

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISTOIMIKUNTA

MUISTIO 3/2011

Kokous 27.5.2011 klo 8.15-10.30 Agorassa, Ag C 133

Puheenjohtaja: vararehtori Helena Rasku-Puttonen

Jäsenet:

Professori Taru Feldt

Lehtori Esa Mangeloja (poissa)

Henkilöstöjohtaja Markku Uusitalo

Assistentti Timo Salminen

Amanuenssi Hannele Saari

Laboratorioteknikko Ulla-Maija Pakarinen (poissa)

Professori Jyrki Jyrkämä

Lehtori Kirsi Westerholm

Ylioppilaskunnan pääsihteeri

Koulutussuunnittelija Aino Palmroth

Käsitellyt asiat:

1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja avasi kokouksen klo 8.15.

2. Henkilöstösuunnitelmat osana toiminta- ja taloussuunnitelman tarkistamista

Toiminta- ja taloussuunnitelman tarkistamiseen liittyvät ohjeet (3.5.2011) sisältävät aiempaa tarkemmat ohjeet henkilöstösuunnitelmille. Ohjeissa mainitaan mm että

”Jyväskylän yliopiston hallituksen vuosiksi 2012-2017 hyväksymän henkilöstöohjelman mukaan henkilöstösuunnitelmat ovat laitoksen ja tiedekunnan toimintaa tukevia strategisia suunnitelmia. Johtajille ja esimiehille henkilöstösuunnitelma tarjoaa kehyksen, jonka pohjalta henkilökunnan kanssa käydään vuosittaiset kehityskeskustelut. Henkilökunnalle ne antavat kuvan henkilöstön määrää ja rakennetta koskevista suunnitelmista sekä henkilöstön kehittymisen ja osaamisen kasvun tarpeista.”

Ohjeissa todetaan myös, että ” Erityistä tarvetta ennakointiin tuottavat työnsä lähiaikoina jättävät, ja sen myötä syntyvät mahdolliset katkokset, tai tarve henkilöstöressurssien uudelleen arvioinnille.” ”Henkilöstösuunnitelmassa ja henkilöstön kehittämiseen liittyvissä tavoitteissa tulee kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin edellytyksiin, ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin ja niihin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.”

Toimikunnalle ja henkilöstön kehittämisen toimijoille on viime vuosina tehty TT-suunnitelmien kooste. Tänä vuonna koostetta on mahdollista hyödyntää myös kehityskeskusteluissa ja niihin liittyvissä ohjeissa.

Toimikunta keskusteli erityisesti työhyvinvoinnista sekä mahdollisuuksista tasapainottaa työtä ja perhe-elämää. Tohtoriopiskeluvaiheessa voi olla vaikeuksia yhdistää työn ja perhe-elämän vaatimuksia. Toivottiin, että tohtoriopiskeluvaiheen seurantaryhmä olisi tukiryhmä, joka kiinnittää huomiota myös tohtoriopiskelijan jaksamiseen.

Pohdittiin, miten esimiehet voivat tukea nuorten naisten ja miesten työtä. Nuoret 30-40 -vuotiaat naiset voivat ylikuormittua sovitellessaan elämän monia palasia, erityisesti työtä ja vanhemmuutta. On mm. huomattu, että mahdollisuutta hoitovapaaseen ei käytetä. Myös ikääntyvillä työntekijöillä voi olla työn ja perheen lisäksi vastuuta lastenlapsista ja ikääntyvistä vanhemmista.

Todettiin, että pitäisi ilmaista työntekijöiden lupa elää juuri omaa elämänvaihettaan. Päättiin järjestää usean toimijan yhteistyönä tilaisuus tai tilaisuuksia, joissa käsitellään työhyvinvointia henkilöstöjohtamisen osana ja erityisesti tapaa, jolla työntekijöiden elämäntilanne otetaan kehityskeskusteluissa huomioon. Tilaisuuksien toteuttamiseen haastetaan mukaan ainakin tiede-neuvosto ja tasa-arvotoimikunta.

3. Puheenvuoroja henkilöstösuunnittelusta ja kehittymisen mahdollisuuksien tori 3.5.; syksyn 2011 toritapahtuman järjestäminen

Keskusteltiin tiistaina 3.5. järjestetystä henkilöstösuunnitteluun liittyneestä tilaisuudesta <http://moniviestin.jyu.fi/ohjelmat/hallinto/henkilostokoulutus/intra/henkilostoohjelma2011> sekä vuorovaikutteiseen työyhteisöviestintään kannustaneesta yhteistoimintalain avaamisesta

<http://moniviestin.jyu.fi/ohjelmat/hallinto/henkilostokoulutus/intra/yt-laki-ja-yhteistoimintamenettelyt/tallenne>

Molempia tilaisuuksia ja niissä esitettyjä puheenvuoroja pidettiin ajankohtaisina ja tärkeinä yliopistomuutoksen mahdollisuuksien esille tuomisen kannalta.

Henkilöstön kehittämisen toritapahtuman järjestäminen todettiin hyväksi tavaksi tukea yhteistyötä ja tuoda esille yhteisön toimijoita. Syksyn 2011 tori tulee liittymään erityisesti kehityskeskustelujen toteuttamiseen. Korostettiin toria myönteisenä, positiivisia asioita esille tuovana, yhteisöllisyyttä ja iloa välittävänä tapahtumana.

4. Henkilöstöbarometri 2010 ja arvioinnin kehittäminen jatkossa https://www.jyu.fi/hallintokeskus/laatu/materiaaleja/intra/jk_2011

Hallitus on 23.3.2011 päättänyt mm., että arvioinnin kytkeä strategiaan ja sitä välittäviin ohjelmiin tiivistetään ja arvioinnissa keskitytään ydinindikaattoreihin. Henkilöstöohjelman perusteella henkilöstön kehittämistoimikunnan vastuulla on (monissa kohdin muiden toimijoiden rinnalla) henkilöstöohjelman vaikuttavuuden mit-

taaminen. Konkreettisesti ohjelmassa on kirjattu mm työhyvinvointikartoitukset, henkilöstökoulutus ja osaaminen sekä kehityskeskustelujen toteutuminen.

Toimikunta kiinnitti keskustelussaan huomiota vuosittaisiin työhyvinvointikyselyihin. Käytössä oleva keskiarvotarkastelu ei välttämättä anna henkilökunnan työhyvinvoinnista kuvaa, johon voidaan nojata toimenpiteiden suunnittelussa. Todettiin tarve hyvien käytäntöjen jakamiseksi sekä vuosittain keskeisten työhyvinvointiteemojen nimeämiseksi.

Työhyvinvointikyselyä olisi tarpeen parantaa

- sisällöllisesti
- käsitteiltään, mm. mitä kyselyssä tarkoitetaan esimiehellä
- tiedotuksen osalta
- kehittämistarpeiden tunnistamiseksi
- tilastollisen käsittelyn ja raportoinnin suhteen
- englanninkieltä käyttävän henkilökunnan saavuttamiseksi.

Varman toteuttaman kyselyn ohella yliopistolla on kerätty usean vuoden aikana aineistoa (TempWell), jonka perusteella voitaisiin identifioida työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta keskeisiä ryhmiä.

Ehdotettiin pienen asiantuntijaryhmän kokoamista työhyvinvointiin liittyvän seurannan kehittämiseksi.

5. Henkilökunnan jäsenten suorittamien avoimien opintokokonaisuuksien ja -jaksojen korvaamisen periaate

Itseopiskelun tukemisesta on annettu mm. seuraavia ohjeita (<https://www.jyu.fi/henkilosto/henkilostokoulutus>):

”Jyväskylän yliopiston henkilökunnalla on mahdollisuus suorittaa henkilöstökoulutuksena avoimia yliopisto-opintoja. Suorittaa voi joko opintokokonaisuuksia tai yksittäisiä opintojaksoja. Henkilöstökoulutus korvaa opintomaksut (jälkikäteen, suoritustodistuksen perusteella), kun opinnot liittyvät työhön ja tukevat ammatillista osaamista.

Avoin yliopisto tarjoaa Jyväskylän yliopiston oppiaineita ja kielikeskuksen järjestämää opetusta. Kesäyliopiston avoin yliopisto-opetus sen sijaan koostuu Suomen muiden yliopistojen oppiaineista. Kesäyliopiston oppiaine- ja opintojaksotarjonta voi vaihdella lukuvuosittain, joten sitä kannattaa aika ajoin seurata. Myös muut opinnot voidaan korvata henkilöstökoulutuksena, mikäli ne sisällöltään ja kustannuksiltaan vastaavat Jyväskylän yliopistossa tarjolla olevia avoimia yliopisto-opintoja.

Opintokokonaisuuden suorittamista suunnittelevien on keskusteltava opintojen soveltuvuudesta esimiehen kanssa ennen ilmoittautumista. Ensisijaista on sopia, että opinnot tukevat työssä kehittymistä. Myös muista opinnoista on hyvä keskustella esimiehen kanssa, jotta voi sopia esimerkiksi mahdollisesta työajan käytöstä.”

Jyväskylän yliopiston henkilöstökoulutuksen sisältö ja tarjonta kohdistuu yliopiston koko henkilökunnalle ja sitä räätälöidään roolien mukaan. Henkilöstökoulutuksen kautta ei ole (muuten kuin avoimen opintojen osalta) korvattu henkilökunnan yksittäisiä koulutuskustannuksia.

Periaate on henkilöstökoulutuksen kannalta toiminut hyvin. Toimikunta katsoi, että toimintaperiaatteita ei ole tarpeen muuttaa. Yksittäisten henkilöiden koulutustarpeita ja niihin liittyviä kustannuksia ei oteta toimikunnan käsittelyyn.

6. Tiedoksi

6.1 Osaamisen kehittämisohjelma talous- ja henkilöstöasioissa työskenteleville.

Ohjelman alustava suunnitelma oli esillä kokouksessa 2/2011. Suunnittelu on jatkunut keskustelujen pohjalta. Toteutus alkaa loppukesällä (vertaismentorien koulutus ja ensimmäiset ohjelmat talous- ja henkilöstöasioissa työskenteleville).

Ohjelmien prosessimaisuutta pidettiin hyvänä. Todettiin, että ohjelman kulusta jäävät tallenteet ovat hyviä koko yhteisöä ajatellen. Keskustelua esimiesten kanssa pidettiin tärkeänä erityisesti vertaismentoreille asettuvien odotusten ja heidän työpanoksensa suhteen.

Ohjelmat tuovat henkilöstön kehittämiseen uudenlaisia toimintamalleja ja työssä oppimisen näkökulman. Toivottiin, että mallien toimivuutta seurataan ohjelman toteutumisen aikana.

6.2 Yliopistojen henkilöstön kehittäjien tapaaminen Jyväskylässä 15.-16.6.2011

Toimikunta toivoo koostetta mm siitä, mitä rakenteellisen kehittämisen suunnitelmia eri yliopistoissa on valmisteltu ja toteutettu sekä mahdollisia vaikutuksia henkilökunnan hyvinvointiin.

7. Seuraava kokous

Seuraava kokous pidetään elokuun loppupuolella. Ajankohtatoiveita tiedustellaan myöhemmin.

8. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen kello 10.40.

Helena Rasku-Puttonen
Puheenjohtaja

Aino Palmroth
Sihteeri