



Hyvää työtä

Turun AMK:n
Hyvän työn
periaatteet
2021–2025

TURKU AMK 

Hyvän työn periaatteet 2021–2025 kertovat yhteisömme johtamisen, toiminnan ja työhyvinvointikulttuurin tavoitteista.

Periaatteiden tarkoitus on tukea strategiaamme ja erityisesti sen Innostava yhteisö -ohjelmaa sekä osaamisen jakaminen -arvon mukaista toimintaa.

Yhteisöllisyys ja kaikkien AMK

Innostava yhteisö

Olemme innostava ja rohkeiden tekijöiden korkea-kouluyhteisö. Tulokset ja ylpeys työstä rakentuvat motivaatiosta ja henkilökunnan hyvinvoinnista. Huomioimme asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa koko yhteisömme – henkilökunnan ja opiskelijat.

Yhteisöllisyys ja osaamisen jakaminen tekevät meistä yhteiskuntaa uudistavan korkeakoulun. Yhdessä tekeminen tarkoittaa Turun AMK:ssa jaettua asiantuntemusta, yhteisöpettajuutta, verkostoitunutta tutkimusta ja työelämäkontaktien kautta tapahtuvaa osaamisen kehittymistä.

Kolme kampusta Kupittaalla, Linnankadulla ja Salossa sekä virtuaalinen toiminta tekevät meistä helposti saavutettavan ja mahdollistavat asiantuntijoiden joustavan työn. Työympäristömme tukevat yhteisöllisiä toimintatapoja, yhteistyötä työelämän kanssa sekä kannustavat monialaisiin kohtaamisiin.

Mahdollistava ja kannustava johtaminen

Johtaminen on korkeakoulussamme kannustavaa, ammattimaista ja mahdollistavaa. Johtamisella tuemme henkilöstön kykyä saavuttaa tuloksia ja kehittymistä oman alan asiantuntijana. Mahdollistamme henkilöstön onnistumista työssään huomioimalla kunkin vahvuudet. Kannustamme toisiamme onnistumaan ja kehittymään ammatillisesti. Uutta luovana korkeakouluna teemme kokeiluja ja hyväksymme myös epäonnistumisia. Johtaminen ja esihenkilöiden työ onnistuvat parhaiten kulttuurissa, jossa henkilöstö voi toimia rakentavassa vuorovaikutuksessa esihenkilöiden kanssa. Meidän kunkin työyhteisö- ja itsensä johtamisen taidot ovat ensisijaisen tärkeitä, sillä meillä kaikilla on vastuu työn, osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittymisestä. Esihenkilöiden tehtäviin kuuluu myös valvoa ja tarvittaessa puuttua ohjaavilla toimenpiteillä.

Pidämme tärkeänä esihenkilön ja työntekijän välistä

Johtamisemme on kannustavaa, ammattimaista ja mahdollistavaa.

säännöllistä sekä luottamuksellista keskusteluyhteysttä osana työn arkea. Käytössämme on lisäksi mahdollisuudet yksilö- ja ryhmäkehityskeskusteluihin. Sovellamme ja kehitämme kehityskeskustelukäytäntöjä eri tilanteisiin sekä tarpeisiin.

Vuorovaikutus ja viestintä

Arvostamme toinen toisiamme. Kannustamme rehelliseen ja rakentavaan keskustelu- ja palautekulttuuriin. Viestimme asioista avoimesti ja ajantasaisesti. Huolehdimme, että myös ei-suomenkieliset saavat tarvittavan tiedon. Huomioimme saavutettavuusvaatimukset kaikessa viestinnässämme. Tuemme henkilöstömme asiantuntijanäkyvyyttä kansallisesti ja kansainvälisesti. Jokainen meistä on työyhteisön viestijä toimiessaan opiskelijoiden, kumppaneiden tai asiakkaiden kanssa. Kannustamme aktiiviseen sosiaalisen median käyttöön. Toimiessamme medioissa tiedostamme, että olemme samalla vaikuttamassa myös työnantajakuvaan.

Kestävän kehityksen mukainen toiminta

Olemme sitoutuneet toiminnassa Suomen ammattikorkeakoulujen kestävän kehityksen ja vastuullisuuden ohjelmaan sekä siinä annettuihin lupauksiin toimia taloudellisesti, ekologisesti, kulttuurisesti ja sosiaalisesti vastuullisena työnantajana. Koko yhteisömme on tunnettava omaan työhönsä liittyvät kestävän kehityksen linjaukset. Tuemme henkilöstön osaamisen kehittämistä kestävän kehityksen ja vastuullisuuden asioissa ja sisällyttämme

tämän aihealueen myös henkilöstön perehdytykseen. Tavoitteenamme on olla hiilineutraali korkeakoulu viimeistään vuoteen 2025 mennessä.

Osaamisen kehittyminen ja jakaminen

Toimintamme keskiössä on osaaminen ja sen jakaminen; uudistamme yhteiskuntaa osaamisella ja luovuudella koulutuksessa, tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnassa sekä liiketoiminnassa. Toiminnalla vastaamme erityisesti Varsinais-Suomen alueen tarpeisiin.

Osaamisen kehittämisen painopisteitä

Kannustamme ja mahdollistamme henkilöstöämme koulutus- ja osaamistason nostamiseen huomioiden strategiset painopistealueet, toimintaympäristön muutokset ja työtyötehtävän vaatima osaaminen. Strategiasta ja koulutusvastuista lähtevän substanssiosaamisen lisäksi yhteisiä tulevaisuuden osaamisalueita ovat monipuoliset pedagogiset ratkaisut, TKI- ja liiketoimintaosaaminen, digiosaaminen, kansainvälisyysosaaminen, yhteistyö- ja verkostoitumistaidot sekä kestävä kehityksen mukainen toiminta.

Oma vastuu ja esihenkilön tuki osaamisen kehittämiseen

Tavoittelemme kunkin osaamisen kehittymistä oman alansa huipulle. Johto ja esihenkilöt luovat edellytyksiä, toimivat esimerkkinä ja kannustavat, mutta kukin meistä on vastuussa omien taitojen ja tietojen päivittämisestä. Tuemme henkilöstön osaamisen kehittymistä joustavin työaikajärjestelyin mahdollisuuksien mukaan. Osaamisen kehittämistarpeista tulee keskustella säännöllisesti esimerkiksi kehityskeskusteluiden yhteydessä. Vuosittaisessa koko henkilöstön koulutussuunnitelmassa pyritään huomioimaan eri henkilöstöryhmät ja heidän osaamistarpeensa.

Osaajiksi verkostoitumalla ja yhteistyöllä työelämään

Osaaminen kehittyy toimiessamme alueellisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti. Monialainen TKI-toiminta mahdollistaa tämän muiden korkeakoulujen ja työelämän kanssa, ja siksi edellytämme henkilöstöltä aktiivista ja oma-aloitteista TKI-toimintaa. Työelämälähtöisenä korkeakouluna työelämän muutokset edellyttävät meiltä jokaiselta jatkuvaa osaamisen päivittämistä.

Jokainen meistä on vastuussa omien taitojen ja tietojen päivittämisestä. Johto ja esihenkilöt luovat edellytyksiä ja kannustavat.

Kansainvälisyys osana osaamisen kehittymistä

Toimimme kansainvälisesti koulutuksessa, TKI- ja -liiketoiminnassa. Kehitämme jatkuvasti kansainvälisiä verkostoja ja kannustamme osallistumaan opettaja- ja henkilökuntavaihtoihin, kansainväliseen hanketoimintaan sekä kansainvälisten asiantuntijoiden vierailuihin. Henkilöstön henkilökohtaiset kontaktit syventävät yhteistyötämme kansainvälisten kumppaneiden kanssa. Monikulttuurinen ja -kielinen oppimis- ja työympäristö tarjoaa henkilöstölle myös monipuolisia kotikansainvälistymismahdollisuuksia. Kansainvälisten yhteyksien ylläpito ja vaikutusten hyödyntäminen omassa työssä on sujuvampaa uusien etätyöskentelytapojen myötä.

Työkierto ja mentorointi

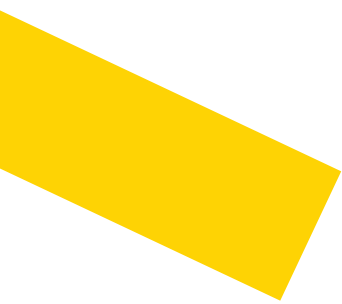
Sisäisen työkierron tavoitteena on ammatillinen uudistuminen, osaamisen jakaminen ja toisten tehtävien syvällisempi ymmärtäminen. Työkierrossa työtehtävät vaihtuvat, mikä lisää myös työhyvinvointia. Työkierto turvaa mahdollisuuden palata aikaisempaan tehtävään.

Pyrimme kehittämään mentorointia ja hiljaisen tiedon siirtoa työuran eri vaiheissa. Tunnistamme henkilöstön syvällisen osaamisen, jota mentoroinnilla voidaan jakaa eteenpäin.

Emeritus ja Fellow

Emeritus-/Emerita-ohjelmalla kutsumme erityisen ansioituneita ammattikorkeakoululaisia jatkamaan toimintaansa Turun AMK:ssa lakisääteiselle eläkkeelle jäämisensä jälkeen.

Käytössämme on lisäksi Turku UAS Fellow -asiantuntija-ohjelma, johon voidaan kutsua eri alojen asiantuntijoita Turun AMK:n ulkopuolelta. Ohjelma tähtää vastaavuoroiseen tiedonvaihtoon, asiantuntijaverkoston laajenemiseen sekä kansallisen ja kansainvälisen yhteistyön syvenemiseen eri aloilla.



Rekrytoinnissa painotamme oman alan osaamisen lisäksi työyhteisötaitoja.

Henkilöstön rekrytointi ja uralla eteneminen

Haluamme rekrytointien kautta saada yhteisöömme oman alansa parhaita osaajia, joilla on osaamisen lisäksi hyvät työyhteisötaidot.

Rekrytointikäytäntömme

Vuosittaiset henkilöstösuunnitelmat toimivat rekrytointien pohjana. Käytössämme on yhdenmukainen ja tasa-arvoinen rekrytointiprosessi.

Kokoaikaisiin tai toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin vähimmäisvaatimus on avoin sisäinen haku ja suositus on avoin julkinen haku. Määräaikaisiin työsuhteisiin voidaan rekrytoida ulkoisesti tai sisäisesti, joissain tapauksissa myös kohdennetulla haulalla, riippuen työsuhteen kestosta ja työtehtävän luonteesta. Toimivaltuudet ja poikkeukset rekrytointikäytäntöihin määritellään tarkemmin päätetyillä ohjeilla ja johtosäännössä.

Rekrytointi-ilmoitukset julkaistaan englanniksi aina, kun tehtävät eivät edellytä suomen kielen kattavaa osaamista. Kansainvälistä rekrytointia kehitetään.

Kun työn tarpeelle ja jatkuvuudelle on riittävät perusteet, työ tulee voida tehdä kokoaikaisessa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Tarkennukset periaatteisiin työsuhteiden vakinaistamisesta ja kokoaikaisuudesta keskustellaan yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Työuralla eteneminen

Käytössä olevat rekrytointitavat kannustavat oman henkilöstön uralla etenemistä. Sisäiset ja ulkoiset avoimet haut viestitään Messissä, jotta nykyiset työntekijät voivat halutessaan hakeutua niihin.

Käytössämme on urapolkumalli, jossa tehtävät on sijoitettu urapolun eri tasoille tehtävän vaativuuden mukaan. Urapolulla voi edetä hakeutumalla eri urapolkutasolla olevaan tehtävään joko sisäisen tai ulkoisen haun kautta. Muutos urapolkutasoon voi olla mahdollista myös silloin, kun tehtävän vaativuutta

muutetaan olennaisesti ja pysyvästi. Opetushenkilöstölle ja muille asiantuntijoille on omat urapolut. Edistämme henkilöstön mahdollisuutta liikkua näiden kahden urapolun välillä.

Kehitämme ja työnantajana mahdollistamme lyhyitä urapolkuvierailuja ja henkilöstön mahdollisuuksia osallistua omaa osaamista laajentaviin hankkeisiin ja tiimeihin läpileikkaavasti koko korkeakoulussa.

Tulemme arvioimaan urapolkumallimme toimivuuden ja kehitystarpeet vuoden 2022 aikana.

Perehdytys on tärkeää

Panostamme työntekijälähtöiseen perehdytykseen, johon meillä on selkeä toimintamalli. Jokaiselle uudelle työntekijälle laaditaan perehdytysuunnitelma, jota perehdytettävä myös itse aktiivisesti toteuttaa. Perehdytys kestää vähintään koeajan, joka toimii sekä työntekijän että työntekijän harkinta-aikana. Hyödynnämme koeajan parhaalla mahdollisella tavalla. Huomioimme perehdyttämisen tärkeyden myös uusien työtehtävien yhteydessä sekä tilanteissa, jossa työntekijä vaihtaa työtehtävää talon sisällä tai palaa pitkältä poissaololta.

Jokainen tuo toiminnallaan oman panoksensa työyhteisön ilmapiiriin.

Työhyvinvoinnilla huipputulokseen

Hyvinvoiva henkilöstö on menestyvän korkeakoulun edellytys. Henkilöstön hyvinvointi heijastuu työn tuloksellisuuden kautta myös opiskelijoihin ja työelämäyhteistyöhön. Tuemme henkilöstön hyvinvointia kokonaisvaltaisesti huomioiden niin fyysinen, psyykinen, sosiaalinen kuin henkinen ulottuvuus. Panostamme ennaltaehkäisyyn.

Työhyvinvointi on meillä yhteinen asia

Työhyvinvointi on yhteinen asia ja vastuu sen kehittämisestä kuuluu kaikille – joka päivä, työn arjessa. Johtamisella luomme edellytykset ja puitteet, mutta jokainen työntekijä vaikuttaa omilla valinnoillaan ja käyttäytymisellään niin omaan kuin työyhteisönsä hyvinvointiin.

Tunnistamme, että johtamiskulttuurilla on yhteys työhyvinvointiin. Tuemme esihenkilöitä heidän työssään, jotta he voivat tukea työntekijöitään parhaalla mahdollisella tavalla.

Seuraamme henkilöstömme työhyvinvointia henkilöstökyselyjen, kehityskeskustelujen ja esihenkilöiden työn kautta. Työsuojelutoimikunta, työterveyshuolto sekä eri työhyvinvoinnin toimijat kuten tyhy-ryhmät tekevät tiivistä yhteistyötä.

Työssä jaksamisen ja työn hallinnan tukeminen

Muuttuva työ edellyttää henkilöstöltä jatkuvaa osaamisen päivittämistä, epävarmuuden sietämistä ja joustavuutta sekä yhteistyötä. Tuemme parhaamme mukaan henkilöstömme työssä jaksamista, työn hallintaa ja henkisen turvallisuuden tunnetta. Työkyvyn hallintamallin mukaisesti puutemme työntekijöiden haitalliseen psykososiaaliseen työkuormitukseen. Kehitämme yhteisopettajuutta ja työparityöskentelyä yhtenä keinona vähentää kuormituksen tunnetta yksilö- ja yhteisötasolla.

Ymmärrämme liikunnan ja kulttuurin tärkeän merkityksen hyvinvoinnille. Suhtaudumme myönteisesti toimiin,

jotka aktivoivat henkilöstöä huolehtimaan fyysisestä ja henkisestä kunnosta. Ylläpidämme Työhyvinvoinnin työkalupakkia, jossa on vinkkejä ja keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen.

Työyhteisötaidot ja työilmapiiri

Me-henki ja hyvä työilmapiiri vaikuttavat positiivisesti työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Jokainen tuo toiminnallaan oman panoksensa työyhteisönsä ilmapiiriin.

Työyhteisötaitoihin kuuluvat mm. hyvät vuorovaikutustaidot kollegoiden, esihenkilöiden ja henkilöstön kesken, toisten huomioon ottaminen, positiivinen ja rakentava asenne, avoimuus puuttua asioihin sekä aktiivinen ote työn tekemiseen ja kehittämiseen. Vahvistamme henkilöstömme työyhteisötaitoja johtamisen, yhteisen keskustelun ja työyhteisötaitojen esille tuomisen kautta.

Puolueettomuuden ja luottamuksen ilmapiiriin säilyttäminen on meille keskeistä työyhteisöissä. Tästä johtuen toimimme aktiivisesti, jotta samaan perhepiiriin kuuluvat eivät työskentele esimies-alaisuudessa samassa hallinnollisessa yksikössä.

Perheystävällinen työpaikka

Olemme perheystävällinen työpaikka. Mahdollistamme työn ja muun elämään yhteensovittamisen mm. erilaisilla työaikajoustoilla. Tuemme henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia työuran kaikissa vaiheissa.

Esihenkilöillä on käytössä opas työurajohtamisen eri keinoihin.

Työturvallisuudesta huolehtiminen parantaa työhyvinvointia

Kiinnitämme huomiota työturvallisuuteen ja olemme luoneet työsuojelu- ja turvallisuusasioihin periaatteita sekä ohjeistuksia. Teemme lakisääteisiä riskienarviointeja ja työpaikkaselvityksiä. Haluamme, että kaikilla on toimiva, terveellinen ja turvallinen työskentelytila niin

Olemme perheystävällinen työpaikka, joka mahdollistaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen ja tukee työuran eri vaiheissa.

kampanjoilla kuin etätöissä. Kaikenlaisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun suhteen meillä on nollatoleranssi ja mahdollisia häirintätapauksia varten meillä on selkeät menettelyohjeet, vastuut ja ennaltaehkäisevät toimet. Jokainen yhteisömme jäsen vastaa osaltaan työturvallisuudesta.

Henkilöstön huomioiminen ja palkitseminen

Huomioimme henkilöstöämme mm. merkkipäivinä, jouluna ja vuosittaisissa kunniamaininnoissa. Haluamme palkita henkilöstöä hyvistä työsuorituksista ja onnistumisista. Palkitseminen lisää arvostuksen tunnetta, työmotivaatiota ja -hyvinvointia. Selvitämme erilaisia palkitsemisen tapoja, joita voisimme ottaa käyttöömme.