



HAAGA-HELIAN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA (2021—2023)

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA [2021—2023]

1 Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toteutuvat hitaasti, vaikka niiden eteen ponnistellaan usealla rintamalla. Euroopan Unionin tuoreimman tasa-arvobarometrin mukaan saavutamme sukupuolten välisen tasa-arvon noin 60 vuoden kuluttua. Vaikka Suomea pidetään erityisesti lainsäädännön tasolla tasa-arvon mallimaana, on meillä monien tutkimusten mukaan edelleen runsaasti kehitettävää.

Työ- ja opiskeluympäristömme muuttuvat jatkuvasti moninaisemmiksi, kulttuurisesti rikkaammiksi ja kansainvälisemmiksi. Tämä merkitsee uusien toimintatapojen ja -mallien omaksumista, mutta myös pelkoja ja vastustusta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö kuuluu työyhteisössä kaikille. Siksi meidän jokaisen tulisi pohtia, miten voimme omalta osaltamme edesauttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden saavuttamista. Kutsumme tähän työhön jokaisen yhteisömme jäsenen.

Tutkimusten mukaan moni opiskelija ja henkilöstön jäsen ei tiedä, että oppilaitoksissa tulee olla tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Ensimmäisenä askeleena entistäkin tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan Haaga-Heliaan voimme pitää sitä, että tämä suunnitelma tulee tutuksi jokaiselle opiskelijalle ja työntekijälle. Korkeakoulu yhteisössämme on 11 000 opiskelijaa ja 700 työntekijää, minkä vuoksi opiskelijanäkökulma nousee korostetummin esiin.

1.1 Suunnitelmasta vastaavat tahot

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman on laatinut työryhmä, johon on kuulunut opiskelija-, työnantaja- ja henkilöstöedustus, kuten työsuojeluvaltuutetut. Laajalla edustuksella on varmistettu moninäkökulmainen lähestymistapa.

Haaga-Helian korkeakoulu yhteisössä suunnitelman toteutumista seurataan yhteistyöfoorumeilla:

Henkilöstön osalta suunnitelmasta vastaa Henkilöstö ja kulttuuri -vastuualue / Henkilöstöjohtaja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet ovat 2021 syksystä alkaen työsuojelutoimikunnan kokouksissa toistuvana teemana neljä kertaa vuodessa.

Opiskelijoiden osalta suunnitelmasta vastaa Vastuullisuus ja turvallisuus -vastuualue / Hallintojohtaja. Opiskelijahyvinvointiryhmä kokoontuu kolme kertaa vuodessa ja seuraa tavoitteiden ja toimenpiteiden edistymistä.

Koko korkeakoulu yhteisön osalta hallintojohtaja kutsuu määräajoin koolle laajan yhteistyötapaamisen, jossa edustajina ovat opetuksesta ja tutkimustoiminnasta vastaavat vararehtorit, opiskelijakunta Helgan edustaja, henkilökunnan edustajat / työsuojeluvaltuutetut sekä edustaja opiskelijahyvinvointiryhmästä. Tarvittaessa työryhmään kutsutaan myös muita asiantuntijoita.



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkuvuus varmistetaan suunnitelmien säännöllisellä päivittämisellä. Päivittäminen tarkoittaa edellisen kauden toimenpiteiden toteutumisen arviointia, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen laaja-alaista selvittämistä sekä sen perusteella asetettavia uusia tavoitteita toimenpiteineen. Tämä suunnitelma on voimassa vuoden 2023 loppuun. Uutta suunnitelmaa ryhdytään laatimaan hyvissä ajoin ennen edellisen kauden päättymistä.

Tämä suunnitelma rakentuu siten, että siinä kulkevat rinnakkain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien edellyttämät asiat niin toiminnallisesta kuin henkilöstöpoliittisesta näkökulmastakin. Haaga-Helian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu yhdessä laadittuihin strategiaan ja arvoihin, jotka luovat perustan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle organisaatiossamme. Lukuun kaksi on koottu tiivistetysti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön viitekehys: lainsäädäntöperusta sekä strategia ja arvot.

Luku kolme kerää yhteen edellisen suunnitelmakauden tavoitteet ja toimenpiteet sekä selvitykset ja tutkimukset, joiden perusteella tulevan kauden suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet on laadittu. Luku jakautuu alalukuihin, joissa tarkastellaan opiskelua, ohjausta ja opiskeluhyvinvointia (luku 3.1), moninaisuutta voimavarana (luku 3.2) sekä esteettömyyden ja saavuttavuuden edistämistä (luku 3.3). Se sisältää myös henkilöstöpoliittisiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksiin keskittyvän kokonaisuuden (luku 3.4.). Toimintakauden toimenpiteet on lisäksi koostettu erilliseen liitteeseen. Luvussa neljä esitellään, millaisin prosessein, toimintamallein ja voimavaroin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Haaga-Heliassa edistetään. Lukuun viisi olemme koonneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyviä toimintaohjeita linkkilistoina.





PEACE. LEARN.

RESPECT.

2 Haaga-Helian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö

Haaga-Helia kouluttaa asiantuntijoita, joiden toiminnalla yhteiskunnan ja kansainvälisesti asetetut velvoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta voidaan saavuttaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ja sen kehittäminen ovat oleellinen osa jokapäiväistä toimintaamme. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja -työn tavoitteena on turvata oppilaitoksemme monimuotoisuus, yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja ehkäistä syrjintää sekä esitellä ne prosessit ja tahot, joiden avulla mahdollisiin epäkohtiin voidaan puuttua.

Haaga-Helian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on niin ikään tuoda selkeästi esille edellisen kauden onnistumiset ja haasteet sekä seuraavan kahden kauden kehitettävät kohteet, joiden avulla turvaamme toimintamme vaikuttavuuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Suunnitelma koskee meitä kaikkia, niin opiskelijoita kuin henkilökuntaa.

Tämä suunnitelma on laadittu yhteistyössä opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa tukemaan ja edistämään tavoitteitamme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi opiskelu- ja työyhteisössämme.



2.1 Strategia ja arvot

Strategiaprosessi – Uudistamme yhdessä

Haaga-Helian strategia vuosille 2021 – 2025 on laadittu opiskelijoiden, henkilöstön, alumnien ja yhteistyökumppaneiden kanssa yhteistyössä useissa eri tilaisuuksissa ja moninaisilla foorumeilla. Strategian keskeisenä tavoitteena on varmistaa tulevaisuudenkestävä ja koulutusuudistuksen tavoitteita tukeva organisaatio, mahdollistaa erinomainen opiskelija- ja työntekijäkokemus ja vahvistaa organisaation toimivuutta ja yhteisöllistä ja tuloksellista toimintakulttuuria. Tavoitteisiin pääsyä tukevat hyvinvoivat opiskelija- ja työyhteisöt. Strategiатыön kantavana voimana oli yhdessä tekeminen.

Strategiатыön yhteydessä päivitimme arvomme, jotka pohjautuvat aiempaan arvopohjaamme ja eettisiin periaatteisiin. Arvot ovat yhteinen sitoumuksemme tavastamme toimia suhteessa sidosryhmiimme sekä työyhteisössämme. Arvomme ovat rohkeus, vastuullisuus, yhdessä tekeminen, avoimuus ja arvostus.

Rohkeus: Teemme rohkeita kokeiluja etsiessämme aktiivisesti uusia mahdollisuuksia ja tapoja kehittää toimintaamme. Se vaatii uteliaisuutta, jatkuvaa oppimista ja uudistumista. Olemme valmiita tekemään hullujakin kokeiluja. Virheet ovat oppimista varten. Uskallamme luopua sellaisesta, mikä ei enää toimi.

Vastuullisuus: Huolehdimme opiskelijoista, itsestämme, toisistamme ja koko korkeakoulu yhteisöstämme. Kannamme vastuamme taloudesta, ympäristöstä ja yhteiskunnasta. Sitoudumme tavoitteisiin ja yhdessä sovittuun. Kohtelemme kaikkia oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti.

Yhdessä tekeminen: Saavutamme korkeakoulu yhteisössämme tavoitteet yhdessä. Autamme toisiamme onnistumaan. Osallistumme ja osallistamme. Jaamme osaamistamme ja saamme yhdessä enemmän aikaan.

Avoimuus: Toimimme avoimesti ja läpinäkyvästi. Kuuntelemme erilaisia näkemyksiä ja opimme muilta. Käsittelemme vaikeitakin asioita avoimesti ja rakentavasti. Sitoudumme avoimen tieteen periaatteiden ja käytäntöjen edistämiseen.

Arvostus: Toimintamme perustuu toistemme ja yhteisesti sovittujen toimintatapojen kunnioittamiseen. Se kuuluu puheissamme ja näkyy toiminnassamme. Olemme kaikissa tilanteissa ammattimaisia. Toimimme niin, että kaikki tuntevat olevansa tasavertaisia osallisia korkeakoulu yhteisössämme.



PROUD TO BE *your* TEAM MATE!

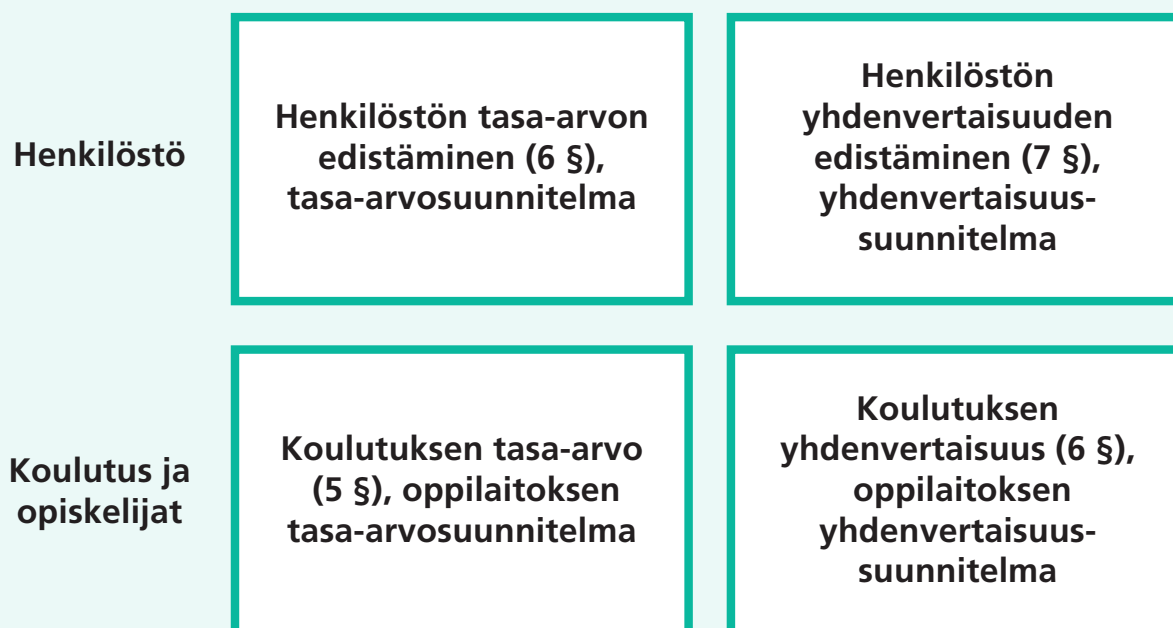
2.2 Velvoitteet ja lainsäädäntöperusta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on laadittu lakeja ja asetuksia, joista seuraavassa esittelemme keskeisimmät. Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrittäessä. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan ryhtymään toimenpiteisiin, mikäli työyhteisössä työntekijään kohdistuu häirintää tai muunlaista epäasiallista kohtelua.

Rikoslaki (39/1889) sisältää säännökset muun muassa syrjinnästä ja työsyrynnästä. Ammattikorkeakoululain (932/2014) 26 ja 31 §:ssä ja laissa digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019) säädetään opiskelun esteettömyydestä ja turvallisuudesta.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) velvoittaa seuraamaan ja edistämään henkilöstön ja koulutuksen tasa-arvoa oppilaitoksissa. Yhdenvertaisuuslain (1325/2004) tarkoituksena on ehkäistä syrjintää ja laatia selkeät toimintaohjeet syrjinnän kohteen oikeusturvan toteutumiseksi. Oppilaitosten ja korkeakoulujen tulee laatia tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma yhteistyössä henkilöstön, opiskelijoiden ja työsuojelun kanssa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet voidaan jakaa seuraavasti nelikenttään kuten kuvassa 1 on esitetty.



Kuva 1. Kansallisen lainsäädännön velvoitteet tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitteluun oppilaitoksissa. (Tanhua, 2020)



2.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet yleisellä tasolla

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetyn lain, niin sanotun tasa-arvolain, tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan, kuten raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen, perheenhuoltovelvollisuuteen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun, liittyvän syrjinnän. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan; sukupuolen ilmaisulla, sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan on käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen

- toimittava siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistettävä sukupuolten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja uralla etenemistä
- edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehitettävä työoloja siten, että ne soveltuvat kaikille
- helpotettava työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimittava siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Korkeakoulun on huolehdittava siitä, että kaikilla sukupuolilla on samat mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen ja että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvon toteutumista. Tämä merkitsee muun muassa sitä, että koulutukseen valinnan tulee perustua yksilöllisiin, ei sukupuoleen liittyviin seikkoihin. Koulutuksen on myös pyrittävä purkamaan ajattelutapoja, käytänteitä ja normeja, jotka ohjaavat stereotyyppisiin valintoihin. Myös oppimateriaaleja tulee kehittää siten, etteivät ne vahvista kaavamaisia ennakkosasenteita ja sukupuolikäsityksiä.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella ja säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä kehitettävä työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä rekrytoitaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Korkeakoulun on yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidessaan kiinnitettävä huomiota opiskelijoiden valintaperusteisiin, oppimateriaaliin, häirintää ja kiusaamista ehkäiseviin toimenpiteisiin, opetustilanteiden tasapuolisuuteen, opintosuoritusten arvioimiseen sekä opetushenkilöstön yhdenvertaisuusosaamiseen.

Kun monien eri tekijöiden katsotaan vaikuttavan samanaikaisesti yksilön identiteettiin ja asemaan yhteiskunnallisissa rakenteissa, puhutaan intersektionaalisuudesta eli risteävästä eriarvoisuudesta. Intersektionaalisen ajattelutavan mukaan yhtä tekijää, kuten esimerkiksi sukupuolta, ikää tai etnistä taustaa ei voida tarkastella erikseen muista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen siis edellyttää eri tekijöiden merkitysten tarkastelemista myös suhteessa toisiinsa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, tasa-arvosanasto.)

3 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen Haaga-Helia

Tässä luvussa esittelemme ja arvioimme edellisen suunnitelmakauden 2019–2020 tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja kerromme millaisin menetelmin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa Haaga-Heliassa on selvitetty ja kartoitettu. Luku sisältää opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa yhdessä todetut ja päätetyt toimintakauden 2021–2023 tavoitteet ja keskeiset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

Tilannekartoituksen pohjana on käytetty seuraavia eri tilastoja, selvityksiä ja kyselyitä. Opiskelijoiden hyvinvoinnin tilasta, esteettömyydestä ja opiskelusta on kerätty tietoa muun muassa opiskelija-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä, Toteemi-hankkeen opiskelijakyselyllä, opiskelijakunta Helgan esteettömyyskyselystä, SAMOKin ja Helgan etäopiskelukyselystä sekä haastattelemalla oppilaitoksen psykologia, psykiatrista sairaanhoitajaa ja korkeakoulupappia sekä opiskelijakunta Helgan keskeisiä edustajia. Lisäksi on käyty läpi Haaga-Helian Laatuportaalin kyselyjä ja tilastoja.

Henkilöstön osalta selvityksen pohjana on käytetty henkilöstökyselyä, tasa-arvomittaristoa, työkykykyselyä ja henkilöstön avainmittaristoja.

Tulevan suunnitelmakauden tavoitteiden ja tavoitteisiin pääsyn toimenpiteiden kartoittamiseksi ja päättämiseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman suunnittelutyöryhmä kokoontui yhteensä kahdeksan kertaa. Sen lisäksi järjestettiin maaliskuussa 2021 työpaja, johon osallistui Haaga-Helian henkilökuntaa, opettajia, HTP-henkilöstöä, johtajia, työsuojelun edustajia ja opiskelijakunnan edustajia.

3.1 Opiskelu, ohjaus ja opiskeluhyvinvointi

3.1 Opiskelu, ohjaus ja opiskeluhyvinvointi

Yhdenvertaisuuslain 6 § perusteella koulutuksen järjestäjän velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta. Tässä luvussa tarkastelemme Haaga-Helian tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittymistä pääsykokeen, opiskelu- ja oppimisympäristön, arvioinnin, ohjauksen ja opiskeluhyvinvoinnin näkökulmasta. Valintakokeen esteettömyydestä on lisää tietoa luvussa 3.3 esteettömyys ja saavutettavuus.

Joustavat oppimispolut ja opetustavat tarjoavat opiskelijoille tasa-arvoiset mahdollisuudet opiskelujen etenemiselle riippumatta opiskelijan elämäntilanteesta. Haaga-Helian tavoitteena on taata jokaiselle opiskelijalle esteetön ja turvallinen oppimisympäristö. Haaga-Heliassa on käynnissä kokonaisvaltainen koulutuksen uudistaminen, jonka tavoitteena on tarjota opiskelijoille mahdollisimman joustavat opintopolut ja valinnanvapaus. Opiskelujen joustavuus oli edellisen toimintakauden keskeinen tavoite.

KAUDEN 2019–2020 TAVOITE:

Toimintakauden 2019–2020 tavoitteena oli kehittää joustavaa opiskeluympäristöä, joka tarjoaa oppimismahdollisuuksia ja -kokemuksia kaikenikäisille opiskelijoille.

Syksyn 2020 opiskelijakyselyn mukaan koulutuksen monipuolisuus ja laaja-alaisuus olivat selkeitä Haaga-Helian vahvuuksia eli olemme onnistuneet tavoitteessamme varsin hyvin.



TEHDYT TOIMENPITEET:

Opiskelijoille on tarjottu runsaasti erilaisia opiskeluvaihtoehtoja sekä vapautta tehdä omia valintoja ja rakentaa henkilökohtaisia urapolkuja. Moninaisia opiskelijoita on huomioitu kehittämällä joustavia ja digitaalisia opiskeluympäristöjä ja oppimispolkuja usealla eri tavalla, kuten verkko-opintoja laajentamalla.

Opiskelijat ovat voineet hyödyntää 3AMK-liittouman (Haaga-Helia, Laurea, Metropolia) opiskelutarjontaa, mikä on lisännyt opintojen joustavuutta. Haaga-Helia on myös usean vuoden ajan profiloitunut Work & Study -mallin kehittäjänä ja tarjonnut uudenlaisia mahdollisuuksia opintojen, työn ja henkilökohtaisen elämän yhdistämiseen. Pedagogisen toimintakulttuurin muutos on kuitenkin hidasta, ja siksi opetushenkilökuntaa on säännöllisesti perehdytetty Work & Study -mallin pedagogiikkaan. Covid-19 -pandemia on osaltaan jouduttanut digitaalisen pedagogiikan kehittämistä. Haaga-Helian tarjoamat monimuotokoulutukset ovat myös tarjonneet monille työssäkäyville ja perheellisille mahdollisuuden täysipainoiseen opiskeluun. Avoimen ammattikorkeakoulun toimintaa on kehitetty voimakkaasti.

Haaga-Heliaan on luotu uusiohjauksen toimintamalli edistämään opinto- ja urapolkujen joustavuutta ja henkilökohtaisuutta. Mallia on rakennettu opetus- ja ohjaushenkilöstön yhteisöllisenä prosessina, ja työskentelyssä on ollut mukana opiskelijakunta Helgan edustajia. Ohjausta koordinoimaan on rekrytoitu johtava opinto-ohjaaja. Erilaisten oppijoiden tukena toimii kolme ammatillista erityisopettajaa.

Haaga-Heliassa on selkeä toimintamalli, jos opiskelija kokee tulleen opiskeluissaan syrjityksi tai epätasa-arvoisesti kohdelluksi. Toimintaohjeet löytyvät Haaga-Helian opiskelijoiden Mynetistä.

Selvityksistä esiin noussutta

Opiskelijaselvitysten perusteella opettajien ja opiskelijoiden keskinäiseen vuorovaikutukseen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Tulosten mukaan opiskelijat kokevat vuorovaikutuksen jäävän joissakin tilanteissa pinnalliseksi. Arviointiin liittyen epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia liittyi erityisesti ryhmätöihin. Ryhmätöiden tekeminen ja esittely on etenkin esiintymistä jännittävien opiskelijoiden mielestä pelottavaa, ja niiden koetaan voivan vaikuttaa ryhmätyön arviointiin. Epäoikeudenmukaisena pidetään myös ryhmätyötehtävien epätasa-arvoista jakautumista, jolloin opiskelija voi saada huonon arvosanan, mikäli joku ryhmästä ei tee omaa osuuttaan.

Opiskelijakyselyistä kävi ilmi, että opintojen sujumiselle aloitusryhmän yhteishenki on todella tärkeää. Tietotekniikkaa opiskelevien naisopiskelijoiden mielestä heidän on joissain tilanteissa ollut hankala integroitua omaan opiskelijayhteisönsä, ja he ovat kokeneet ulkopuolisuuden tunnetta. Opiskelijat kaipaavat lisää vertaistukea, kuten opintoihin liittyvää mentorointia, työttömän opiskelijan työllisyyden ja opiskelijayhteisöön integroitumisen tukemista sekä tutorien tuen saatavuutta myös orientaatioviikon jälkeen.

KAUDEN 2021–2023 TAVOITTEET:

TAVOITE 1: Opettajien ja opiskelijoiden vuorovaikutuksen lisääminen siten, että opiskelija tulee aidosti kuulluksi, kun hän haluaa keskustella opetukseen, opiskeluun tai arviointiin liittyvistä kysymyksistä.



TOIMENPIDE: Uusien opettajien perehdytyksessä kiinnitetään huomiota vuorovaikutuksen merkityksellisyyteen. Verkko-opetussisältöihin lisätään vuorovaikutuksellisia elementtejä. Jatketaan koulutusjohdon ja opiskelijoiden yhteisiä round-table/YTY -kokouksia. Edistetään ketterämpiä vuorovaikutuksen muotoja opiskelijoiden ja opettajien välillä.

TAVOITE 2: Ryhmätyömuotoja ja niihin liittyvää arviointia kehitetään siten, että ryhmän jäsenten osallisuus ja vastuullisuus huomioidaan paremmin. Kiinnitetään huomiota esiintymistä jännittäviin opiskelijoihin.

TOIMENPIDE: Selvitetään yhdessä opiskelijajärjestöjen kanssa tarkemmin, kuinka ryhmätöiden arviointimenetelmiä voidaan kehittää ja arvioinnin läpinäkyvyyttä parantaa.

TAVOITE 3: Anonyymin arvioinnin kehittäminen

TOIMENPIDE: Kokeillaan anonyymiä arviointia joillakin opintojaksoilla.

TAVOITE 4: Tietotekniikan naisopiskelijoiden integroitumista alan opintoihin ja opiskelijayhteisöön kuulumiseksi kehitetään.

TOIMENPIDE: Kehitetään sukupuolitietoista pedagogiikkaa ja ohjausta, joissa kiinnitetään huomiota sukupuolittuneiden käytänteiden tiedostamiseen ja purkamiseen järjestämällä NAU-hankkeen toteuttamia koulutuksia. Selvitetään tarkemmin naisopiskelijoiden kokemuksia.

TAVOITE 5: Edistetään opiskelijoiden tasa-arvoisia urapolkuja kehittämällä Work & Study -mallia ja henkilöstön ja opiskelijoiden tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä lisätään.

TOIMENPIDE: Work & Study -mallia kehitetään yhdessä opiskelijoiden ja työelämän edustajien kanssa NAU-hankkeessa siten, että uusittu malli on käytössä syksyllä 2022. Syksyn 2021 ja kevään 2022 aikana järjestetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä koulutuksia henkilökunnalle siten, että niihin osallistuu vähintään 50 henkilöä. Syksyllä 2021 järjestetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä webinaari, johon kutsutaan luennoitsijoiksi alan asiantuntijoita. Tavoitteena on, että webinaarin katsoo koko henkilökunta.

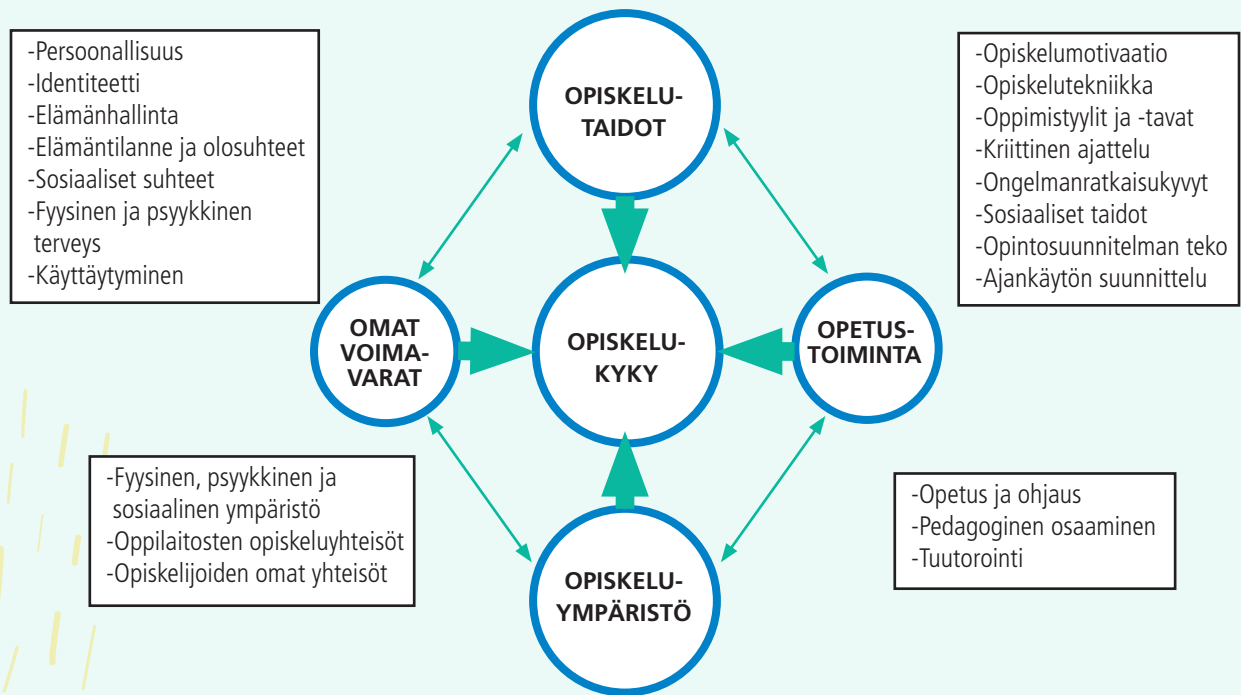


you INSPIRE me



Opiskelijahyvinvointi

Opiskelijoiden hyvinvointia edistävän työn tarkoituksena Haaga-Heliassa on opiskelijoiden terveyden, opiskelukyvyyn ja osallisuuden tukeminen sekä kaikille turvallisen opiskeluympäristön luominen. Hyvinvointia edistetään sekä yksilöllisen että yhteisöllisen tuen avulla. Kuvassa 3 on esitetty opiskelijakykyyn vaikuttavien osatekijöiden ulottuvuudet: opiskelutaidot, omat voimavarat, opetustoiminta ja opiskeluyhteisö, joihin kaikkiin opiskelijahyvinvoinnin palvelujärjestelmällä pyritään vastaamaan (Kunttu 2009).



Kuva 3. Opiskelijahyvinvoinnin ulottuvuudet (Kunttu 2009)

Laki korkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuollosta tuli voimaan 1.1.2021. Sen tarkoituksena on turvata korkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuollon palvelut valtakunnallisesti sekä parantaa palvelujen laatua ja saatavuutta. Käytännössä lakiuudistus merkitsee sitä, että ammattikorkeakouluopiskelijat siirtyivät vuoden 2021 alussa Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön palveluiden piiriin. Tämän lisäksi opiskelijoilla on käytössään omassa korkeakoulussamme opinto-psykologin, psykiatrisen sairaanhoitajan ja oppilaitospapin palvelut. Haaga-Heliassa toimii myös opiskelijoiden hyvinvointiryhmä, joka suunnittelee ja koordinoi opiskelijoiden hyvinvointia tukevia palveluja.



TAVOITTEET 2019–2020:

Seuraamme opiskelijoiden hyvinvointityöryhmässä ja työsuojelutoimikunnassa jatkuvasti tilannetta, jotta olemme vakuuttuneita naisten ja miesten yhtäläisistä oikeuksista.

TOIMENPITEET 2019–2020:

Haaga-Heliassa toimii hyvinvointityöryhmä, joka kokoontuu kolme kertaa vuodessa. Hyvinvointityöryhmän keskeisiä toimintatapoja ovat opiskeluhyvinvointiverkoston ylläpito, moniammatillisena keskustelufoorumina toimiminen sekä opiskeluhyvinvointiin liittyvien asioiden valmistelu ja käsittelyyn osallistuminen esim. päihdeohjelman valmistelu ja käsittely. Moniammatilliseen hyvinvointityöryhmään kuuluvat muun muassa opintopsykologi, psykiatrinen sairaanhoitaja, ammatilliset erityisopettajat, opiskeluterveydenhuollon edustajat sekä oppilaitospastori.

TAVOITTEET KAUDELLE 2021–2023

TAVOITE 1: Opiskelijoiden mielenterveydellisten haasteiden, yksinäisyyden ja stressikokemusten lieventäminen

TOIMENPIDE 1: Haaga-Helia on mukana kahdessa hankkeessa HALI ja VOIMA, joissa kehitetään erilaisia työkaluja ja menetelmiä opiskelijahyvinvoinnin parantamiseksi yhteistyössä opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa. Opiskelijat saavat vertaistukea opiskeluun, ohjausta opiskeluhyvinvoinnin edistämiseen, taloudellista neuvontaa sekä tukea tunteiden säätelyyn.

TOIMENPIDE 2: Opiskelijoiden päihdeohjelman päivittäminen.

3.2 Moninaisuus voimavarana

Moninaisuus tarkoittaa sitä, että olemme erilaisia niin kulttuuriselta taustaltamme kuin identiteetiltämme. Moninaisuus on rikkaus ja voimavara, jonka vaaliminen on eettisesti välttämätöntä. Moninaisuus liittyy ihmisarvon kunnioittamiseen, keskinäiseen kunnioitukseen, suvaitsevaisuuteen sekä perusvapauteen ja ihmisoikeuksiin.

Haaga-Helia on sitoutunut strategiassaan edistämään yhteisöllistä toimintakulttuuria sekä arvoissaan vastuullisuutta, avoimuutta ja keskinäistä arvostusta. Korkeakoulun toimintakulttuurissa voi kuitenkin ilmetä myös epävirallisia tai ristiriitaisia normeja ja toimintatapoja, joita on vaikea tunnistaa. Tiedostamattomat ennakkoluulot voivat johtaa syrjintään, ellei niiden tunnistamiseen kiinnitetä erityistä huomiota. Jos yksilö joutuu piilottelemaan identiteettiään, kokee hän helposti ulkopuolisuuden tunnetta ja hänen potentiaalinsa jää toteutumatta. Haaga-Heliassa haluamme toimia normikriittisesti ja vaikuttaa siihen, että yhteisön kaikkien jäsenten moninaisuus tunnustetaan ja nähdään voimavarana. Haluamme edistää ajattelun, tiedon ja ilmaisun vapautta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteita kunnioittaen.

Toiminnallamme edistämme eri kulttuureista tulevien ihmisten vuorovaikutusta ja keskinäistä kunnioitusta. Unescon yleismaailmallisen julistuksen (2001) tavoitteena on kulttuurisen moninaisuuden säilyttäminen ihmiskunnan uudistuvana ja muuttuvana voimavarana sekä kielteisen erottelun eli segregaaion ja ääriliikeddinnän ehkäiseminen. Haaga-Heliassa sitoudumme edistämään kulttuurista tietoisuutta ja vastustamaan rasismia.



TAVOITTEET 2019–2020

Haaga-Helian tavoitteena on edistää ja taata kaikille yhtäläiset oikeudet opinnoissa ja työssä. Tarjoamme kansainvälisen ja monikulttuurisen opiskeluympäristön noin sadan maan kansalaisille. Seuraamme hyvinvointiryhmässä ja työsuojelutoimikunnassa, ettei seksuaalista häirintää tapahdu eikä seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahdu syrjintää.

TOIMENPITEET 2019–2020

Järjestämme tilaisuuksia, joissa edistämme kulttuurien tuntemusta ja ymmärtämystä. Uskonto ja/tai vakaumus eivät kuitenkaan saa tulevaisuudessakaan kohtuuttomasti vaikuttaa Haaga-Helian toimintaan työ- ja opiskeluyhteisönä. Haaga-Helian tavoitteena on edistää monikulttuurista ilmapiiriä, joka tarjoaa kannustavan ja tuottavan työympäristön kaikille opiskelijoille ja henkilöstölle. Varmistamme sen, että tärkein informaatio käännetään opiskelijoille englanniksi. Haaga-Helia järjestää koulutusta, jolla tuetaan opiskelijoiden ja henkilöstön kulttuuriosaamista.

Opiskelijakunta Helga on nimennyt erityiset häirintäyhteyshenkilöt, joihin voi häirintätapauksissa olla yhteydessä. Lisäksi on avattu Asiantuntija-apukanava, jonka kautta opiskelijat voivat luottamuksellisesti lähestyä opiskelijakunnan henkilöstöä esimerkiksi häirintätapauksissa. Haaga-Helian henkilökunnan osalta prosessi häirinnän ilmoittamisesta on seuraava: esimiehet ja esimiehen esimies, jos kyseessä on esimiestä koskeva asia, työsuojeluvaltuutettu ja toimikunnan jäsenet, luottamusmiehet, jos kyseessä on työehtosopimusasia, työsuojelupäällikkö.

Selvityksissä esiinnoussutta

Haaga-Helia teki syksyllä 2020 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn, jonka mukaan häirintää esiintyy jossain määrin: kahdessa eri selvityksessä vastanneista 2,5 % ilmoitti kokeneensa häirintää. Koska vastajamäärät ovat melko suppeita, voidaan vastauksia pitää vain suuntaa-antavina.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä ilmeni, että noin viidennes opiskelijoista oli itse kohdannut epäasiallista kohtelua opiskeluyhteisössä ja neljännes vastaajista oli havainnut, että muita oli kohdeltu asiattomasti. Tavallisimmin oli koettu vähättelyä (24 %), ennakkoluuloja (20 %), ulkopuolelle jättämistä (16 %), eriarvoista kohtelua tai syrjintää (15 %) sekä nimittelyä (7 %). Avoimissa vastauksissa mainittiin näiden lisäksi sovinistiset vitsit ja kohteelle ilveily. Arvioiden perusteella kohteen mielipide (16 %), ikä (12 %), muu henkilöön liittyvä syy (10 %), alkuperä (9 %) tai sukupuoli (9 %) selittivät epäasiallista kohtelua. Avoimissa vastauksissa asiaton kohtelu liitettiin usein opiskelijan nuoreen tai korkeaan ikään, sukupuoleen tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.



TAVOITE 1: Turvallisen tilan ja puheeksiottamisen ilmapiirin kehittäminen

TOIMENPIDE: Haaga-Helia kehittää edelleen käyttäytymisnormistoaan siten, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheita pidetään tietoisesti ja johdonmukaisesti esillä sekä henkilöstön perehdytyksessä että opiskelijoiden orientaatioissa.

TAVOITE 2: Häirinnälle nollatoleranssi

TOIMENPIDE: 1: Haaga-Heliaan nimetään ja koulutetaan häirintäyhteyshenkilö (erikseen opiskelijoille ja henkilöstölle) niiden suositusten mukaisesti, mitä on annettu opetus- ja kulttuuriministeriön toimenpideohjelmassa kiusaamisen, väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja oppilaitoksissa. Lisäksi luomme yksinkertaisen prosessin häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamiseksi siten, että ilmoituksen voi tehdä myös nimettömästi. Prosessilla turvataan se, että kukaan ei jää yksin ratkaisemaan häirintätilanteita. Helgan häirintäyhdyshenkilöiden työstä puhutaan orientointitilaisuuksissa.

TOIMENPIDE 2: Luodaan opettajien pedagogista toimintaa tukeva malli häirintätilanteita varten

3.3 Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen

Esteettömyys ja saavutettavuus ovat monimuotoisia käsitteitä, ja niitä käytetään usein synonyymeinä. Korkeakoulujen saavutettavuudella tarkoitetaan sitä, miten hyvin korkeakoulun tilat, sähköiset järjestelmät, oppimisympäristöt, opetusmenetelmät ja asenneilmapiiri mahdollistavat erilaisissa elämäntilanteissa elävien ja ominaisuuksiltaan monenlaisten opiskelijoiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden. Saavutettavuus on siis enemmän kuin fyysistä esteettömyyttä. Saavutettavassa korkeakoulussa jokainen opiskelija ja henkilökunnan jäsen voi tuntea osallisuutta. Näin saavutettavuudella edesautetaan kaikkien yhteisön jäsenten hyvinvointia. (Saavutettavuuskriteeristö, 1)

Saavutettavuus merkitsee esimerkiksi kiinteistöjen tai kulkureittien esteettömyyttä, palvelujen käytettävyyttä tai sitä, miten yhdenvertaisuus toteutetaan oppimistilanteissa. Saavutettavuus merkitsee yhtä lailla myös sitä, kuinka digitaaliset palvelut ovat kokonaisvaltaisesti järjestetty siten, että mahdollisimman moni voi käyttää niitä ilman mukautuksia tai erikoisjärjestelyjä.

Opetus- ja kulttuuriministeriön Ohjausta, hyvinvointia ja 2017–2019 (OHO) -kärkihankkeessa on laadittu esteettömyyskriteerit, joita korkeakoulut voivat hyödyntää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössään sekä saavutettavuustilansa arvioimisessa.

Kriteerit on jäsennetty kahdeksaan kategoriaan: 1) Arvot, asenteet ja toimintakulttuuri, 2) Opetus ja oppiminen, 3) Digitaalinen saavutettavuus 4) Viestintä ja 5) Opiskelija- valinnat.

Hankkeen luomat kriteerit auttavat korkeakouluja arvioimaan opiskelijavalintojen, oppimisen ja opiskelun sekä tuki- ja ohjauspalvelujen tasapuolisuutta, laatua ja saavutettavuutta kriittisesti sekä ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin saavutettavuuden edistämiseksi.



TOIMENPITEET KAUDELLA 2019–2020:

Toimintakauden 2019–2020 Haaga-Helia kehitti oppilaitoksensa esteettömyyttä liikkumisen, näkemisen, kuulemisen, ymmärtämisen ja viestinnän näkökulmista. Rakennuksissa on pyritty ottamaan huomioon liikuntarajoitteisten esteetön kulku muun muassa automaattisesti avautuvin ovin, kulkuluiskin ja Pasilassa myös hississä matalalla olevin painikkein, joissa on pistekirjoitusta numeroinnissa.

Uusitut infonäytöt tukevat heikkonäköisiä paremmin kuin vanhat. Uusissa näytöissä on kirkkaammat värit ja tarkempi kuva. Heikkonäköiselle voidaan antaa työkäyttöön tavallista isompi tietokoneen näyttö (24" -> 27"). Luonnollisesti saavutettavuusvaatimusten mukaisesti toteutetut verkkopalvelut toimivat paremmin heikkonäköisille. Tietokoneen mukauttamisessa esteettömämmäksi auttaa Helpdesk. Mikäli henkilö tarvitsee niin sanottua puhesyntetisaattoria ja ruudunlukuohjelmaa, Windows-NVDA on yhteensopiva Haaga-Helian laitteistojen kanssa. Myös niiden käyttöönottoon saa apua IT-helpdeskistä.

Haaga-Helia järjesti vuonna 2020 seitsemän saavuttavuuskoulutusta henkilökunnalle. Koulutusten tavoitteena on parantaa dokumenttien, asiakirjojen, oppimateriaalien ja digitaalisten palvelujen saavutettavuutta.

Haaga-Helian pääsykokeissa on varattu erillinen tila erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Heille on myös varattu enemmän aikaa koetehtäviin vastaamiseksi.

TAVOITTEET JA TOIMENPITEET 2021–2023

TAVOITE 1: Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden lähtökohtainen huomioon ottaminen tulee olla muotoiltu siten, että kohtuulliset mukautukset on huomioitu. Opiskelijat ovat tietoisia palveluiden saatavuudesta.

TOIMENPIDE: Tavoitteen lähtökohta on tehty ja toiminnassa huomioitu. Uusia toimenpiteitä määritellään yhdessä niiden toimijoiden kanssa, joiden työhön se kuuluu (esim. ammatilliset erityisopettajat ja opin- to- ohjaajat). Palveluista viestitään kattavasti henkilöstölle ja opiskelijoille kattavasti. Henkilöstölle annetaan myös tieto, miten opiskelijaa ohjataan palveluiden piiriin ja tehdään siihen liittyvä prosessi näkyväksi.

TAVOITE 2: Pasilan kampuksen ulko-ovien avaamisen helpottaminen ja muiden yleisten tilojen esteettömyyden parantaminen.

TOIMENPIDE: Haaga-Helia selvittää yhdessä rakennusten omistajien ja kampusvastaavien kanssa mahdollisten toimenpiteiden aikataulut. Kiinteistöt, joissa toimimme, ovat pääosin vuokratiloja -> otamme yhteyttä kiinteistön omistajiin ja pyydämme korjauksia asioihin, joihin halutaan muutoksia. Otamme huomioon myös Vierumäen kampuksen suojellut rakennukset.

TAVOITE 3: Esteettömyyden toteutumisen arviointi.

TOIMENPIDE: Haaga-Heliassa toteutetaan toimintakaudella 2020–2023 saavutettavuuden arviointi Ohjausta, hyvinvointia ja osallisuutta -kriteereiden mukaisesti.

TAVOITE 4: Henkilökunnan ja opiskelijoiden tietoa saavutettavuudesta ja esteettömyydestä lisätään.

TOIMENPIDE: Henkilökunnalle järjestetään vuonna 2021 saavutettavuuskoulutuksia yhdeksän kertaa. Kauden 2022 koulutukset sovitaan erikseen. Tiedotusta saavutettavuudesta ja esteettömyydestä lisätään.



3.4 Tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti ja hyvinvoivasti työssä

Tasa-arvotyö oppilaitoksissa sisältää myös työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun. Tasa-arvosuunnitelma voi olla joko henkilöstöpoliittinen tai toiminnallinen. Tämän suunnitelman edelliset luvut käsittelivät pääasiassa toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa, jota on täydennetty yhdenvertaisuussuunnitelman näkökulmilla. Henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään yleensä hakumenettelyyn, sukupuolten työnjakoon, uralla etenemiseen ja työolosuhteisiin liittyviä asioita. Henkilöstökoulutukseen, työryhmätyöskentelyyn osallistumiseen, työn- ja perheen, yhteensovittamismahdollisuuksiin kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin, työilmapiiriin, seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymiseen, tasa-arvoa koskeviin asenteisiin sekä johtamiseen ja työsuojeluun.

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Hyvinvoivan työyhteisön jäsenet kokevat, että heidän työnsä on mielekästä ja palkitsevaa ja että se tukee heidän elämänhallintaansa.

Toteutamme joka toinen vuosi strategian toteutumisen edellytyksiä peilaavan henkilöstötutkimuksen. Syksyn 2018 henkilöstötutkimuksen tuloksista on tunnistettu, että vahvuuksiamme ovat Haaga-Helian valoisana nähty tulevaisuus ja henkilöstön innostus ja osaaminen, joihin panostamme myös jatkossa.

TAVOITE KAUDELLE 2019–2020:

Yhteinen kehittämiskohteemme oli muutosjohtaminen ja dialogisuus muutoksessa. Kauden 2019–2020 toimenpiteinä sitoudumme kehittämään johtamista ja toimintakäytäntöjamme monimuotoisuutta vaalien ja huomioiden.

TOIMENPIDE:

Yhteisömme laaja osallisuus näkyi erityisesti strategiaprosessissamme sekä 2019 käynnistyneen koulutus uudistusprojektin työpajoissa. Lisäksi käynnistimme 2019 yhdessä esimiesten kanssa suunnitellun johtamisen ja esimiestyön tukiohjelman Uudistamon tukemaan dialogista muutosjohtamista sekä strategiaamme toteutumista. Uudistamo toteutui työpajoissa, valmennuksissa, verkkoalustalla, esimiesamiaisilla, 2019–2020 vertaisryhmämentoroinnissa ja 2020–2021 ryhmäcoachingissa.

Koko henkilöstölle Uudistamo-ohjelman teemat ovat näkyneet muun muassa yhteisöllisellä strategiatyöllä ja johtamisen tulevaisuuden keskusteluilla tiimeissä. Muutoskyvykkyyttä on tuettu Energiaa- ja hyvinvointia -seminaarisarjalla.

Sukupuolten tasa-arvo henkilöstösuunnittelussa ja rekrytoinnissa

Henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön osaamisen kehittäminen ovat osa vuosittaista toiminta- ja taloussuunnittelua. Rekrytoinnin läpinäkyvyyttä on kaudelle 2019–2020 selkeytetty johtosääntöä täydentävällä henkilöstöasioiden hyväksymisvaltuuksilla. Rekrytointia ohjaa mallinnettu yhtäläinen rekrytointiprosessi, jolla varmistamme tasa-arvoisen rekrytoinnin ja urakehityksen. Uusi organisaatiomalli otettiin käyttöön vuoden 2021 alussa. Mallin tavoitteena on pääprosessit – oppiminen ja ohjaus, tutkimus ja kehittäminen, yhteiskunnallinen ja kansainvälinen vaikuttavuus – integroiva toiminta, jossa osaaminen on toiminnan keskiössä. Uudistuneessa prosessilähtöisessä organisaatiossa tavoitteemme on lisätä henkilöstön yhdessäohjautuvuutta ja tuoda päätöksentekoa lähemmäs toimijoita.



Työsuhteen alkaessa ja työsuhteen kuluessa henkilön palkkaa ja palkkakehitystä määrittää työehtosopimus, Haaga-Helian yhteiset linjaukset sekä kokonaispalkkarakenne. Palkkarakenteen johdonmukaisuudesta, tasapainosta sekä oikeudenmukaisuudesta vastaa henkilöstöjohtaja. Palkkarakenteen ryhmittäisen tasapainon sekä palkkatasa-arvon toteutumista arvioidaan säännöllisesti sisäisesti sekä ajoittain ulkoista vertailua hyödyntäen. Lisäksi seuraamme nais-mies-jakaumaa ryhmittäin. Palkkatasa-arvoselvitys käsitellään yhteistoimintaneuvottelukunnassa.

Keväällä 2021 laadimme koko strategiakauden 2021–2025 kattavan strategisen henkilöstö- ja osaamisen kehittämisen suunnitelman, jonka avulla tarkastelemme strategista henkilöstö- ja osaamisen kehittämisen tarpeita koko strategiakaudelle. Vuositasolla laaditaan edelleen henkilöstösuunnitelma osana toiminta- ja taloussuunnitelmaa ja se kattaa mm. henkilöstön rakenteen ja määrän sekä arvion näiden muutoksesta vastuualueittain.

Johdamme, ohjaamme ja mittaamme henkilöstösuunnittelua ja osaamisen kehittämistä strategialähtöisesti seuraavilla linjauksilla:

- Vastuullinen henkilöstösuunnittelu ja maltillinen rekrytointi
- Tavoitteisiin suuntaava osaamisen johtaminen ja kehittäminen
- Tuloksellisuuteen ohjaava ja kannustava suorituksen/onnistumisen johtaminen
- Ennakoiva työkykyjohtaminen ja työhyvinvoinnin tuki

TAVOITTEET JA TOIMENPITEET KAUELLE 2021–2023

TAVOITE 1: Seuraava henkilöstötutkimus toteutetaan syksyllä 2021. Henkilöstötutkimusta kehitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmalla.

TOIMENPIDE: Henkilöstötutkimuksen liitetään kysymyksiä, joiden avulla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittymistä voidaan seurata.

TAVOITE 2: Tasa-arvo-mittariston läpinäkyvyyttä lisätään.

TOIMENPIDE: Tasa-arvo-mittaristo yhteistoimintaneuvottelukunnan lisäksi tiedotetaan suunnitelmallisemmin myös henkilöstölle.

TAVOITE 3: Muutosjohtaminen ja dialogisuus muutoksessa kehittämiskohteena jatkuu edelleen. Henkilöstötutkimuksen tulokset 2021 määrittävät valittavat vahvuudet ja kehittämiskohteen.

TOIMENPIDE: Strategiaa tukeva organisoituminen ja koulutusuudistus ja fokus erityisesti näissä yhteisissä muutosprosesseissa.



Tuloksellisuuteen kannustava suorituksen ja onnistumisen johtaminen

Haaga-Heliassa käydään vuosittain tulos- ja kehityskeskustelut. Keskusteluissa hyödynnetään henkilöstöjärjestelmä Sympaa. Keskustelu on jokaisen haagahelialaisen oikeus ja myös velvollisuus. HR tilastoi, seuraa ja raportoi Sympa-kirjauksia. Henkilöstön osaamisen kehittymisen seuranta on osa keskustelua. Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu strategiaan ja toimintasuunnitelmaan kirjattuihin tavoitteisiin, joiden pohjalta yhteinen koulutustarjonta suunnitellaan. Sisäinen koulutustarjonta julkaistaan intran valmennuskalenterissa, jota päivitetään jatkuvasti vuoden ympäri.

Kaikilla haagahelialaisilla on yhtäläiset mahdollisuudet ja vastuu kehittää osaamistaan, joka on tarpeellista omassa tehtävässä ja tavoitteissa suoriutumisiksi nyt ja tulevaisuudessa. Työnantaja päättää koulutukseen osallistumisesta tapauskohtaisesti.

Haaga-Heliassa osaamisen kehittämisen tapoja hyödynnetään monipuolisesti: Sovellamme 70-20-10-mallia, joka kuvaa, että valtaosa osaamisen kehittämisestä tapahtuu työssä oppien, osa palautteiden ja ihmissuhteiden välityksellä sekä verkostoissa ja vain osa koulutusten/valmennusten kautta.

Työelämän tasapainoa ja työhyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri

Haaga-Heliassa henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen sekä työpaikan turvallisuuden ja terveellisuuden edistäminen nivoutuvat ennakkoivasti kaikkeen toimintaamme ja korkeakoulu yhteisömme hyvinvointi on strategiamme perusta.

Organisaation ikärakenteesta johtuen osana työkykyjohtamista kiinnitämme erityistä huomiota ikääntyvän henkilöstön työjärjestelyihin ja osaamisen jakamiseen. Henkilöstön ikäryhmistä 50–59-vuotiaita on eniten (38 %) ja 60 vuotta täyttäneitä toiseksi eniten (17 %). Henkilöstön keski-ikä on 49 vuotta. Vuonna 2020 eläkkeelle siirtyi 22 henkilöä ja keskimääräinen eläköitymisikä oli 64. Henkilöstön ikäjakauma on esitetty taulukossa 1.

Keski-ikä	–29 v.	30–39 v.	40–49 v.	50–59 v.	60 v.–
49 v.	yht. 37 5 %	yht. 89 13 %	yht. 189 28 %	yht. 258 38 %	yht. 114 17 %

Taulukko 1. Henkilöstön ikäjakauma, ikärakenne ja ikäryhmien prosenttiosuudet 31.12.2020.

TOIMENPITEET:

Työurien pidentämiseksi sekä osaamisen siirtämiseksi voidaan sopia joustavasti työjärjestelyistä ja henkilöstö voi rinnalla hyödyntää osittaisen varhennetun varhaiseläkejärjestelyn. Ikääntyvien henkilöiden työssä jaksamista ja jatkamista edistetään mm. kattavilla työterveyshuollon palveluilla, työergonomiakäynneillä ja tukemalla fyysistä hyvinvointia liikuntaedulla.

Käytämme työterveyshuollon ikäryhmätarkastuksissa sähköistä työterveyskyselyä, millä vahvistamme työterveyshuollon ennaltaehkäisevää ja tarveperusteista toimintaa ja joka ohjaa työntekijät oikeille hoitopoluille. Vuonna 2020 otimme käyttöön työterveyden video- ja chat-vastaanottopalvelun, joka mahdollistaa nopean ja helpon etäyhteyden työterveyshuoltoon.



Otamme huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat myös joustavissa työaikajärjestelyissä tukemalla työn sekä perhe-/yksityiselämän yhteensovittamista. Työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä sopia erilaisista työaikajärjestelyistä työntekijän tarpeen sekä työtehtävän mahdollisuuksien mukaan. Näillä halutaan edistää työn ja muun elämän yhteensovittamista erilaisissa elämäntilanteissa.

Työntekijä ja esihenkilö voivat sopia osa-aikaisista työjärjestelyistä työntekijän tarpeen sekä työtehtävän mahdollisuuksien mukaan. Vuorotteluvapaata säätelee laki, ja lainmukaisten vuorotteluvapaaehtojen täyttyessä (mm. työhistoria, kokoaikatyö, ikä ja eläkkeelle jäänti) vuorotteluvapaata on mahdollista hakea ja sopivasta ajankohdasta voi neuvotella esihenkilön kanssa.

Haaga-Helia tarjoaa seuraavia tukimuotoja työn ja muun elämän tasapainottamiseen sekä joustaviin työaikajärjestelyihin:

- Liukuvan työajan malli ja etätyömalli hallinto- ja tukipalveluhenkilöstölle: vuonna 2020 mallia kehitettiin entistä joustavammaksi (vrt. opetushenkilöstö ei työaikalain piirissä)
- Joustavat perhevapaaajärjestelyt
- Työjärjestelyt, jotka mahdollistavat vuorottelu- sekä opintovapaan
- Joustava opetuksen suunnittelu esimerkiksi kesäopetus

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen

TOIMENPITEET KAUDELLA 2018–2020

Otimme käyttöön digitaalisia ratkaisuja työhyvinvoinnin tueksi covid19-pandemian myötä käynnistyneenä poikkeusaikana. Edistimme yksilöllisesti työhyvinvointia käyttäjiltään hyvää palautetta saaneella työhyvinvointiteemaisella verkko-oppimisalustalla ajasta ja paikasta riippumatta sekä kannustimme etätöiden taustukseen työpisteillämme taukoliikuntasovelluksella. Tuimme henkilöstön yhteisöllisyyttä etätöiden aikana verkkoalustalla, joissa jaoin vinkkejämme etätöihin ja vapaa-aikaan.

Edistimme työhyvinvointiamme myös liikunta- ja kulttuurietuudella, Energiaa ja hyvinvointia arkeen -luennoilla, ja kohdentamalla virkistysrahan yhteisölliseen käyttöön. Vahvistimme esihenkilöiden valmiuksia työkykyjohtamiseen ja etäjohtamiseen osana Uudistamo-valmennusohjelmaa ja kartoitimme kyselyillä työhyvinvoinnin tilaa etätöissä.

Vuoden 2020 alussa laajensimme palvelutarjoamaamme työterveyshuollon etävastaanottopalveluihin, jotka mahdollistavat videovastaanottojen ja chatin käytön. Lisäksi mahdollistimme koronatestaukset henkilöstölle heti, kun ne tulivat työterveyshuollon tarjontaan. Laajensimme myös lakisääteisen tapaturmavakuutuksemme kattamaan etätöskentelyn henkilöstömme työkyvyn turvaksi.

TAVOITTEET JA TOIMENPITEET KAUELLE 2021–2023

TAVOITE 1: Varmistetaan terveys, turvalliset ja ergonomiset työolot toimipaikoilla.

TOIMENPIDE: Määrävälein toteutettavat työpaikkaselvitykset tehdään suunnitelmakaudella jokaisessa toimipisteessä. Selvitykseen osallistuu henkilöstön edustajana työsuojeluvaltuutetut.

TAVOITE 2: Pandemiakaudella toteutettujen kyselyjen tulosten mukaisesti jatkamme työhyvinvointia tukevia hyviä käytänteitä.



TOIMENPIDE: Tarjoamme myös jatkossa henkilökunnalle työhyvinvointiteemassa verkko-oppimisalustan, liikunta- ja kulttuurietuuden, taukoliikuntasovelluksen, oman sisäisen Vinkit työhyvinvoinnin tueksi -keskustelualustan sekä työhyvinvoinnin teemavalmennukset.

Tiedonkeruu ja seuranta: Haaga-Helian henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan

Kokoaikaisen henkilöstön jakautuma ryhmittäin 9/2020 (EK-tilastoinnin mukaisesti)					
	NAISET		MIEHET		
Ryhmä	lukumäärä	%	lukumäärä	%	yhteensä henkilöä
Opettajat	199	60%	132	40%	331
Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö	152	73%	57	27%	209
Esihenkilöstö ja johto	30	63%	18	38%	48
YHTEENSÄ	381	65%	207	35%	588

Sukupuolijakauma työntekijöiden osalta vastaa yleisesti toimialan jakaumaa. Haaga-Heliassa myös esihenkilöstössä ja johdossa on enemmän naisia. Henkilöstön jakauma ryhmittäin arvioidaan vuosittain osana laajempaa raportointia ja esitellään yhteistoimintaneuvottelukunnassa. Aineisto on saatavilla intrassa, josta löytyy myös laajempi katsaus sukupuolijakaumaan eri henkilöstömittareilla.

4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkuvuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä jatkossa vastaavat hallintojohtaja ja henkilöstöjohtaja yhdessä siten, että he kutsuvat määrääjain koolle ryhmän, joka käy läpi kuluvan vuoden toimenpiteiden toteutumista ja asettaa tulevan kauden tavoitteet ja toimenpiteet. Ryhmään kutsutaan opetuksesta ja tutkimustoiminnasta vastaavat vararehtorit, opiskelijakunta Helgan edustaja, henkilökunnan edustajat, työsuojeluvaltuutetut sekä edustaja opiskelijahyvinvointiryhmästä. Tarvittaessa työryhmään kutsutaan myös muita asiantuntijoita. Lisäksi seurataan Euroopan unionin ja Suomen valtion lainsäädäntöä, asetuksia ja ohjeita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Suunnitelman toteutumista seurataan monimenetelmällisesti Haaga-Helian ja opiskelijakunta Helgan järjestämällä kyselyillä, tilastoilla sekä tekemällä haastatteluja opiskelijoille ja henkilökunnalle.



5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyvät toimintaohjeet

5.1 Haaga-Helian ohjeistukset

5.2 Muita tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä lähteitä

Tasa-arvolaki, oppilaitokset sukupuolen moninaisuus:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74464/Oppilaitokset_netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74465/Tyopaikoille_netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tasa-arvovaltuutetun kotisivu: <https://tasa-arvo.fi/etusivu>

Opetushallitus/Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu oppilaitoksissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu-oppilaitoksissa#1dd87198>

Haaga-Helian tämänhetkinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laatuportaalisissa: <https://student.home.haaga-helia.fi/group/pakki/toiminnan-ohjaus>

Haaga-Helian opiskelijakyselyiden tulokset laatuportaalisissa: <https://student.home.haaga-helia.fi/group/pakki/opiskelijatulokset>

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Haaga-Heliassa-sivu Mynetissä: <https://student.home.haaga-helia.fi/group/pakki/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-haaga-heliassa>

Haaga-Helian hyvinvointipalvelut-sivu Mynetissä: <https://student.home.haaga-helia.fi/group/pakki/terveys-ja-hyvinvointipalvelut>

Haaga-Helian ammatilliset erityisopettajat-sivu Mynetissä: <https://student.home.haaga-helia.fi/group/pakki/erityisopettajat>

Haaga-Helian opinto-ohjauksen tavoitteet ja periaatteet -sivu Mynetissä: <https://student.home.haaga-helia.fi/group/pakki/opinto-ohjaus>

Työsuojelu-sivu intrassa: <https://intra.haaga-helia.fi/hr/ty%C3%B6hyvinvointi/Sivut/Ty%C3%B6suojelu.aspx> [tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma saatavilla myös täältä]

Henkilöstötutkimus sivu intrassa: https://intra.haaga-helia.fi/hr/ty%C3%B6yhteis%C3%B6n_kehitt%C3%A4minen/henkilostotutkimus/Sivut/default.aspx

Saavutettavuus-ohjesivu Haaga-Helian intrassa: <https://intra.haaga-helia.fi/ajankohtaista/saavutettavuus/Pages/default.aspx>

Kirjasto/LibGuides/Erilaisen oppijan opas: <https://libguides.haaga-helia.fi/erilainenoppija>

Kuntoutussäätiö/Opas sujuvaan opiskeluun: <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2018/10/VANU-NUORTEN-OPAS.pdf>

Erilaisten oppijoiden liitto: <https://www.eoliitto.fi/oppimisen-apuvalineet/oppimisen-valineita-ja-sovelluksia/>

Työsuojelu -sivu intrassa: <https://intra.haaga-helia.fi/hr/ty%C3%B6hyvinvointi/Sivut/Ty%C3%B6suojelu.aspx> [tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma saatavilla myös täältä]

Henkilöstötutkimus -sivu intrassa: https://intra.haaga-helia.fi/hr/ty%C3%B6yhteis%C3%B6n_kehitt%C3%A4minen/henkilostotutkimus/Sivut/default.aspx

Haaga-Helian johtoryhmä hyväksyi Haaga-Helian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kokouksessaan 21.5.2021.

Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu Oy



Teemu Kokko
President, CEO

