavuttaa 19 henkilöä.

Lähtötilanteen eläköitymisen "huippuvuodet" asettavat henkilöstösuunnittelulle isoja haasteita; henkilöstösuunnittelussa on kyettävä sekä varautumaan osaamisen pysymiseen että eläköitymisen osaamisvajaeet. Toisaalta se antaa mahdollisuuden painottaa strategisia osaamisalueita uusrekrytoinneissa.

HENKILÖSTÖ

Henkilöstön määrä	2018 (HTV)	2017 (HTV)	2016 (HTV)	2015 (HTV)	2014 (HTV)
Opetushenkilökunta	368	391	379	373	419
T&K-henkilöstö	91	78	95	74	85
Muu henkilökunta	216	202	203	210	186
Yhteensä	665	671	677	657	690

Henkilötyövuosilla (HTV) tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei lasketa ylityitä eikä muuta normaalin työajan ylittävää aikaa

Henkilöstökulut	2018	2017	2016	2015
Palkat ja palkkiot	35 362 482,25	34 721 907,14	34 966 203,45	33 245 885,57
Henkilösivukulut	7 659 084,90	8 022 235,18	8 614 965,26	8 085 081,78
Henkilöstökulut yhteensä	43 021 567,15	42 744 142,32	43 581 168,71	41 330 967,35

HR-palveluiden tehtävänä on tuottaa henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen palveluita ammattikorkeakoulun henkilöstölle. Huolehdimme siitä, että henkilöstöllä on toimintaympäristö, jossa on turvallista ja mukavaa toimia ja tehdä työtä.

Lue myös:

[Henkilöstöpäällikön kapulanvaihto](#)
[Töihin Turun ammattikorkeakouluun](#)

Artikkeli on osa vuoden 2018 vuosikertomusta, joka julkaistaan Talk-artikkelien sarjana huhtikuun 2019 aikana.

Muut tähän mennessä ilmestyneet vuoden 2018 vuosikertomus-artikkelit:

[Rehtorin katsaus tulevaisuuteen](#)

[Opiskelijat mukana innovaatiopedagogiikan kehittämisessä](#)

[Mitä vastuullisuus tarkoittaa Turun ammattikorkeakoulussa?](#)

[Asiakastyötä, erikoistumiskoulutuksia, liiketoimintadataa – työelämäpalveluilla uusien alkujen vuosi](#)

[Kansainvälistä toimintaa ei ole ilman kumppaneita tai verkostoja](#)

[Opiskelijoille lisää paikkoja, uusia väyliä ja vahvempaa ohjausta](#)

[TKI-palvelujen suuntaviivoina positiivinen rakennemuutos ja alueemme kehittäminen](#)

29.04.2019

