



Yhteinen verkostomainen toimintakulttuuri ja kumppanuudet

HAKEMUS

Hakijan nimi (ammatillisen koulutuksen järjestäjä):

AEL-Amiedu Oy, 3008326-5

Organisaation nimi, jota laatupalkintohakemus koskee, ellei sama kuin yllä:

Yhteyshenkilön nimi: laatupäällikkö Teija Karjalainen

Puh.: 050 3809 890

Sähköposti: teija.karjalainen@taitotalo.fi

Päiväys 31.5.2023

Koulutuksen järjestäjän edustajan allekirjoitus

Toimitusjohtaja, rehtori Kari Juntunen

Kaikkien laatupalkintoa hakeneiden koulutuksen järjestäjien lukumäärä julkaistaan sekä laatupalkintotoimikunnan ulkoisen arvioinnin kohteena olevien hakijoiden nimet. Laatupalkinnon saaneiden hakemukset ja palaute-raportit julkaistaan Opetushallituksen verkkosivuilla.

Hakemus liitteineen lähetetään Opetushallituksen kirjaamoon sähköpostilla osoitteeseen kirjaamo@oph.fi viimeistään 31.5.2023 klo 16:00. Viestin otsikoksi merkitään: Ammatillisen koulutuksen laatupalkinto 2023. Hakemuksen voi lähettää myös sähköisesti allekirjoitettuna, jolloin kansilehden voi laatia myös organisaation omalla lomakepohjalla ja liittää siihen hakemuksen.



AMMATILLISEN KOULUTUKSEN LAATUPALKINTO 2023 – teemana yhteinen verkostomainen toimintakulttuuri ja kumppanuudet

TOIMINNAN YLEISKUVAUS

Taitotalo (AEL- Amiedu Oy) on Ammattienedistämissäätiö AEL sr ja Ami-säätiö sr koulutussäätiöiden vuoden 2020 alusta muodostama Suomen suurin aikuisten ammatillinen kouluttaja. Perustajasäätiöt omistavat osakeyhtiön samansuuruisin osuuksin. OKM:n koulutuksen järjestämislupa siirrettiin osakeyhtiölle taustasäätiöiltä perustamisen jälkeen vuoden 2020 alussa.

Tämän yleishyödyllisen osakeyhtiön omistaman oppilaitoksen ja samalla yrityksen markkinointinimi on Taitotalo. Taitotalon strategisena perustehtävänä on varmistaa uudistuvan elinkeinoelämän osaaminen. Taitotalolla on pitkä historia vastaamisessa muuttuvan työelämän koulutustarpeisiin. Taitotalolla on koulutuksen järjestämislupa 89 ammatilliseen tutkintoon, lupa järjestää yli 60 ammatillista sertifikaattia ja reilut 600 eri ammattialojen lyhytkoulusta yli 30 eri koulutusalaalta.

Taitotalon toiminta on organisoitu neljään koulutusliiketoiminta-alueeseen: Kiinteistö ja rakentaminen, Palvelu ja hyvinvointi, Auto, logistiikka ja teollisuus ja Yhteiset palvelut (liite 6). Liiketoiminta on monialaista ja se käsittää aina kiinteistöpalveluista turvallisuuteen kuin eläinten hoidosta johtamiseen. Näiden liiketoiminnallisten yksiköiden lisäksi yksikköinä on asiakkuudet ja markkinointi. Johto ja muut tukipalvelut tukevat tulosvastuullisia koulutusyksiköiden esihenkilöitä, kouluttajia, koulutussuunnittelijoita- ja asiantuntijoita sekä asiakkuuspäälliköitä.

Toimipisteet sijaitsevat Helsingissä Pitäjänmäellä, Oulussa Haaranvuontieellä ja Vantaan Tammistossa. Järjestämme koulutusta pääkaupunkiseudun lisäksi valtakunnallisesti asiakastarpeen mukaan. Taitotalossa opiskelee vuosittain noin 23 000 opiskelija-asiakasta. Taitotalossa on noin 450 osaavaa työntekijää ja laaja osaajaverkosto, jotka työllään varmistavat uudistuvan elinkeinoelämän osaamisen. Taitotalon tuotoista noin 80 % koostuu valtionosuudesta ja loppu muodostuu yritysten ja yksityishenkilöiden maksamasta koulutuksesta, hankerahoituksesta ja ravintola- ja kokoustoiminnasta. Taitotalolla on kokous- ja kongressi- sekä ravintolatoimintaa. Vuoden 2022 lopussa yrityksellä ollut hotellitoiminta siirtyi AEL-säätiölle.

Taitotalo parantaa yritysten kilpailukykyä ja kehittää opiskelijoiden työmarkkina-arvoa tuottamalla ammatillisia koulutus- ja kehittämispalveluita. Elinkeinoelämän yritykset, kunnat ja kunnalliset yhteisöt ja organisaatiot ovat Taitotalolle merkittäviä sidosryhmiä valtionosuus-, työvoima- kuin henkilöstökoulutuksissa. Taitotalo toimii vastuullisesti huomioiden yhteiskunnan julkisen rahan optimaalisen käytön. Taitotalolla on sertifioitu laatujärjestelmä (ISO 9001:2015), ympäristöjärjestelmä (ISO 14001:2015) sekä työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä (TTT) (ISO 45001:2018). Omistajasäätiöt ovat ensimmäisiä koulutusorganisaatioita Suomessa, joille laatusertifiointi on myönnetty. Lisäksi Taitotalo kansainvälisyystoiminta on Erasmus+ -akkreditoitu.

Taitotalo toimii ennen kaikkea yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän kanssa ja pitää yritysten, yhteisöjen ja yhteiskunnan pyörät pyörimässä. Taitotalo kouluttaa rohkeita työelämän osaajia ja selviytyjiä. Toimintaamme ohjaa strategia, toimintasuunnitelma, tulostavoitteinen budjetti ja tuloskortit, sertifioitu toiminta sekä strategian juurruttaminen OKR-mallilla. Kuluvan vuoden strateginen teemamme on vahvistua asiakkaan eduksi. Strategian yhdeksi painopisteeksi olemme määritelleet asiakkaiden lisäarvon tuottamisen verkostojen avulla sekä ylivoimaisen toimittajaverkoston.

Keskeinen asiakkaiden kilpailukykyyn edistämisen toimintamalli on Taitotalon kumppanuusmalli, jonka avulla olemme luoneet reilun sadan yrityksen kumppanuusverkoston.

Toimintamme kokonaisuus on kuvattu laadunhallintajärjestelmässä.



SUUNTA: 1 PERUSTEHTÄVÄ, VISIO JA STRATEGIA

Toimintatavat

Perustehtävä, omistajien näkökulma, strategia, visio 2025, missio, asiakaslupaus ja brändi, arvot, sertifioidut laatu-ympäristö ja TTT-järjestelmät, jatkuva parantaminen, vuosittaiset arvioinnit, SWOT-analyysi, tulevaisuustaulukko, skenaariopolku, laajennettu SWOT, Tulevaisuustaulukko (PESTEL), Tulokortti (BSC), strategiakartta, tulokorttimitarit, vuosikello

Toteutus

AEL-Amiedu Oy:n, Taitotalon perustehtävä on varmistaa uudistuvan elinkeinoelämän osaaminen. Taitotalon toimialana on toisen asteen ammatillinen perus-, lisä- ja täydennyskoulutus, työvoimakoulutus, valmentavat koulutukset ja henkilöstökoulutus, niitä tukeva muu koulutus sekä kilpailukykyä, osaamisen kehittämistä ja työllisyyttä tukeva työelämän palvelu- ja kehittämistoiminta. AEL-Amiedu Oy on yleishyödyllinen osakeyhtiö, jonka johtoon kuuluvat hallitus ja sen nimeämä toimitusjohtaja. Hallitus on Taitotalon ylin päättävä elin ja toimitusjohtaja johtaa operatiivista toimintaa. Taitotalon hallituksessa on vahvasti edustettuna säätiöittäin työmarkkinaosapuolet ja pääkaupunkiseudun kunnat. Hallituksessa on viisi henkilöä kummastakin säätiöstä. Hallituksen puheenjohtaja valitaan kaksivuosisikaudeksi vuorotellen kummastakin säätiöstä. Hallitus kokoontuu noin kuukausittain. Hallitus varmistaa osaltaan Taitotalon tehtävää suomalaisten yritysten kilpailuaseman parantamisessa ja menestykseen tarvittavan osaamisen turvaamisessa myös tulevaisuudessa. Osakeyhtiörakenne mahdollistaa Taitotalon nopean reagoinnin asiakkaiden, verkostojen ja toimintaympäristön muutoksiin. Organisaation muodostavat johtoryhmä, koulutustoiminta ja tukipalvelut.

Vuonna 2020 teimme paljon yhdistymiseen liittyviä käytännön asioita, mutta tästä huolimatta Taitotalolle laadittiin myös strategia. Strategian laadinnan fasilitointiin hyödynnettiin Taitotalon johtamisen kouluttajien osaamista ja sekä hallitusta, henkilöstöä että asiakkaita osallistettiin. Strategian toteuttamisen alkuaikaa voidaan kutsua selviytymisstrategiaksi, kun strategian hyväksynnän aikana elettiin raskaissa poikkeusoloissa koronapandemian takia ja kun samaan aikaan yhdistymiseen vaikutti lähes väistämättä muutospainetta ml. muutostarve. Ensimmäinen strategiakausi on ollut menestys. Yhdistyminen on onnistunut ja liiketoiminta on ottanut ainoita harppauksia eteenpäin. Koronankin haastamina vaikeina aikoina on pitäyditty strategian mukaisissa toimenpiteissä ja jos niistä on poikettu, niihin on myös puututtu.

Strategia laadittiin yhdessä henkilöstön ja muiden sidosryhmien kanssa Taitotalon arvot: yhteistyö, luotettavuus, tahto kehittyä ja merkityksellisyys. Arvot on sanoitettu yhdessä henkilöstön kanssa ja näiden pohjalta on laadittu myös yhteiset johtamislupaukset. Perustehtävän pohjalta olemme luoneet kunnianhimoisen vision olla Suomen johtava ammatillinen kouluttaja. Henkilöstöä osallistavan uuden strategiamme 2023–2025 pohjana oli edellinen strategia. Strategiaproessin alkuvaiheessa selvitettiin ensin uudistumistarvetta tunnistamalla johtamishaasteet. Strategisen johtamisen tavoitteeksi asetettiin strategian ja arjen toiminnan integroituminen entistä tiukemmin toisiinsa. Kaikki taitotalolaiset yhdessä hakivat strategiatyössä uutta sisältöä ja kävivät vuoropuhelua sekä vertikaalisesti että horisontaalisesti painottaen ennen kaikkea esihenkilöiden näkemyksiä. Kaikki taitotalolaiset altistettiin pohtimaan ja kirjaamaan Taitotaloon vaikuttavia trendejä ja ottamaan kantaa tuolloin strategian työversion valintoihin ”Tulevaisuustarina”-työpajoissa.

Strategiaproessimme seuraavassa vaiheessa, ymmärrysvaiheessa, määrittelimme lähtökohtia, tilannekuvaa ja johtamishaasteita. Näkemysvaiheessa loimme tulevaisuuskuvan asiakkaiden ja toimintaympäristön näkökulmasta. Valinnat-vaiheessa valmistui visioiden ja skenaariotyön pohjalta tavoitela ja strategiset tavoitteet. Toteutusvaihe koostuu toimeenpanon suunnittelusta, joka sisältää toimintasuunnitelman, budjetin ja tulokortin (liite 9) sekä OKR-toimeenpanon mallin. OKR-mallin käyttöönotto ja käyttö kuvataan tarkemmin hakemuksen toiminta osassa. Strategiadokumentti sisältää strategian sanallisen osuuden ja sen visualisoinnin (liite 8). Strategian 2023–2025 vuosittaiset teemat ovat: vahvistumme asiakkaan eduksi, vaikutamme vastuullisesti ja tehostamme ennakoivasti. Strategiamme varmistaa Taitotalon pysymisen oikeassa suunnassa, ja OKR-mallin avulla varmistamme samanaikaisesti toiminnan kehittymisen. Toiminnan perusedellytyksenä on, että taloutemme on tasapainossa, toimimme kannattavasti, reagoimme ketterästi ja kehitymme jatkuvasti. Strategian painopisteet ohjaavat toimintaa ja huomioivat henkilöstön, toimintatapojen, asiakkaiden (yritykset ja opiskelijat) sekä talouden näkökulmat. Strategian 2023–2025



painopisteinä ovat tasapainoinen talous ja skaalautuvuus, erottuva brändi ja vaikuttavat tuotteet, lisäarvoa verkostoista asiakkaille, ylivertainen toimittajaverkosto, tavoitteellinen tiedolla johtaminen, digitaalisuudesta kilpailuetua sekä voittava kulttuuri ja kyvykkyys.

Arviointi ja parantaminen

Taitotalon vuosikellossa on kuvattu strategiset arviointiajankohdat toimenpiteineen. Strategiamalli on kuvattu osaksi laatujärjestelmää. Jokainen strategiavaihe on kuvattu laadunhallintaohjelmistoon vastuut ja tehtävät ja tarkistusajankohdat mallintaviksi prosessikaavioiksi. Näissä on kuvattu lähtökohta, työvaiheet ja prosessin toimijat. Mallinnuksessa on huomioitu myös syntyvät dokumentit. Strategian päivityksessä hyödynnetään OKR-mallia ja samalla johdetaan tavoitteiden ja avaintulosten asettamista tertiileittäin. Tertiilillä tarkoitetaan OKR-mallin rytmistä neljän kuukauden tarkkailujaksoihin, tertiileihin. Strategian toteutumista arvioidaan johtamisjärjestelmän kaikilla tasoilla (johtoryhmä ja koulutus- ja tukipalveluiden työryhmät) ja raportoidaan hallitukselle säännöllisesti muiden mittareiden lisäksi.

2 ORGANISAATIOKULTTUURI, EDELLÄKÄVIJYYS JA JOHTAJUUS

Toimintatavat

Sertifioitu laadunhallintajärjestelmä (ISO 9001), sertifioitu ympäristöjärjestelmät (ISO 14001), sertifioitu työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät (ISO 45001), toimintasuunnitelma, BSC-tuloskortti, vuosikellot, yritysmyyntin ja asiakkuuden hoidon toimintamalli, tuotteistamisen käsikirja, tuotteistuspäätös, projektimalli, laadunhallintajärjestelmä, velvoiterekisteri, johtamisfoorumit, politiikat ja periaatteet, OKR-strategian toimeenpanossa.

Toteutus

Taitotalon organisaatiokulttuuri perustuu kulttuuritekoihin ja samalla jokainen taitotalolainen on kulttuurin johtaja. Kulttuurityön tavoitteet ja tekemiset on kohdennettu kohderyhmittäin: työnhakijoille, aloittaville työntekijöille, nykyisille työntekijöille ja esihenkilöille. Kohdentamisen tarkoitus on nimensä mukaisesti täsmentää ja selkeyttää kulttuuriin liittyvää viestintää ja vahvistaa Taitotalon pito- ja vetovoimatekijöitä.

Johtamisen pohjana on johtamisjärjestelmä, jonka toimijat ovat osakeyhtiön hallitus, Taitotalon johtoryhmä, koulutustoiminnan johtoryhmä, asiakkuuden työryhmä ja koulutustoimialojen työryhmät. Edellisten lisäksi tukipalvelut organisoituvat myös työryhmittäin: hr, talous, hallinto, It/digitaalisuus ja laatu. Viestintä- ja yhteistyöfoorumeina ovat henkilöstö- ja esihenkilöinfot, koulutussuunnittelufoorumi ja henkilöstötoimikunta.

Taitotalossa toimii aktiivisesti matriisityyppisiä verkostoja. Viestinnän verkosto on HR:n johtama verkosto, jossa kehitetään viestintäkanavia mm. sisäisen intran kehittäminen, henkilöstöinfojen sisältö ja Taitotalon työnantaja mielikuva. Osaamisen johtamisen verkostossa keskitytään oppivaan Taitotaloon, kouluttajien tutkintotakomoissa että –porinoissa painotetaan ammatillista koulutusta ja kosu- ja kosuke-verkostoissa koulutussuunnittelijoiden tehtävään.

Tutkinto- ja tuotekehityksessä reagoimme nopeasti asiakastarpeisiin yhdistämällä Taitotalon monialaista osaamista. Tuotteistamme vaikuttavia, asiakkaille arvoa tuottavia tuotteita kustannustehokkaasti hyödyntämällä ennakointi- ja seurantatietoa. Tuotteistamiskäsikirjassa on kuvattu, mitä tuotteistaminen Taitotalossa tarkoittaa. Käsikirja yhdessä sovittujen tuotteistamispäätösten kanssa tarjoaa työkalut tuotteiden entistä tavoitteellisempaan ja suunnitelmallisempaan tuotteistamiseen ja markkinointiin.

Laadunhallinta tukee Taitotalon henkilöstöä heidän tehtävissään. Laadunhallintajärjestelmä tukee toimintoja, soveltamista ja jatkuva parantamista. Prosessit vakioivat ja kehittävät toimintaa. Tasapainoiset tuloskorttimittarit ohjaavat tavoitteiden suunnassa (liite 9). Ohjeet varmistavat toiminnan tasoa. Kyselyt, kehitysehdotukset, poikkeamat, valitukset tai arviointien havainnot kirjataan, käsitellään ja hyödynnetään laaturyhmässä. Kehitystehtävillä määritetään toimenpiteet, vastuut, aikataulu ja seuranta sekä kuitataan toimenpiteet suoritetuksi. Lähtökohtamme on, että toimintajärjestelmä kattaa koko organisaation toiminnan.

Arviointi ja parantaminen

Toimintasuunnitelma ja budjetti tehdään ryhmissä, yhdistetään, arvioidaan ja hyväksytään. Ryhmän esihenkilö on tulostavasti vastuullinen, hän arvioi, seuraa ja kehittää toiminnan toteutumista jatkuvasti ryhmänsä kanssa. Johtamisjärjestelmän mukaisesti kehittämistoimet siirtyvät organisaation tasoille sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti. Poikkeamiin puututaan. Koulutusryhmät vastaavat alan kehittymisen seuraamisesta ja vaikutuksista tuotteisiin sisällöllisesti. Tukipalvelut tukevat koulutustoimintaa: HR, talous, laatu, IT, digi, tilat, markkinointi, raportointi, ohjeet, toimintatavat, lainsäädännön muutokset, hankkeet. Tiedon kulkuun on käytössä monia eri kanavia, mutta kehittämisen tarvetakin on, kun työn tekemisen tavat ja viestintäympäristö muuttuvat.

Kulttuurityö konkretisoidaan vuodenvaihteessa julkaistavaan kulttuurikäsikirjaan missä kuvataan muun muassa Taitotalon ihmis- ja oppimiskäsitystä, yhteisön yhteenkuuluvuutta ja yhdenvertaisuutta ja vastuullisuutta, oppimiseen kulttuuria ja palautekulttuuria case-tarinoiden keinoin.

TOIMINTA: 3 SIDOSRYHMIEN SITOUTUMINEN**Toimintatavat**

Asiakassidosryhmien segmentointi, asiakkaiden odotukset ja vaatimukset, ulkoinen ja sisäinen viestintäsuunnitelma, Taitotalon yritysmyyntin ja asiakkuuden hoidon toimintamalli (kumppanuusmalli), asiakkuuden toimintatavat, verkostotyöskentely, vastuulliset hankinnat, alihankkijoiden huomioiminen kampuksilla, opiskelijakunta, työyhteisön kehittämissuunnitelma, perehdyttäminen, osaamisen kehittäminen

Toteutus:

Taitotalo varmistaa, että suomalaisten yritysten työntekijöillä on oikeanlaista osaamista oman työmarkkina-arvonsa kasvattamiseen ja että yrityksillä on osaavaan henkilökuntaa, nyt ja tulevaisuudessa. Taitotalon markkinointiaktiviteetit voidaan jakaa imagomainontaan, toimialakohtaiseen mainontaan sekä tuotemainontaan. Taitotalo toimii strategisena osaamisen kehittämisen kumppanina yli 100 yritys- ja yhteisöasiakkaalle.

Opiskelija. Opiskelijat ovat luonnollisesti aktiivisia toimijoita oman ammattitaidon hankkimisen sekä näyttöjen suunnittelussa ammatillisen koulutuksen säädösten, periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti. Opiskelijat osallistuvat Taitotalon toiminnan kehittämiseen antamalla OPH:n opiskelijapalautetta ja Taitotalon omaa opiskelijapalautetta (liite 1, s. 7) sekä opiskelijajohdintoryhmän ja opiskelijakunnan toiminnan kautta. Taitotalon opiskeluhoito-suunnitelmassa on kuvattu opiskelijajohdintoryhmän toiminta. Samaisen ryhmän teettämässä kyselyssä (liite 3, s. 2) tiedusteltiin muun muassa etäopiskelun ohjausta ja tukea. Opiskelijakunta toimii jäsentensä (eli opiskelijoiden) edunvalvojana, linkkinä opiskelijoiden ja henkilöstön välillä, edistää opiskelijoiden kuulemista eri asioissa, toimia ammatillisen koulutuksen arvostuksen kohottajana, ylläpitää oppilaitoksessa hyvää yhteishenkeä, järjestää koulutus- ja virkistystapahtumia opiskelijoille, tiedottaa opiskelijoita koskevista asioista ja tapahtumista. Opiskelijakunnan toiminta näkyy muun muassa opiskelijoita koskevien toimintaperiaatteiden käsittelyinä (esim. järjestyssäännöt) tai lausuntoina, valmistujaisjuhlien järjestelyissä ja puheenvuoroissa.

Yritysassiakas, kumppani. Kumppaniasiakkuuksien avulla Taitotalo auttaa yrityksiä kehittämään henkilökuntansa osaamista niin, että yritysten kilpailukyky ja toimintaedellytykset paranevat ja liiketoimintatavoitteet toteutuvat. Taitotalon vaikuttavuus syntyy asiakkaan tarpeen, asiakkaan liiketoiminnan ymmärtämisen, pitkäjänteisen yhteistyön sekä palveluiden kautta (liite 3, s. 1). Kumppaniasiakkaille on määritelty asiakasvastaava, joka koordinoi yhteistyötä sekä asettaa ja seuraa kumppaniasiakkuuden tavoitteita yhteistyössä kumppanin kanssa. Uusien asiakkaiden ja kumppanuuksien tavoittelu tehdään asiakassegmentoinnin perusteella. Taitotalon asiakkuuspäälliköt tapaavat vuosittain yli 500 yrityspäättäjää osana uusasiakashankintaprosessiamme. Tapaamisten avulla saamme viimeisimmän tiedon yritysten koulutus- ja kehittämistarpeista. Hyödynnämme saatua tietoa Taitotalon tuotekehityksessä sekä myyntiaktiviteettiemme kohdistamisessa. Bränditutkimus tuottaa tietoa kumppaniyhteistyöhön (liite 4).

Yksilöopiskelija-asiakas sidosryhmämme tärkein kanava on Taitotalon www-sivut, joissa on segmentoitu kohderyhmiksi yksilöopiskelijat, päättäjät ja sidosryhmät sekä suuri yleisö ja tiedotusvälineet. Koulutustuotteet on segmentoitu www-sivuille tunnistetuille asiakasryhmille. Www-sivujen rakenne on muodostettu yhdessä kumppanin kanssa tehdyn käyttäjä- ja havainnointitutkimuksen mukaan.



Taitocase on sähköinen asiakaslehti, joka on luettavissa Taitotalon kotisivuilla. Asiakaslehteä jaetaan noin 4000 suomalaiselle yrityspäättäjälle ja ammatillisen koulutuksen sidosryhmien edustajalle. Viimeisen 12 kuukauden aikana Taitotalo on julkaissut 53 Taitocase-tarinaa ja niitä on luettu yhteensä 26 000 kertaa. Taitocase-julkaisu kertoo asiakkaille Taitotalon koulutuspalveluiden hyödyistä ja yhteistyön tuloksista toimialariippumattomasti kohderyhmään yritykset ja opiskelijat. Opiskelijatarinoiden tavoite on vakuuttaa opiskelija-asiakas hakeutumaan tai ilmoittautumaan koulutukseen. Tarinoita jaetaan kotisivuilla, somessa, uutiskirjeissä ja tiedotteina medialle. Suuri osa opiskelijoistamme on työssäkäyviä ammattilaisia, joiden osaamistavoitteiden saavuttamisessa on mukana työnantaja (liite 5, s. 1). Kaikki Taitotalon myynti- ja asiakassidosryhmäyhteistyö on käytössä asiakashallintajärjestelmässä (CRM). Kaikki asiakastapaamiset, liidit, mahdollisuudet ja tarjoukset kirjataan CRM-järjestelmään, joka täydentyy jatkuvassa asiakastyössä opiskelijahallintajärjestelmästä ja henkilökohtaisten tapaamisten kirjaamisella.

Henkilöstö. Osaaminen kehittyy parhaiten yhdessä oppien. Taitotalon osaamisen johtamisen verkoston kautta kehitetään yhdessä Oppivan Taitotalon kulttuuria, vahvistetaan ydinosaamisia sekä suunnitellaan ja toteutetaan sisäistä koulutuskalenteria. Kannustamme henkilöstöä keskustelemaan yhteisestä osaamisesta, jotta kilpailukykyämme säilyy. Taitava koulutuskalenterissamme, on taitotalolaisille tarkoitettu koulutus- ja valmennustarjonta osaamisen kehittämisen tueksi. Taitavan tarjonta perustuu strategian mukaisten ydinosaamisten kehittämiseen, joihin sisältyy esimerkiksi pedagoginen osaaminen (liite 10). Kannustamme myös ammattialakohtaisen osaamisen kehittämiseen. Taitotalossa on käytössä itsenäisiä osaamisen kehittämisen verkkokursseja henkilöstölle ja asiakkaille. Taitotalolaiset sopivat esihenkilönsä kanssa omista osaamistarpeista kehityskeskustelussa. Taitotalon suositus on, että asiantuntijatehtävissä kouluttaudutaan säännöllisesti.

Sisäinen verkosto ja johtamisjärjestelmä. Lisäksi Taitotalossa toimii aktiivisesti matriisityyppisiä verkostoja. Vuorovaikutteiset johtamisjärjestelmän mukaiset johtamisfoorumien ryhmät toimivat aktiivisesti organisaatorakenteen mukaisesti. Kaikissa verkostoissa käsitellään ajankohtaisia asioita, järjestelmäsioita, resursointia, osaamisen kehittämistä, jaetaan hyviä käytänteitä ja saadaan vertaistukea ja kehitetään toimintaa. Verkostoiden vastuuhenkilöt edistävät sovittuja asioita johtamisjärjestelmän mukaisesti.

Ulkoinen verkosto. Taitotalon ulkoinen sidosryhmäverkosto, sen vaatimukset ja odotukset molemmin puolin on koottu työkaluksi. Ulkoinen verkosto käsittää muun muassa hanke-, oppilaitos-, edunvalvonta- ja viranomaisverkoston. Verkostossa kehitetään yhteistyössä esimerkiksi tiedonhallintaa ja opiskelijahallintajärjestelmää, jossa mukana on myös palvelun toimittaja. Työhallinnon- ja ELY:n kanssa toimimme valtakunnallisena työhallinnon yhteistyökumppanina. Verkostossa ohjataan asiakaslähtöisesti työvoimakoulutusten valtionosuusrahoitusosuus työvoimatarpeessa oleville aloille. Tarjoamme ratkaisuja ELY:n koordinoimiin koulutustarjouskilpailuihin. Työhallinnon ohjausryhmä kokoontuu säännöllisesti valmistautuen muun muassa TE24-uudistukseen. Oppilaitosverkostossa on myös ammattikorkeakouluja, joiden kanssa kehitetään väyläopintoja. Ne mahdollistavat opiskelijoille yhteishaun rinnalle vaihtoehtoisia sisäänpääsyreittejä amk-opintoihin. Ne ovat myös mahdollisuuksia kokeilla ammattikorkeakouluopintoja toisen asteen opintojen aikana.

Arviointi ja parantaminen

Taitotalon vuosikellossa on kuvattu myös sidosryhmätyötä koskevat strategiset arviointiajankohdat toimenpiteineen. Arviointi kattaa opiskelija- ja työelämäpalautteet (liite 1), hyvinvointikyselyt opiskelijoille (liite 3, s. 2), kumppaniasiakaskyselyt, bränditutkimuksen (liite 4) ja työeläkevakuuttaja Ilmarisen henkilöstökyselyn (liite 2). Kumppanuusasiakkaiden tulokset kerätään vuosittain ja käsitellään kumppanuuksien ohjausryhmissä sekä asiakkuudenhoidon ryhmässä. Tuloksien läpinäkyvyyttä kehitetään osana tiedolla johtamista.

4 KESTÄVÄN ARVON LUOMINEN

Toimintatavat

Ammatillisen koulutuksen järjestämisluvan mukainen tutkinnot, työelämlähtöiset lyhyt koulutukset, tutkintojen ja koulutusten markkinointi, pedagogiikka, ohjausyhteistyö, hakeutuminen ja opiskelijavalinta, henkilökohtaistaminen, puuttuvan osaamisen hankkiminen, oppimisympäristöt, työelämässä oppiminen ja työelämäyhteistyö, oppimisen tuki sekä hyvinvointi, opiskelijoiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet, moniammatillinen yhteistyö, opiskelijaliikkuvuus, osaamisen osoittaminen ja arviointi, ura- ja jatko-ohjaus, yhteiskunnallinen vastuu työllistymisen, hankkeet, yhteistyö muiden oppilaitosten kanssa

Toteutus

Taitotalo on Suomen suurin oppisopimuskouluttaja (liite 5, s. 1) ja työelämään kouluttamistamme osaajista suurin osa on koulutettu oppisopimuskoulutuksella. Työelämässä oppimisen merkitys on työelämän tulevaisuuden osaamistarpeiden kannalta suuri ja oppisopimuskoulutus on luonteva tapa yritykselle kouluttaa omiin osaamistarpeisiin osaajia. Taitotalo mahdollistaa oppisopimuskoulutuksen ja tukee yrityksiä sen suunnittelussa ja järjestämisessä. Tätä tukemaan on käytössä Taitotalon pedagoginen toimintamalli (liite 10) mikä huomioi muuttuvan työn ja työyhteisön, opiskelijan aktiivisena toimijana, uudistuvan opettajuuden ja johdetun oppimisprosessin. Oppisopimuskoulutuksessa tehdään hyvissä ajoin etukäteissuunnittelua ja sopimista eri sopimuksen osapuolien kesken (opiskelija, työnantaja, Taitotalo). Tässä onkin työelämässä oppimisen laadun varmistuksen kannalta keskeinen kohta. Työssä, työstä ja työn ohella opiskelijan on mahdollista kehittää itseään kokonaisvaltaisesti, kunhan se suunnitellaan pedagogisesti järkevästi. Tämän lisäksi opiskelija voi hankkia osaamista laaja-alaisemmin, kun hänellä on käytettävissä ajallisesti rajoittamattomat Taitotalon digitaaliset koulutuspalvelut sekä sovittu ohjauspalvelu.

Taitotalon kestävää arvoa luodaan vastuullisuuden ympäristö-sosiaalinen-taloudellinen (ESG) -osa-alueiden mukaan seuraavasti:

Ympäristö (E). Ammatillisten tutkintokoulutusten opiskelijoiden ympäristötietoisuutta lisäämme tarjoamalla heille mahdollisuuden osallistua ympäristötapahtumiin. Perustutkintojen yhteisissä tutkinnon osissa on mahdollisuus suorittaa kestävän kehityksen osa-alueen koulutus. Oppimisympäristöt on suunniteltu edistämään opiskelijoiden ympäristötietoisuuden kehittymistä koulutuksen digitaalisuutta lisäämällä ja käyttämällä lajittelussa yleisesti tunnettuja keräysastioita. Lisäksi toimintaperiaatteenamme on ehkäistä jätteiden syntyä ja edistää materiaalien kierrätystä. Hankintojen yhteydessä huomioimme ympäristönäkökohdat. Sekajätteen määrää seuraamalla voimme todeta jätteiden lajittelun ja kierrätyksen toteutumista. Tänä vuonna kiinnitämme erityisesti huomiota siihen, että saamme sekajätteen määrää vähennettyä.

Sosiaalinen (S). Taitotalo on kaikessa toiminnassaan tasa-arvoinen ja yhdenvertainen tila, jossa jokaisella työntekijällä, opiskelijalla tai vierailijalla on hyvä olla. Olemme Taitotalossa määritelleet ja tehneet turvallisen tilan periaatteet, toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman opiskelijoille, vuosittaisen hyvinvointikyselyn opiskelijoille, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstölle sekä järjestämme vuosittain yhdenvertaisuusviikon.

Talous ja hyvä hallintotapa (G). Taitotalo harjoittaa laadukasta järjestämislupiansa mukaista koulutustoimintaa julkisen rahan kustannustehokkuusvaatimukset huomioiden sekä kannattavaa tulevaisuuskelpoista valmennus- ja konsultointitoimintaa. Julkisenä hankintayksikkönä edellytämme hankinnoissa toimittajilta tilaajavastuulain mukaiset selvitykset sekä pakotevakuutukset. Olemme myös tehneet pakoteselvitykset niiltä toimittajilta, joiden toimittussopimukset ovat eivät ole olleet julkisen hankinnan alaisia (ns. vanhat, ennen julkista hankinta-aikaa tehdyt sopimukset). Vastuullisuusstrategiassa (2023) kuvamme mitä ympäristö, sosiaalinen ja taloudellinen vastuullisuus tarkoittavat Taitotalolle, sekä miten vastuullisuus näkyy Taitotalon henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa.

Vastuullisuuteen sisältyvä kestävä kehitys on tietoa ja taitoa, kyvykkyyttä ja tahtoa toimintaa omalla ammattialallaan vastuullisesti ja kestävästi tulevaisuutta vahvistaen. Taitotalon koulutustoiminnan toteuttamat strategian mukaiset koulutuspalvelut huomioivat taloudellisen, sosiaalisen ja ekologisen ulottuvuuden, joilla varmistetaan uudistuvan ja kilpailukykyisen elinkeinoelämän osaaminen.

Arviointi ja parantaminen

Arvioimme toimintaa johtamisjärjestelmän mukaisesti. Tilojemme toimivuutta arvioidaan vuosittain järjestettävillä tilakatselmoinneilla. Järjestämme turvallisuus- ja ympäristökävelyitä, tunnistamme vaarat ja arvioimme riskit uusissa ja uudistetuissa tiloissa. Keräämme, analysoimme ja kehitämme toimintaa sisäisten ja ulkoisten auditointien, turvallisuushavaintojen, läheltä piti -ilmoitusten ja tapaturmien seurannan kautta.

Julkaisemme osana vuoden 2023 toimintakertomusta Taitotalon ensimmäisen vastuullisuusraportin. Toteutamme Taitotalon hiilijalanjäljen laskennan vuonna 2023. Laadunhallinnan mukaisesti Taitotalon johtoryhmä määrittelee strategiaan pohjautuen vuosittain toimintasuunnitelmassa toiminnan kehittämistavoitteet, jotka määräytyvät asiakkaiden sekä viranomaisten tarpeista ja odotuksista. Arviointia tehdään aiemmin mainitun OKR-mallin mukaisesti.



5 SUORITUSKYVYN OHJAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Toimintatavat

Johtamisjärjestelmä, tuloskortin ja vastuullisuusohjelman seuranta, laadun- ympäristö- ja TTT- järjestelmät, vuosikello, prosessikuvaukset ja ohjeet, palaute-, arviointi- ja tuloskorttitietojen käsittely, jatkuva parantaminen, johdon katselmukset, sisäinen ja ulkoinen viestintä, tiedon saavutettavuus, hanketoiminta, kehitysvastaavat toimialoilla, henkilöstön koulutus, liikkuvuusjaksot, koulutussuunnittelijafoorumi, tutkintotakomot, työelämäyhteistyö, pedagogiikka, tiedolla johtaminen, tiedonohjaussuunnitelma, tiedonhallintaryhmä (linjaukset), tietoturvallisuus, talouden jatkuva seuranta, resurssien hallinta, riskien arviointi, hankintojen koordinointi

Toteutus

Vuosittaisessa toiminnansuunnittelussa tulevaisuuspajojen avulla tarkennetaan strategia toimintaympäristön tilannetta vastaavaksi ja valitaan strategiset painopisteet seuraavalle strategikaudelle. Toiminnansuunnittelun loppuvaiheessa suunnitellaan strategisten painopisteiden toteuttaminen päättämällä tertiileittäin toteutettavat vuoden strategiset painopisteet OKR-mallin mukaisesti. Strategisia painopisteitä vievät eteenpäin kaikki Taitotalolaiset ryhmässä joko esihenkilön tai verkoston vetäjän ohjaamana. Ryhmiä tukevat ryhmän omat soihdunkantajat, jotka saavat ja antavat tukea soihdunkantajien verkostolle. Ryhmät päättävät omat tavoitteet ja avaintulokset, joiden edistymistä seurataan koko tertiilin ajan (4kk) koko Taitotalolle läpinäkyvän OKR-työkalun (VivaGoals) avulla. Tertiilin loppuksi pidetään retrot, joissa arvioidaan tulosten saavuttamista, onnistumisia ja kehittämiskohteita ennen seuraavan tertiilin tavoitteiden asettamista. Taitotalon toimintaa seurataan numeeristen tulosten näkökulmasta johtamisjärjestelmän mukaisesti hallituksen kokouksista ja ryhmien palavereihin asti. Valitut tulokset ovat taitotalolaisten käytössä raportoinnin kautta. Prosessin ja ohjeiden mukaista toimintaa tukee laadunhallintajärjestelmämme toimintakäsikirjana, mistä löytyvät prosessikuvaukset, ohjeet ja muut toimintaa ohjaavat dokumentit. Intrasisvustolle linkitetään laadunhallintaohjelmasta versiohallitut tiedot. Laadunhallintaohjelmisto (IMS) on aktiivisessa käytössä ja se tukee Taitotalon intraa sisäisen viestinnän ja ohjeistuksen osalta. Laadunhallinta on rakennettu sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti ymmärrettäväksi ja informatiiviseksi kokonaisuudeksi. Prosessikuvaukset, ohjeet, työkulut, vastuut, kriittiset tekijät ja tarvittavat resurssit määrittävät toiminnalle lisäarvoa ja ne ovat linkitetty IMS:stä Taitotalon intraan.

Suorituskyvyn ohjaamisen ja uudistumisen pohjana on johtamisjärjestelmä ja sen osa-alueiden välinen viestintä ja tiedonkulku. Tämän lisäksi kannustamme taitotalolaisia kehittämään ja jakamaan osaamistaan Taitotalon verkostoissa, ryhmien välillä ja sisäisissä viestintäkanavissa. Käynnistämme joustavasti kehittämistoimenpiteitä mm. OKR-mallin käyttöönotto OKR-tarinoiden muodossa yhteisellä verkkoalustalla. Fasilitointialustalla käytävä Oppivan Taitotalon kuukauden keskustelut nostavat ajankohtaisia teemoja yhteiseen keskusteluun, Näytön paikka ja pitääkö olla huolissaan keskustelufoorumi toimintoihin järjestelmien näkökulmasta liittyen, avoimet ovet tilaisuuksia harjoitus-tiloissa, Tutkintotakomot, Taidon päivät, positiivinen pedagogiikka.

Varmistaaksemme että toimintamme oheispalveluineen on ajanmukaista ja laadukasta, toimintaamme kehitetään jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti systemaattisesti. Tätä kehittämis- ja uudistamistyötä tuetaan Taitotalon strategiaan nivoutuvilla projektitoiminnalla ja hankkeilla. Kehittämis- ja uudistamistyö voi liittyä esimerkiksi opiskelu ympäristöjen, –prosessien, –aineistojen tai välineiden kehittämiseen, sekä oman henkilöstön tai asiakastyön kehittämiseen. Projektitoiminnassa on otettu käyttöön Taitotalon projektimalli minkä avulla varmistetaan strategialähtöinen ja tavoitteellinen yhteinen toimintamalli.

Ennakoimme tulevia koulutuspolitiikan ja ammatilliseen koulutuksen sekä elinkeinoelämän kehittämiseen liittyviä näkymiä. Osallistumme aktiivisesti OKM:n ja OPH:n järjestämiin tilaisuuksiin ja webinaareihin. Osallistumme kehittämishankkeisiin ja yhteiskunnalliseen sidosryhmätyöhön. Olemme mukana tai vetovastuussa esim. OKM:n, OPH:n, Erasmus+, ESR:n ja EAKR:n rahoittamissa hankkeissa. ELY- ja TE-toimistot ovat läheisiä sidosryhmiämme. Olemme kiinteästi mukana ammattiosaamisen tulevaisuuden kehittämisessä AMKE:n verkostoissa hallituksessa sekä seuraavissa verkostoissa: henkilöstöjohtamisen, koulutuksen digitalisaation, työelämän ja liiketoiminnan, asianhallinnan, tietosuoja, tilapalveluiden ja TURVIS-verkosto. Elinkeinoelämän Oppilaitokset EOL ry:n hallituksen jäsenyyden ja hankeyhteistyöverkoston kautta toimimme elinkeinoelämän ja yksityisten ammatillisten oppilaitosten verkostossa yhdessä 41 jäsenorganisaation kanssa edistämässä koulutustoiminnan kehittämistä. Lisäksi vaikutamme Suomen



oppisopimusosaajat ry.:ssä, Oppiva Espoo -verkostossa, pääkaupunkiseudun ammatillisen koulutuksen kehittämissyöryhmässä, useissa työelämätoimikunnissa, ennakointikamareissa ja eri toimialojen järjestöissä. Hyödynnämme verkostoja toimintaympäristön seuraamiseen sekä oikean koulutustarjonnan ylläpitoon ja kehittämiseen. Näillä toimilla varmistamme työvoiman saatavuutta sekä oikean ja ajantasaisen osaamisen työelämän tarpeisiin.

Arviointi ja parantaminen

Strategian uudistumiseen ja kehittämiseen perustuvalla hanketoiminnalla on asetettu tavoitteet, jotka suunnitellaan jo hanke-esitysvaiheessa. Projektijohtamismallin täysimääräinen hyödyntäminen edesauttaa tulevaisuudessa suorituskyvyn ohjaamista ja uudistumista. Raportointiryhmä arvioi tiedolla johtamisen toteutumista ja priorisoi kehittämiskohteet. Sidosryhmäyhteistyötä kehitetään ja arvioidaan palautteiden kuten esimerkiksi opiskelija- ja työelämäpalautteiden kautta (liite 3, s. 3-4).

TULOKSET: 6 SIDOSRYHMIEN NÄKEMYKSET

Olennaisuus ja käytettyys

Hankimme palautetta kaikilta sidosryhmiltämme. Palautekyselyillä kysymme näkemyksiä ja kehittämiskohteita toiminnastamme. Opiskelija-asiakkailtamme kysymme OPH:n aloitus- ja päättöpalautteet (liite 1, s. 1-6) sekä Taitotalon oman koulutuspäivän palautteen (liite 1, s. 7). Työpaikkaohjaajilta kysymme palautteen jakson päättyessä ja työelämän edustajilta kaksi kertaa vuodessa (liite 1, s. 1 ja liite 3, s. 3-4). Työelämän palautetta ja näkemyksiä käymme läpi koulutushenkilöstön kanssa tutkintotakomoissa sekä työpaikkaohjaajakoulutuksissa ja suullisesti näyttöjen yhteydessä. Yritysassiakkailta keräämme Taitotalon opiskelija palautteen järjestettyjen koulutusten yhteydessä. Kumppaniasiakkailta keräämme palautteen vuosittain. Henkilöstön palautetta kysymme kuukausittain eNPS kyselyllä ja kaksi kertaa vuodessa työhyvinvointikyselyllä sekä kehityskeskusteluissa, henkilöstöinfossa onnistumisten muodossa. Vuosittain tehtävä ulkoinen ISO-sertifikaattien (ISO 9001, ISO 14001 ja ISO 45001) ja Kiwa Inspectan suorittama ulkoinen auditointi koskee kaikkia Taitotalon ryhmiä noin kolmen vuoden syklillä. Ulkoisen auditoinnin mahdolliset poikkeamat ja kehityskohteet käsitellään ja esitellään seuraavan vuoden arvioinnissa. Osallistumme Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) itsearviointeihin. Arviointeihin osallistuvat koulutushenkilöt, opiskelijat ja työelämän edustajat. Käsittelemme Karvin palautteen ja valitsemme kehityskohteet tulosten perusteella.

Suorituskyky

Seuraamme sidosryhmäkyselyjen vuoden aikana nopeaa reagointia varten ja tulosten kehittymistä vuositasona. Keskeiset sidosryhmätuloksemme ovat hyvällä tasolla ja osoittavat nousevaa tai jatkuvaa hyvää, positiivista trendiä. (liitteet 1-5).

Taitotalon tutkinto-opiskelijapalautteiden laatuksiarvo on hyvällä tasolla ja se on parantunut. Erityisen hyvää palautetta olemme saaneet näyttöjen toteuttamisesta, joka on tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa. Taitotalon opiskelijapalautteiden suositteluaste on korkea, joten opiskelijat ovat tyytyväisiä. Työelämäpalautteiden tulokset ovat valtakunnan tasolla. Koulutusalaakohtaisesti tarkasteltuna palautteet ovat tasaisen hyviä ja kaikki ovat hyvällä tasolla. Hyvät opiskelija ja työelämäpalautteiden tulokset näkyvät myös kasvavana opiskelijamäärän kasvuna ja sitä kautta myös positiivisena talouden kehittymisenä. Taitotalo oma opiskelijapalautteen mukaan olemme tuotteistaneet koulutustuotteet ja toteutamme ne erittäin hyvin.

Henkilöstökyselyiden tulokset ovat kokonaisuudessa hyviä ja tulokset ovat parantuneet seurantajakson aikana. Vastausprosentit ovat korkeita. Tuloksista järjestetään yhteinen purkutilaisuus henkilökunnalle ja tämän jälkeen ryhmät käsittelevät omia tuloksiaan. Tuloksista valitaan kehittämisen kohteet sekä omat vahvuudet. Henkilöstöhallintoryhmä tukee koulutus- ja tukipalveluryhmiä prosessia fasilitoimalla ryhmien tilaisuuksia. Bränditutkimuksessa Taitotaloon spontaanisti yhdistettyjä mielikuvia ovat monipuolisuus, tuttuus ja koulutus. Kumppanivastaajista yhdeksän kymmenestä pitää Taitotaloa asiantuntevana. Yleisessä tunnettuudessa on parantamisen varaa, jotta enemmän kuin puolet potentiaalisista asiakkaista tuntee Taitotaloa lainkaan.

Taitotalon ohjelmien avulla asiakkaamme ovat kehittäneet ammattitaitoa ja päivittäneet ammattitaitoa eri aloilla. Opiskelija-asiakkaat ovat saaneet uusinta tietoa ja taitoja omalla alallaan sekä oppineet uusia työkaluja ja menetelmiä. Koulutukset ovat edistäneet henkilökohtaista kehitystä ja kasvua. Johtamis- ja viestintätaidot ja ongelmanrat-

kaisukyky on kehittynyt. Opiskelija-asiakkaiden oppiminen parantaa asiakasorganisaatioiden tehokkuutta ja tuottavuutta. Työntekijöiden ammattitaidon kehittyminen johtaa parempaan suorituskyykyyn, laadukkaampiin tuotteisiin tai palveluihin sekä tehokkaampiin prosesseihin. Koulutus auttaa organisaatioita pysymään kilpailukykyisinä. Taitotalon tarjoamat koulutusohjelmat auttavat asiakasorganisaatioita pysymään ajan tasalla uusimmista teknologioista, työkaluista ja trendeistä, mikä antaa heille kilpailuetua markkinoilla. Koulutus edistää työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. Tarjoamalla mahdollisuuksia ammattitaidon kehittämiseen ja urakehitykseen, organisaatio voi osoittaa huolehtivansa työntekijöiden kehittämisestä ja auttavan heitä saavuttamaan tavoitteensa.

7 STRATEGINEN JA OPERATIIVINEN SUORITUSKYKY

Olennaisuus ja käytettyys

Vuonna 2020 syntyi yhdistyneen Taitotalon ensimmäinen strategia osallistamalla henkilöstöä, omistajia, opiskelijoita, työelämää ja sidosryhmiä. Strategia keskittyi yhdistymisen onnistumiseen sekä mahdollisten haasteiden nopeaan ratkaisemiseen ottamalla huomioon toimintaympäristön muutokset. Yhdistyminen osui samaan aikaan koronapandemian kanssa, joten toimintaympäristö todellakin haastoi strategiaa.

OKR-malli otettiin käyttöön strategian päivityksen yhteydessä. Mallilla strategia viedään käytäntöön, kun Taitotalon tavoitteiden pohjalta ryhmät asettavat omat tavoitteet ja avaintulokset ja seuraavat niiden tilaa ja edistymistä tertiileittäin. Strategian jatkuva päivittäminen tapahtuu muun muassa OKR-mallin retro-katsausten ja uuden tertiilin tavoitteiden asettamisen yhteydessä. Retro-katsauksessa arvioidaan kulunutta tertiiliä. Seuraavan vuoden toimintasuunnittelu käynnistyy tulevaisuuskatsauksessa, jossa päivitetään toimintaympäristön skenaariovaihtoehtoja PESTEL (poliittinen, ekonominen, sosiaalinen, teknologinen, ekologinen, lainsäädännöllinen) -jäsentelyn mukaisesti. Toimintaa ohjaavat painopisteet ja tavoitteet ovat strategiassa ja vuosittain päivitettyssä toimintasuunnitelmassa ja budjetissa helpottamassa toimijoiden ymmärrystä kokonaisuudesta. Kriittisistä prosessi-indikaattoreista muodosteen tulokortin mittarit, joita seurataan yhdessä laatu-, ympäristö- ja turvallisuustavoitteiden sekä henkilöstömittareiden ohella. Kaikkia näitä seurataan johdon katselmuksessa ja osana hallitusraporttia.

Tulokortin avainlukuja seurataan jatkuvasti johtamisjärjestelmän mukaisesti. Strategian painopisteet on nostettu jatkuvan seurannan kohteeksi OKR-mallin avulla ja viety lähemmäksi ryhmän arkea. Ryhmä asettaa itse omat tavoitteensa peilaten niitä Taitotalon tavoitteisiin, ryhmän omaan toimintaan ja kehitysvaiheeseen. Ryhmien asiakkaat, tutkinto- ja tuotevalikoima ja alan erityispiirteet ja toiminnan luonne saadaan huomioitua OKR-mallissa entistä paremmin. Taitotalon toiminta on kasvanut ensimmäisten toimintavuosien aikana (liite 5, s. 2-4 ja liite 7).

Suorituskyky

Taitotalo varmistaa suorituskyykynsä sillä, että sen henkilöstö on paitsi erittäin osaavaa, myös innostunutta ja sitoutunutta. Taitotalon arvon tahto kehittyä mukaan panostamme paljon henkilöstönsä perehdyttämiseen, osaamisen kehittämiseen, lisäämiseen ja työhyvinvointiin sekä kulttuurin kehittämiseen. Esihenkilötyö on keskiössä. Keskeistä tavoitteiden saavuttamisessa on, että henkilöstö on alusta asti ollut määrittämässä organisaation suuntaa ja näin ollen on hyvin tietoinen tavoitteista.

Taitotalon koulutustoiminta on kasvanut hyvin. Hyvällä johtamisella, järjestelmätuella ja sitoutuneella henkilöstöllä on saatu aikaan hyvä tulos. Sisäiseen auditointiin on käytössä selkeä systematiikka, auditoinneissa kirjataan vahvuudet – lievät poikkeamat – kehityskohteet ja auditoinnit olivat toteutuneet suunnitelman mukaisesti. Laadun kehitysyryhmä kokoontuu säännöllisesti. Prosesseja ylläpidetään esimerkiksi päivittämällä tutkintoprosessia muuttuneiden määräysten myötä. Projektijohtamisen malli on kuvattu. Henkilöstön laaturahdytyksiä pidetään säännöllisesti ja nämä ovat uusille työntekijöille osa pakollista perehdytystä. Koulutuksen lainsäädäntöpäivityksiä käsitellään ja viedään toimintaan tutkintotakomotilaisuuksissa. Jatkuvan parantamisen systematiikka toimii toimintaprosessien parannuksissa. Työterveys- ja työturvallisuus (TTT) johtamisen toiminta on organisoitua, aktiivista ja toimenpiteiden seuranta ja dokumentointi on läpinäkyvää. Tavoitteet ja toimenpiteet suunnitellaan vuosikellon mukaisesti. Suojelualueilla tehdään aktiivisesti ja ennakoivasti TTT-riskien tunnistamista ja arviointia. Toiminnan merkittävimmät riskit käsitellään kokonaisuutena. Turvallisuushavaintojen, läheltä piti ilmoitusten ja tapaturmien ilmoittamisen kynnyksen madaltamiseksi on käytössä, turvallisuus kuuluu kaikille kampanja ja tieto saadaan myös vastuukouluttajien kautta opiskelijoilta.



HAKIJAN KESKEISET PERUSTELUT LAATUPALKINNON MYÖNTÄMISELLE

1. Taitotalon strategian ja toiminnan yhteys on vahva ja toimintatapa perustuu vahvaan yhteistyöhön elinkeino- ja työelämän kanssa. Taitotalon perustehtävänä on varmistaa elinkeinoelämän osaaminen ja toimialana on toisen asteen ammatillinen perus-, lisä- ja täydennyskoulutus, työvoimakoulutus, valmentavat koulutukset ja henkilöstökoulutus, niitä tukeva muu koulutus sekä kilpailukykyä, osaamisen kehittämistä ja työllisyyttä tukeva työelämän palvelu- ja kehittämistoiminta.
2. Taitotalon tapa seurata ja ohjata toimintaa strategian mukaisesti on vahva hyödyntäen OKR-mallia ja toiminnasta saatavaa tietoa. Taitotalo seuraa tarkasti eri asiakasryhmien tyytyväisyyttä. Otamme huomioon asiakkaiden tarpeet ja odotukset osaamistarpeiden ennakoinnissa ja toiminnan kehittämisessä. Jatkuva palautteen keruu ja asiakastyytyväisyyden seuranta mahdollistavat palveluiden jatkuvan parantamisen.
3. Taitotalo luo aktiivisesti asiakkuuskumppanuuksia ja verkostosuhteita eri sidosryhmien kanssa, kuten yritysten, oppilaitosten ja muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Tämä osoittaa organisaation sitoutumista yhteistyöhön ja halua palvella eri asiakasryhmiä mahdollisimman hyvin. Asiakaskumppanuusmallin avulla Taitotalo tarjoaa monipuolisia koulutusratkaisuja ja hyödyntää alan parhaita käytäntöjä ja malli integroituu toimintaprosesseilla Taitotalon koko toimintaan.
4. Toiminta perustuu henkilöstön ja opiskelijoiden yhteisesti jakamaan arvopohjaan: merkityksellisyys, tahto kehittyä, luotettavuus ja yhteistyö. Taitotalo edistää osallisuutta, hyvinvointia ja elinvoimaa opiskelijoiden ja yrityskumppaneiden verkostoissa. Taitotalo järjestää koulutusta perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin, tutkintokoulutukseen valmentavaa TUVA-koulutusta sekä ajankohtaisia tai osaamista päivittäviä lyhyt koulutuksia ja sertifikaattikoulutuksia. Opiskelijoita on vuosittain yli 20 000 ja henkilöstöä noin 470 työntekijää. Taloudellisia resursseja käytetään kestävällä ja kustannustehokkaalla tavalla.
5. Tutkintokoulutukset ovat laadukkaita ja ovat tavoittaneet opiskelijat. Tavoitteelliset opiskelijavuodet ovat nousseet vuoden 2020 tasosta 3876 opiskelijavuodesta vuoden 2023 tasoon 4282 opiskelijavuoteen. Taitotalo on oppisopimuskoulutusten suurimpana kouluttaja myös Suomen suurin ammatillisen työvoimakoulutuksen kouluttaja 700 opiskelijavuodellaan (rahoituspäätös VN/29068/2022).
6. Taitotalolla on käytössä sertifioitu laadunhallinta-, ympäristö- sekä työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät. Organisaatorakenne, -kulttuuri ja laadunhallinta mahdollistavat strategisten tavoitteiden toteuttamisen sekä toimintaympäristön muutosten huomioimisen ja työelämän osaamistarpeiden ennakoinnin. Työvoiman riittävyyden varmistaminen, yritysten osaaminen ja kilpailukyky sekä jatkuva oppiminen ovat teemoja, joista Taitotalo kantaa yhteiskunnallista vastuuta.

Hakemuksen liitteet

- Liitteet 1-5, hakemuksen liitteeksi pyydetty tulokset, 18 sivua
- Liitteet 6-10, otokset hakemuksen teemaan liittyvistä kokonaisuuksista, 10 sivua