

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun auditointi

3.5 Moninaisuus sekä opiskelu- ja työhyvinvointi

Xamk kuvaa itsearviointiraportissa laajaa kokonaisuutta, jossa moninaisuus, yhdenvertaisuus, hyvinvointi, henkilöstön osaaminen ja rekrytoinnin läpinäkyvyys ovat osa vastuullista ja strategisesti johdettua korkeakoulu yhteisöä. Itsearviointiraportin mukaan Xamkilla on lukuisia suunnitelmia, rakenteita, kyselyitä, järjestelmiä ja palveluita, joilla se edistää yhdenvertaista, hyvinvoivaa ja osaavaa työ- ja opiskeluyhteisöä sekä rekrytoinnin läpinäkyvyyttä. Itsearviointiraportissa tunnistetaan kehittämistarpeita erityisesti monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus- ja osallisuusosaamisessa ja kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisessa.

Xamk edistää opiskelijoiden moninaisuutta ja opiskeluhyvinvointia

Itsearviointiraportin perusteella Xamk edistää opiskelijoiden moninaisuutta, opiskeluhyvinvointia ja saavutettavuutta. Auditointihaastatteluiden mukaan moninaisuus näkyy ennen kaikkea kansainvälisten opiskelijoiden määrän kasvuna, opiskelijoiden erilaisten tuen tarpeiden tunnistamisena, neurokirjon huomioimisena ja saavutettavuustyönä. Kansainvälisten opiskelijoiden määrän nopea kasvu on synnyttänyt myös haasteita. Kansainvälisten opiskelijoiden tukemiseksi on otettu käyttöön esimerkiksi rekrytointivaiheen takaisinsoittomalli, verkkoperehdytykset ja integraatiopalvelut. Samanaikaisesti kansainvälisten opiskelijoiden määrän kasvu näkyy haasteena harjoittelu- ja työllistymismahdollisuuksissa sekä ohjaustarpeiden kasvuna. Auditointihaastatteluiden mukaan kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille on valmisteilla kysely heidän kokemuksistaan, jotta palveluita voidaan kehittää heidän toivomiinsa suuntiin.

Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyillä opiskelijoille ja henkilöstölle, yksilöllisillä opetusjärjestelyillä, tukemalla moninaisuutta, saavutettavuuden seurannalla sekä kehittämisfoorumeissa. Saavutettavuutta tuetaan opettajille suunnatuilla koulutuksilla saavutettavien oppimateriaalien tuottamisesta, järjestelmien saavutettavuuden huomioimisella hankinnoissa sekä opiskelijoille tarjottavilla käännös- ja kielentarkistuspalveluilla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää toimenpiteitä seuraaville kahdelle vuodelle. Auditointihaastatteluiden mukaan yhdenvertaisuutta ja opiskelijoiden kokemuksia koskevaa tietoa hyödynnetään useissa konkreettisissa kehittämistoimissa. Esimerkkejä hyödyntämisestä ovat opetuksen sisältöjen ja työskentelytapojen muuttaminen opiskelijapalautteen perusteella sekä oppimisympäristöjen yhtenäistämisuositusten valmistelu.

Itsearviointiraportin mukaan opiskeluhyvinvoinnin seuranta näkyy opintojen etenemisen, opiskelijapalautteen, AVOP-palautteiden, opiskelijavastaavien havaintojen, PowerBI-raportoinnin ja Pepin Fokus-palvelun hyödyntämisellä. Opiskeluhyvinvoinnin yksikköä on vahvistettu opiskeluhyvinvointipäällikön tehtävällä. Tämän tavoitteena on vahvistaa opiskeluhyvinvoinnin asemaa korkeakoulussa sekä tiivistää opetuksen ja opiskeluhyvinvoinnin välistä yhteistyötä. Itsearviointiraportin mukaan opiskeluhyvinvointia edistetään myös moniammatillisessa yhteistyössä sekä verkostomaisesti yhdessä YTHS:n ja kampuskaupunkien toimijoiden kanssa. Fokus-palvelu kerää tietoa opintojen edistymisestä ja esittää sen havainnollisesti. Palvelun avulla opiskelijavastaavat voivat tunnistaa opiskelijoita, joiden opintojen eteneminen on hidastumassa, ja kohdentaa

ohjausta ennakoivasti. Fokus-palvelu on otettu käyttöön hiljattain ja sen konkreettisesta hyödyntämisestä on saatavilla vain rajallisesti tietoa. Itsearviointiraportin mukaan opiskeluhyvinvoinnin seurantatietoa hyödynnetään myös johtamisessa ja toiminnan kehittämisessä. Opiskeluhyvinvoinnin ongelmat ovat myös strateginen riski, sillä suuret keskeyttämismäärät, opintojen viivästyminen ja kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisen haasteet vaikuttavat strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Nämä ovat johtamisen ja laatu järjestelmän näkökulmasta keskeisiä kehittämiskohteita.

Auditointihaastattelujen mukaan Xamk tukee kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista korkeakoulu yhteisöön useilla rakenteilla, kuten jo ennen Suomeen saapumista toteutettavalla verkko-orientaatiolla, rekrytointivaiheen takaisinsoittomallilla (call back), integraatiopalveluilla, orientaatiolla, opiskelija- ja tukipalveluilla, suomen kielen opetuksella, INGENIUM-yhteistyöllä, TKI-hankkeisiin osallistumismahdollisuuksilla ja työelämäyhteyksillä. Kansainvälisille opiskelijoille järjestetään lisäksi CV-klinikoita, kerrotaan tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja terveydenhuollosta sekä järjestetään tapahtumia, jotka tukevat yhteisöön kiinnittymistä, sekä apurahalla, jota voi hyödyntää harrastuksiin ja erilaisiin projekteihin osallistumiseen. Kansainvälisten opiskelijoiden integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan on otettu strategiseksi kehittämiskohteeksi.

Harjoittelupaikkojen saatavuus, työnantajien kielitaitovaatimukset, suomen kielen opintojen riittävyys, opiskelijoiden alueelle kiinnittyminen ja työelämäverkostojen rakentuminen haastavat kuitenkin integroitumista. Auditointihaastatteluiden mukaan Xamk tekee integroitumisen tukemisessa aktiivista yhteistyötä kampuskaupunkien kanssa. Yhteistyössä kehitetään myös palveluja, joilla tuetaan kansainvälisten opiskelijoiden kotoutumista sekä puututaan yhdenvertaisuuden loukkauksiin ja rasistiseen kohteluun. Yhteistyön käytännöt kampuskaupunkien kanssa vaihtelevat kuitenkin kampuksittain. Niiden edelleen kehittäminen tukisi kansainvälisten opiskelijoiden kiinnittymistä nykyistä paremmin alueille ja työelämään. Haastattelujen mukaan kansainvälisten opiskelijoiden integroituminen nähdään koko korkeakoulu yhteisön yhteisenä tehtävänä.

Auditointihaastatteluiden mukaan kansainvälisen henkilöstön englanninkielinen perehdytys, käännetty materiaalit, palveluihin ohjaaminen ja kielipolitiikka tukevat työsuhteen sujuvaa aloitusta sekä kansainvälisen henkilöstön integroitumista työyhteisöön. Henkilöstölle järjestetään lisäksi koulutusta esimerkiksi inklusiivisuudesta, antirasismista ja monikulttuurisessa työ- ja opiskelu ympäristössä toimimisesta. Opettajat kehittävät opetusta, jotta erilaisten oppijoiden tarpeet huomioitaisiin aikaisempaa paremmin. Kansainvälisen henkilöstön integroitumisen tuki on heikompaa kuin kansainvälisten opiskelijoiden tuki, mitä selittää kansainvälisen henkilöstön vielä suhteellisen pieni määrä. Vuonna 2026 julkaistut kieliperiaatteet tukevat kaksikielistä toimintaa ja monikielistä työyhteisöä, vaikka suomen kielen oppimisen tukemisessa tunnustetaan vielä kehittämistarpeita.

Xamk seuraa henkilöstön hyvinvointia

Xamkissa henkilöstön työhyvinvointia seurataan henkilöstökyselyillä, työterveyshuollon tunnusluvuilla, sairauspoissaoloilla, kehityskeskusteluilla, työsuojelutoiminnalla ja varhaisen tuen mallilla. Auditointihaastatteluissa henkilöstön hyvinvoinnin nähdään kriittisenä tekijänä korkeakoulun tuloksellisuudelle, sillä selkeiden tavoitteiden ja suunnan tukema hyvinvoiva, tyytyväinen ja vireä henkilöstö heijastuu myönteisesti myös opiskelijoihin ja sidosryhmiin. Xamkissa on viime aikoina kehitetty esihenkilötyötä ja perustettu esimerkiksi esihenkilöille suunnattu Xamk Leader -koulutus.

Opettajatyöpajan mukaan opettajilla on kuormitukseen liittyviä huolia, ja he kuvasivat ristiriitaa koulutuksen laadun ja määrällisten tavoitteiden välillä. Opettajat kantavat myös huolta työterveyspalvelujen koetusta heikentymisestä, etätöy ja yhteisöllisyyden tavoitteiden jännitteestä, kampusten välisistä eroista sekä yhteistyön kehittämistarpeista. Auditointihaastatteluiden mukaan henkilöstön hyvinvointiin kehittämistoimia ovat esimerkiksi esihenkilötyön kehittäminen, esihenkilöiden koulutus vaikeiden tilanteiden käsittelyyn, varhaisen tuen mallin käyttö ja työterveyshuollon työpaikkakäynnit. Itsearviointiraportin mukaan

henkilöstötutkimuksen tulokset käsitellään yksiköissä, joissa niihin perustuvat kehittämistoimenpiteet ja -suunnitelmat kirjataan järjestelmään ja niiden etenemistä seurataan. Auditointiryhmälle jäi kuitenkin epäselväksi, mitä konkreettisia muutoksia on tehty esimerkiksi henkilöstökyselyn tulosten perusteella, miten toimenpiteiden vaikuttavuutta on arvioitu tai miten saaduista tuloksista on viestitty henkilöstölle.