

Kohti vastuullisempaa arviointia

Savonia-ammattikorkeakoulun CoARA -toimintasuunnitelma 2026-2029

CoARA-työryhmä: Mikko Vuoristo, Minna Kaija-Kortelainen, Anne Heikkinen ja Mira Juppi

Hyväksytty Savonian laajennetussa johtoryhmässä 13.5.2026

1 Johdanto

Savonia-ammattikorkeakoulu on sitoutunut tutkijan ja tutkimuksen arviointia uudistavaan [CoARA -sopimukseen](#), jonka tavoitteena on uudistaa tutkijan ja tutkimuksen arviointikäytänteitä vastuullisemmiksi.

Ammattikorkeakoulussa soveltava tutkimus ja henkilöstön luontainen liikkuminen koulutuksen ja tutkimuksen välillä on arkipäivää. Saadaksemme kattavaa kuvaa moniulotteisesta toiminnasta ja sen vaikuttavuudesta, tutkimuksen ja asiantuntijoiden laaja-alainen laadullisiin mittareihin nojaava arviointi on järkevää. CoARA-sopimuksen tavoitteet tarjoavat käyttökelpoisen kehikon Savonia-ammattikorkeakoulun tutkimustoiminnan kehittämiseen sekä henkilöstön osaamisen arvioinnin ja urapolkumallien kehittämiseen. Laajasti CoARA-sitoumus tukee pyrkimyksiämme kuvata toimintamme vastuullisuutta ja vaikuttavuutta.

CoARA-sopimus ja kuuluminen CoARA-yhteisöön tarjoavat mahdollisuuden kehittää oikeudenmukaista ja läpinäkyvää tutkimuksen ja tutkijoiden arviointia yhdessä muiden korkeakoulujen kanssa sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Eurooppalaisen korkeakouluverkoston jäsenenä näemme kansainvälisen yhteiskehittämisen tärkeänä myös asiantuntijoidemme liikkuvuuden kannalta.

Ammattikorkeakoululaissa ammattikorkeakouluille on säädetty alueellinen kehittämistehtävä, jota toteutetaan TKI-toiminnan kautta. TKI-toiminnan luonteen vuoksi Savonia-ammattikorkeakoulun asiantuntijat ovat aina vaikuttaneet laaja-alaisesti alueellisessa kehittämistyössä ja tehneet soveltavaa tutkimusta yhdessä alueellisten toimijoiden kuten yritysten ja yhteisöjen kanssa.

Savonia-ammattikorkeakoulussa ei ole lehti- ja julkaisupohjaisten mittareiden epätarkoituksenmukaista käyttöä. Ammattikorkeakouluissa tieteellisen julkaisemisen painoarvo on ollut aina maltillinen, koska julkaisemme uutta tietoa ennen kaikkea ammatilliselle yleisölle.

2 Tutkimuksen vastuullisuuden arviointi

Päävastuullinen: vararehtori Mikko Vuoristo

Tavoite

Perustamme tutkimuksen arvioinnin ensisijaisesti laadulliseen arviointiin, jossa vertaisarvioinnilla on keskeinen sija ja jota määrällisten indikaattoreiden vastuullinen käyttö tukee.

Hyödyt

Saamme entistä laajemman kuvan Savonian TKI-toiminnan vaikuttavuudesta alueellisesti ja laajemminkin. Voimme suunnata toimintaa entistä paremmin alueen toimijoita hyödyttäväksi.

Nykytila

Tutkimuksen arviointi koostuu tällä hetkellä kuukausittaisesta raportoinnista ja puolivuositain sekä vuosittain toteutettavasta raportoinnista.

Tutkimusalojen laadullista ja määrällistä arviointia tehdään tilinpäätöksen ja osavuositarkastuksen yhteydessä. Määrällisinä mittareina käytetään tällä hetkellä kuukausittain mm. hankerahoitusten määrää, kansainvälisten hankkeiden määrää, toteutumisasetta, toteutuneita kustannuksia ja TKI-liiketoiminnan määrää. Näiden lisäksi puolivuositain mitataan hankekannan kehittymistä tutkimusaloittain ja henkilöresurssien ristiin käyttöä. Vuositasolla mitataan julkaisujen lukumäärää.

Laadullisin mittarein tarkastellaan tutkimusalojen integraatiota koulutuksen, jatkuvan

oppimisen ja muiden tutkimusalojen kanssa, kumppanuustoiminnan laatua, rahoituslähteiden monipuolisuutta ja yhteistyökumppaneilta saatua palautetta.

Yksittäisiä hankkeita arvioidaan hankkeen ohjausryhmissä ja ennen hankkeen loppumista tehtävässä erillisessä arvioinnissa. Tällä hetkellä Savonian hankkeita ja niiden tuloksia arvioidaan noin puoli vuotta ennen niiden loppumista. Arviointi on laadullinen ja painottuu hankkeessa saavutettujen tulosten hyödynnettävyyteen, vaikuttavuuteen ja jatkokäyttömahdollisuuksien tunnistamiseen. Yksittäisten hankkeiden osalta laadullista palautetta kerätään myös hankkeiden ohjausryhmissä.

Toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi

1. Tutkimusalojen ja tutkimusteemojen systemaattisen laadullisen vertaisarvioinnin kehittäminen

Tutkimusalojen ja tutkimusteemojen systemaattista laadullista vertaisarviointia kehitetään yhteistyössä muiden suomalaisten ammattikorkeakoulujen kanssa TKI-johdon verkostossa.

Vertaisarviointia kehitetään piloteissa yhteistyössä kumppaneiden kanssa. Pilotointien tavoitteena on kehittää AMK-tutkimustoiminnan arviointiin soveltuva SCOPE-mallin mukainen menettely. Pilotoinnin jälkeen laajennetaan arviointia soveltuvin osin tutkimusteemojen arviointiin.

Vastuut

Päävastuullinen: vararehtori Mikko Vuoristo

Muut vastuulliset: Myöhemmin nimettävän tutkimusalan päällikkö ja edustus tutkimushenkilöstöstä

Resursointi

Pilotointivaihe tehdään tutkimusalan normaalien resurssien puitteessa. Pyritään rakentamaan kustannustehokas malli. Tutkimusalojen arvioinnin pilotointiin osallistuu tutkimusalojen henkilöstön lisäksi vararehtori.

Aikataulu

Pilotoinnit vuoden 2026 aikana. Jatko suunnitellaan tämän jälkeen valittujen kumppanien kanssa seuraavien vuosien aikana.

2. Hankearvioinnin kehittäminen

Hankearvioinnin sisältöä laajennetaan laadullista vaikuttavuutta kuvaavia mittareita tunnistamalla ja käyttöön ottamalla. Hankearviointi perustuu Savonian arvoihin ja huomioi vaikuttavuustavoitteet kuten ympäristövaikutukset, sosiaaliset vaikutukset, alueellinen vuorovaikutus, teknologinen vaikuttavuus, vaikuttavuus alueelliseen yritystoimintaan sekä koulutuksen kehittäminen. Sidosryhmäyhteistyöstä kerättävää tietopohjaa laajennetaan ja sen käytettävyyttä parannetaan. Hankearvioinnin kehittämistyössä hyödynnetään SCOPE-mallia.

Hankearvioinnin laajennus testataan pilotin avulla. Pilotin kokemuksista oppimaamme laajennetaan koskemaan kaikkia TKI-hankkeita huomioiden hankkeiden vaihteleva skaala.

Vastuut

Päävastuullinen: vararehtori Mikko Vuoristo

Muut vastuulliset: Myöhemmin nimettävä TKI-päällikkö ja hänen tiimensä hankearvioinnin pilottiin, muut hankearvioinnin kehittämiseen osallistuvat henkilöt

Resursointi

Hankearvioinnin kehittäminen tehdään normaalien resurssien puitteissa. Tavoitteena on rakentaa kustannustehokas arviointimalli.

Aikataulu

Hankearvioinnin kehittämistyö on alkanut ja pilotointi toteutetaan vuoden 2026 kuluessa.

3. Tutkijan vastuullisuuden arviointi

Päävastuullinen: henkilöstöjohtaja Minna Kaija-Kortelainen

CoARA-sitoumuksen ytimessä on ajatus siitä, että tutkijoiden ansioita tulee tarkastella entistä kokonaisvaltaisemmin. CoARA laajentaa arviointia huomioimaan esim. erilaisen työelämäosaamisen ja tutkimuksen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden.

Tutkijan määritelmä

Tutkijan arvioinnista voitaisiin käyttää myös nimitystä asiantuntijan arviointi. Ammattinimekkeellä ei sinänsä ole merkitystä arvioinnin kannalta, vaan työn sisältö ratkaisee.

“Tutkijat määritellään henkilöiksi, jotka osallistuvat eri tavoin sellaiseen ammatilliseen toimintaan, jonka tavoitteena on uuden tiedon tuottaminen, tiedon soveltaminen uudella tavalla tai sen kehittäminen ja hyödyntäminen opetustyössä.”

[FIN-CAM arviointityökalun luonnos 2025, Vastuullinen tiede.](#)

Savonia-ammattikorkeakoulussa CoARA-sitoumusta laajennetaan koskemaan koko henkilöstöä ja kattavamman kuvan vuoksi jatkossa henkilöstöä kuvataan termillä asiantuntija.

Tavoite

Tunnistamme asiantuntijoiden osaamisen ja ansioitumisen laaja-alaisesti ja mahdollistamme urapolkumallien avulla heidän kehittymismahdollisuudet työssään. Urapolkumalli on läpinäkyvä ja tasapuolinen.

Kehitämme ja otamme käyttöön savonialaisen, ammattikorkeakouluun soveltuvan, vastuullisen arvioinnin mallin. Lisäämme tietoisuutta vastuullisesta arvioinnista ja prosesseista, joissa sitä käytetään. On tärkeää, että osaamisen johtaminen ja arviointikäytännöt ovat kaikille selkeitä ja varmistavat yhdenvertaisen, tasa-arvoisen ja tasapuolisen kohtelun.

Hyödyt

Vastuullisen arvioinnin mallin avulla tunnistamme asiantuntijoiden osaamisen paremmin ja voimme hyödyntää sitä ketterämmin. Voimme myös kehittää koko organisaation osaamista. Läpinäkyvä urapolkumalli ja tasapuolinen palkitsemisprosessi lisäävät asiantuntijoiden luottamusta työnantajaa kohtaan ja vahvistavat Savonian tavoitetta olla vastuullisesti vaikuttavin korkeakoulu.

Nykytila

Urapolkumallien kehitystyö on aloitettu perustamalla ilmiöpohjaisia määräaikaista yliopettajuuksia. Ilmiöpohjaisia yliopettajia on arvioitu läpinäkyvällä arviointimallilla, jota kehitetään edelleen CoARA-toimeenpanosuunnitelman avulla. Savoniassa ei ole käytössä tällä hetkellä muuta systemaattista asiantuntijan vastuullisuuden arviointia.

Savonian nykyiset rekrytointi- ja arviointikäytännöt on kuvattu sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvosuunnitelmassa sekä työyhteisön kehittämissuunnitelmassa, henkilöstöohjelmassa ja esihenkilöille laadituissa ohjeissa. Rekrytoinnissa hyödynnetään jo nykyisellään monipuolista arviointia, joka voi sisältää haastattelun lisäksi erilaisia arviointeja, kuten opetusnäytteitä, tehtäviä tai ulkoista arviointia. Arvioinnin suorittaa rekrytoinnin valintaryhmä ja Savonian rehtori tekee lopulliset valintapäätökset.

Rekrytointi

Rekrytoinnissa kiinnitetään huomioita siihen, että rekrytointi on avointa, läpinäkyvää ja ansioiden perustuvaa sekä tukee monimuotoisia urapolkuja. Valinnassa painotetaan tehtävän ja organisaation kannalta olennaista osaamista, tasa arvoa ja monimuotoisuutta. Hakijoille annetaan selkeät tiedot tehtävästä, valintaperusteista ja urakehitysnäkymistä. Rekrytointiin osallistuville esihenkilöille varmistetaan perehdytys oikeudenmukaisen rekrytoinnin periaatteista Savoniassa.

Rekrytoinneissa edistetään monimuotoisuutta varmistamalla, että työhönotto- ja valintamenettelyt ovat avoimia, yhdenvertaisia ja osaamiseen perustuvia. Hakijoita arvioidaan tehtävän vaatimusten ja ansioiden perusteella ilman syrjintää tai epäedullista kohtelua esimerkiksi urapolun, taustan tai henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi. Rekrytointikäytännöillä tuetaan tasapuolisten ja

monimuotoisten tiimien muodostumista sekä oikeudenmukaisen ja osallistavan toimintakulttuurin kehittymistä. Rekrytoinnin käytänteet on dokumentoitu ja niitä päivitetään tarvittaessa.

Rekrytoinneissa huomioidaan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain vaatimukset. Tasa-arvolaisissa (6 §) on asetettu työnantajalle velvoite toimia siten, että avoimma oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Rekrytointiprosessin vastuullisuus ilmenee tehtävän ja valintakriteerien määrittelyssä (miten valintakriteerit eivät rajaa hakijajoukkoa), hakuilmoituksessa (käytetään mahdollisimman erilaisia hakukanavia) sekä hakijoiden arvioinnissa (esimerkiksi huomioimalla hakijoiden erilaisuus haastattelutilanteessa), valinnassa haastatteluun sekä varsinaisessa haastatteluvaiheessa.

Rekrytoinnissa huomioidaan hakijoiden koko työura ja arvostetaan monipuolista osaamista, erityisesti työelämässä hankittua osaamista. Valintaryhmässä arviointi perustuu monipuoliseen asiantuntemukseen, ja tarkoituksenmukaiseen edustukseen eri Savonian aloilta (esim. koulutus ja TKI). Rekrytoinnissa hyödynnetään jo erilaisia valintamenetelmiä (esim. haastattelut, tehtävät, videot, opetusnäyte ja ulkopuolinen arviointi), mutta menetelmävalikoimaa tulee edelleen monipuolistaa huomioiden asiantuntijan vastuullisen arvioinnin periaatteet.

Uralla eteneminen ja urapolut

Työsopimuslaissa (TSL 2:1) työnantajalle on asetettu velvollisuus pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työssä kykyjensä mukaan työuralla etenemiseksi. Työntekijän mahdollisuuksiin kehittyä työssään, kasvattaa osaamistaan ja edetä urallaan vaikuttavat ennen kaikkea toimivat prosessit ja käytännöt. Tärkeää on kiinnittää huomioita myös arjessa tehtäviin ratkaisuihin, jotka ovat osa uralla etenemistä: kenet kiinnitetään uusiin projekteihin, kenelle osoitetaan haastavampia tehtäviä, kenet lähetetään koulutukseen ja kenellä on mahdollisuus verkostoitua työpaikalla.

Työnantajan tarjoamat erilaiset kehittymisen mahdollisuudet työssä on mahdollistettava kaikille tasapuolisesti, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäen. Työsopimuslain mukaan työnantajan on sekä kohdeltava kaikkia tasapuolisesti että pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä ja edistyä kykyjensä mukaan työurallaan. Muut henkilökohtaiset ominaisuudet eivät saa olla esteenä työuralla etenemiseen.

Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi

1. Asiantuntijan vastuullista arviointia tukevan mallin kehittäminen

Systemaattista ja läpinäkyvää tarkastelua varten otetaan henkilöstöhallinnon käyttöön soveltuva arviointityökalu. Testataan muun muassa FIN-CAM-työkalun soveltuvuutta. FIN-CAM työkalua testataan TKI-tiimissä.

2. Rekrytoinnin uudistaminen vastaamaan vastuullisen tutkijan arviointia

Rekrytointiomakkeita kehitetään tukemaan vastuullista arviointia. TENK:n mallin mukainen ansioluettelo otetaan käyttöön ja sitä hyödynnetään systemaattisesti rekrytoinneissa.

Rekrytoinneissa tunnistetaan asiantuntija- ja tutkimustyöhön liittyvä laaja monimuotoinen osaaminen ja tutkimustyö. Rekrytoinnin arviointikäytäntöjen avulla tullaan tunnistaman ja dokumentoimaan entistä paremmin tieteelliset ja yhteiskunnalliset ansiot, läpinäkyvä ja osallistava tutkimustyö, asiantuntijan tai tutkijan monimuotoiset aktiviteetit (esimerkiksi opettaminen ja pedagogiikka, vahva työelämäosaaminen, ohjaustyö, yhteiskunnallinen näkyvyys ja vaikuttaminen) sekä moninaiset roolit työelämässä ja eri yhteisöissä.

Esihenkilöitä koulutetaan asiantuntijoiden vastuulliseen arviointiin rekrytoinneissa.

3. Uramallien uudistaminen vastuullisen arvioinnin näkökulmasta

Asiantuntija- ja tukihenkilöstön (huomautus: käytössä olevan työehtosopimuksen mukainen henkilöstöryhmän määritelmä) osalta otetaan käyttöön tutkijan urapolkumalli (nuorempi tutkija, tutkija, johtava tutkija)

Opetushenkilöstön osalta arviointikriteereihin sisällytetään vastuullisen arvioinnin elementit. Opettajien vastuullisen arvioinnin avuksi luodaan pysyvä arviointikehikko, jossa on keskeisimmät meritoitumiseen vaikuttavat kriteerit. Opettajat arvioivat itse meritoitumistaan esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä.

Vastuut

Päävastuullinen: henkilöstöjohtaja Minna Kaija-Kortelainen

Muut vastuulliset: Työryhmä (Mikko Ylilauri, Riitta Turjamaa, Suvi Aura, Minna Kaija-Kortelainen, Tiina Kuiri), Pilottitiimi työryhmän jäsenien tiimeistä (FIn-CAM, rekrytoinnit), HR-asiiantuntija

Resursointi

Kehittämistyö ja pilotointi tehdään osana resursoitua kehittämistyötä

Aikataulu

Urapolkumallityö käynnistyy, kevät 2026

TENKin CV soveltuvin osin rekrytointiin, pilotointi TKI-henkilöstön rekrytoinnissa, syksy 2026

Fin-CAM-työkalun testaus TKI-henkilöstön keskuudessa syksy 2027

3 CoARA- toimintasuunnitelman edistäminen ja viestintä

Päävastuullinen: Viestintä- ja vaikuttavuusjohtaja Anne Heikkinen, tietopalvelupäällikkö Mira Juppi (12.6 saakka)

Tavoite

CoARA-toimeenpanosuunnitelman sisältö ja toimenpiteet ovat henkilöstölle ymmärrettäviä. Tutkijan ja tutkimuksen vastuullisesta arvioinnista järjestetään asianosaisille perehdytystä toimeenpanosuunnitelman edetessä. CoARA-toimeenpanosuunnitelma etenee sovitussa aikataulussa.

Hyödyt

Tutkijan ja tutkimuksen vastuullisuuden arvioinnin kehittäminen on laajavaikutteinen toiminnan muutos. Avoimella ja oikea-aikaisella viestinnällä muutoksesta tulee koko henkilökunnalle yhteinen asia. Kattavalla ja tavoittavalla viestinnällä lisätään ymmärrystä ja luottamusta henkilöstön ja tutkimuksen läpinäkyvään arviointiin ja Savonia-ammattikorkeakoulun pyrkimyksiin edistää laadukasta ja yhdenvertaista toimintaa.

Toimenpiteet

CoARA-sitoumus ja CoARA toimintasuunnitelma julkaistaan Savonian verkkosivuilla sekä Savonian intranetissä. CoARA-toimintasuunnitelma tallennetaan Zenodoon CoARA-sitoumuksen ehtojen mukaisesti.

CoARAlle luodaan Savonian intranetiin sivusto, johon kootaan materiaalia, jossa CoARA-sitoumuksen taustat ja CoARA-toimeenpanosuunnitelma esitellään ymmärrettävästi. Toimenpiteiden etenemisestä tiedotetaan aktiivisesti Savonian intran uutisissa ja uutiset arkistoituvat CoARA-sivuille.

Savonian henkilöstö tietää ketkä ovat vastuussa CoARA-toimenpiteiden edistämisestä ja voivat ottaa vastuullisiin henkilöihin yhteyttä matalalla kynnyksellä.

Henkilöstölle järjestetään tietoisuuksia ja koulutusta asiantuntijoiden vastuullisesta arvioinnista Savoniassa. Hankkeiden ja tutkimusalojen arviointiin osallistuville järjestetään koulutusta tutkimuksen vastuullisesta arvioinnista.

Jatkuvat toimenpiteet

CoARA-toimeenpanosuunnitelmassa edistyminen esitellään säännöllisesti Savonian laajennetussa johtoryhmässä ja siitä viestitään koko Savonian henkilöstölle intranetissä.

Henkilöstöön vaikuttavat arviointimenettelyt käsitellään Savonian yhteistoimintatyöryhmässä.

Savonialla on edustaja kansallisessa CoARA-osastossa. Vastuulliset osallistuvat omilla kansallisissa viiteryhmissään kansalliseen CoARA-kehittämiseen.

Resursointi

Toimenpiteet upotetaan osaksi Savonian normaalia viestintä- ja koulutustoimintaa.

Aikataulu

Koko toimintasuunnitelman ajan

Liite 1. CoARA-toimenpiteiden aikataulu