



**Yhteinen verkostomainen toimintakulttuuri ja
kumppanuudet**

HAKEMUS

Hakijan nimi (ammatillisen koulutuksen järjestäjä):
Itä-Savon koulutuskuntayhtymä, Ammattiopisto Samiedu

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

Yhteyshenkilön nimi: Jonna Kokkonen
Puh.: 044 550 6341
Sähköposti: jonna.kokkonen@samiedu.fi

Päiväys 31.5.2023

Koulutuksen järjestäjän edustajan allekirjoitus

Jukka Mustonen, kuntayhtymän johtaja / rehtori

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

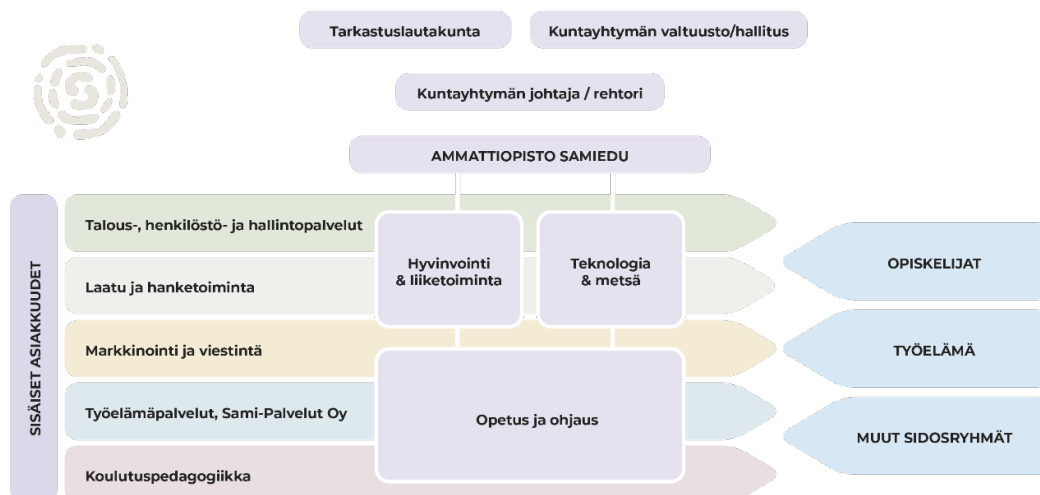
Hakemus liitteineen lähetetään Opetushallituksen kirjaamoon sähköpostilla osoitteeseen kirjaamo@oph.fi viimeistään 31.5.2023 klo 16:00. Viestin otsikoksi merkitään: Ammatillisen koulutuksen laatupalkinto 2023. Hakemuksen voi lähettää myös sähköisesti allekirjoitettuna, jolloin kansilehden voi laatia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

TOIMINNAN YLEISKUVAUS

Itä-Savon koulutuskuntayhtymä (jäljempänä Samiedu) on kuuden (6) jäsenkunnan (Savonlinna, Kitee, Parikkala, Enonkoski, Rantasalmi, Sulkava) muodostama koulutuksen järjestäjä, joka ylläpitää Ammattiopisto Samiedua ja Sami-Palvelut Oy:tä. Meillä on Savonlinnassa kolme kampusta sekä toimintapiste Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamkin kampuksella. Jäsenkuntien opiskelijoiden lisäksi meillä on opiskelijoita myös muualta Suomesta, jotka opiskelevat kampuksillamme tai kasvavalla verkkokampuksellamme, joka palvelee ajasta ja paikasta riippumattonta osaamisen hankkimista. **Tarjoamme tutkintoon johtavaa koulutusta monialaisesti:** 22 perustutkintoa, 25 ammattitutkintoa ja 8 erikoisammattitutkintoa. Lisäksi oppisopimuskoulutuksena on mahdollista suorittaa tutkintoja ja tutkinnon osia. Tarjoamme myös tutkintoon valmentavaa TUVA-koulutusta sekä työelämälle räätälöityjä lyhyt- ja pitkäkestoisia työvoima-, henkilöstö- ja täydennyskoulutuksia. Vastaamme jatkuvan oppimisen tavoitteeseen kehittämällä tutkinnon osaa pienempiä koulutuskokonaisuuksia. Vuonna 2022 OKM:n asettama vuosittainen tavoite oli 1548 opiskelijavuotta ja toteutunut opiskelijavuosiäärä oli 1691. Opiskelijoista reilut 20 % on yhteishaun ja reilut 70 % jatkuvan haun kautta tulleita. **Tutkintokoulutuksen kokonaisopiskelijamäärämme on tuplaantunut** kehittämistoimenpiteiden tuloksena: tutkinto-opiskelijoita oli vuonna 2022 keskimäärin 1924 ja vuonna 2017 keskimäärin 1009. Meillä työskentelee tällä hetkellä **210 eri alojen ammattilaista vastuullisesti ja asiakaslähtöisesti yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi**. Henkilöstön kokonaismäärä on kasvanut vuosien 2018–2022 välisenä aikana 167:stä 200:aan. Vuonna 2022 koulutustoimialojen ja opiskelijapalveluiden henkilöstömäärä oli 155 (77 %) ja yhtymäpalveluissa toimivien 45 (23 %). **Henkilöstösuunnittelussa olemme panostaneet työelämäyhteistyön vahvistamiseen, työpaikoilla tapahtuvan opiskelun tukemiseen, ohjaukseen ja erityiseen tukeen sekä verkkopedagogiikan kehittämiseen.** Vuoden 2022 toteutuneet toimintatulot olivat 20 480 867 €, toimintamenot 17 354 089 € ja vuosikate 3 126 778 €. Taloudellinen tulos on ollut positiivinen viimeisen viiden vuoden ajan ja kuntayhtymä on velaton. Vuoden 2023 ensimmäinen osavuositarkastus kertoo hyvän talouskehityksen jatkuvan myös vuonna 2023. Olemme suurin koulutuksen järjestäjä Savonlinnan seutukunnalla, ja meillä on **pitkä historia tiiviistä yritys- ja kumppanuusyhteistyöstä ja elinkeinoelämän kehittämisestä**. Viimeisten vuosien aikana kumppanuutemme ovat tiivistyneet, ja niistä on muodostunut alueen työelämän osaajatarvetta tukevia uusia toiminta- ja koulutusmalleja. Uudistimme organisaatiotamme vuonna 2022 perustamalla Samiedun työelämäpalvelut tukemaan elinkeinoelämän tarpeita ja kehittämään koulutuksiamme entistä asiakaslähtöisemmiksi. Teemme tulevaisuuspainotteista kehittämistyötä tiiviissä yhteistyössä alueen elinkeinoelämän ja sidosryhmien sekä henkilöstömme ja opiskelijoidemme kanssa Suomessa ja kansainvälisesti. Yritys-, sidosryhmä- ja yhteistyökumppaneita oli vuonna 2022 noin 670. Vuositasolla kehittämishankkeita on yli 40, hankesalkku on yli 4 miljoonaa euroa ja henkilöstöämme ja opiskelijoitamme osallistuu aktiivisesti kehittämistyöhön (kuvio 3).

Itä-Savon koulutuskuntayhtymä

Savonlinna · Rantasalmi · Enonkoski · Sulkava · Kitee · Parikkala



SUUNTA

1 PERUSTEHTÄVÄ, VISIO JA STRATEGIA

Toimintatavat

Järjestämislupa, strategia, perustehtävä (missio), laadunhallinta (BSC, PDCA), reaaliaikainen tiedonhallinta DW-tietovarasto, toiminnanohjaus ja -johtaminen, systemaattiset arviointi-, raportointi- ja seurantajärjestelmät, sisäiset ja ulkoiset arvioinnit.

Toteutus

Työelämän osaajatarve ohjaa toimintaamme ja arvioimme järjestämisluvan ajantasaisuutta yhteistyössä työelämän kanssa. Järjestämislupaa päivitettiin viimeksi 1.8.2021 uusilla tutkinnoilla, joilla mm. vahvistetaan polkuja ammattikorkeakoulun uusiin tutkintoihin Savonlinnassa, esimerkiksi turvallisuusala polkuna turvallisuusalan tradenomikoulutukseen. Haemme uusia tutkintoja järjestämislupaamme 1.1.2024 alkaen, mm. englanninkielisiä tutkinnonanto-oikeuksia tukemaan kansainvälisten osaajien rekrytointia alueellemme. **Rakensimme strategiamme vuosille 2022–2025 yhteisöllisesti** opiskelijoiden, henkilöstön, työelämän ja sidosryhmien edustajien kanssa (kuvio 10). Strategian pohjana hyödynnettiin asiantuntijoita, sähköisiä kyselyitä, työryhmätyöskentelyä sekä useita ennakoitidokumentteja. Henkilöstömme ja sidosryhmät antoivat palautetta uudesta strategiasta, mikä osoittaa vahvaa sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. Palautteissa korostuivat mm. seuraavat kommentit: **tulevaisuuteen katsova, innostava, ajassa oleva, moderni, ymmärrettävä, kiinnostava, selkeä, mahdollistava, positiivinen, kunnianhimoinen ja kehittävä.**

Visio: Luomme huomisen osaamista ketterästi ja kestävästi yksilöiden ja yritysten hyväksi. Olemme johtava ammatillinen kouluttaja valituissa tutkinnoissa verkossa.

Missio: Kehitämme ja ylläpidämme yksilöiden ammatillista osaamista, vastaamme työ- ja elinkeinoelämän osaamistarpeisiin, edistämme työllisyyttä ja jatkuvaa oppimista sekä annamme valmiuksia yrittäjyyteen. Parannamme yksilöiden edellytyksiä menestyä yhteiskunnan jäsenenä ja työelämässä. Olemme alueellinen ja kansallinen ammatillinen vaikuttaja. Kehitämme tulevaisuuden osaamista ja elinvoimaa yhteistyöhakuisesti eri verkostoissa myös kansainvälisesti.

Arvot: Ketterä, oppiva, vastuullinen, asiakaslähtöinen.

Strategiset päätavoitteet: Varmistamme ammatillisen koulutuksen jatkumisen Samiedun toimesta seutukunnalla. Vastaamme osaajatarpeeseen jatkuvan oppimisen keinoin ja yrittäjyyttä vahvistamalla. Toimimme kehittyvästi eri oppimisympäristöissä varmistaaksemme sujuvan siirtymisen työelämään tai jatkoopintoihin. Uudistamme henkilöstön osaamista ja työnsisältöä koko työuran ajan. Vahvistamme osaamista ja tuottavuutta innovatiivisesti uusinta tutkimustietoa ja digitalisaatiota hyödyntäen. Kehitämme toimintaamme ja koulutustuotteitamme vihreän siirtymän periaatteiden mukaisesti.

Osana talousarviota määritämme strategiasta johdetut vuosittaiset määrälliset ja toiminnalliset tavoitteet, joiden toteumaa seuraamme reaaliaikaiselta tulokortilta ja raportoimme osavuosikatsauksissa ja tilinpäätöksessä. Merkittävä osa strategian toteuttamista on kehittämishanketoiminta, jonka myötä teemme laajempia uudistuksia yhteistyössä työelämän ja eri kansallisten ja kansainvälisten sidosryhmien kanssa.

Arviointi ja parantaminen

Strategiamme toteutumista arvioidaan ja seurataan omistajatasolla yhtymävaltuustossa, -hallituksessa ja tarkastuslautakunnassa ja vuosittaisissa jäsenkuntatapaamisissa sekä organisaatiotasolla kuntayhtymän johtoryhmässä, johdonfoorumissa (JOFO) ja johtotiimissä (JOTI). Systemaattiset koulutuksen järjestäjätason raportointikäytännöt ja sisäiset teemakohtaiset arvioinnit, joita tehdään koulutuksen järjestäjä-, tiimi- ja tutkintotasolla, ohjaavat toimintaamme. Talouden seuranta tehdään reaaliaikaisesti Accuna-järjestelmässä. Arviointitietoa kerätään palautekyselyiden kautta, joita kerätään kaikista koulutusmuodoista ja sidosryhmiltä: opiskelija- ja työelämäpalaute, lyhytkoulutusten palaute (LIPAL), reaaliaikainen opettajakohtainen palaute, TUVA-koulutuksen palaute, henkilöstöpalaute sekä näiden trendi- ja vertaistiedot ohjaavat toiminnan arviointia. Strategiasta johdettujen tiimikohtaisten tavoitteiden toteutumista arvioimme ja seuraamme henkilöstöfoorumeissa (HEFO) ja tiimikokouksissa sekä osana päivittäistä johtamista. Parannamme ja kehitämme toimintaamme arviointitiedon pohjalta sekä tarvittaessa uudistamme ja muutamme toimintaprosesseja.

2 ORGANISAATIOKULTTUURI, EDELLÄKÄVIJYYS JA JOHTAJUUS

Toimintatavat

Arvot, valmentava johtaminen, organisaatio- ja tiimirakenne, toimintaa ohjaavat suunnitelmat ja linjaukset, kokouskäytännöt, viestintä, työhyvinvointi, opiskelijoiden osallistuminen, laadunhallinta, kehittämishankkeet, palautteet, sisäiset ja ulkoiset arvioinnit.

Toteutus

Työskentelemme ja toimimme Samiedun arvojen mukaisesti. Olemme rakentaneet organisaatiokulttuuria määrätietoisesti mahdollistamaan ja kannustamaan uudistumiseen ja uudistamiseen, jotta voimme vastata toimintaympäristössämme tapahtuviin entistä nopeampiin muutoksiin. **Arvioimme toimintatapojamme, prosessien toimivuutta ja kehitämme toimintaamme jatkuvasti.** Olemme oppivia jatkuvan parantamisen teorian mukaisesti. Henkilöstömme kehittää ammattitaitoaan ja osaamistaan läpi työuran. Opimme aktiivisesti muilta, tarkkailemme tulevaisuuden kehityssuuntia ja olemme hyvin verkostoituneita niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Otamme haltuun uusia teknologioita ja innovaatioita ensimmäisten joukossa. Hyödynnämme erilaisia digitalisaation ratkaisuja ja tutkimustietoa toiminnassamme. Kannamme vastuun työstämme ja toiminnastamme. Jokainen samiedulainen toimii työssään vastuullisesti ja hoitaa omaa työtehtäväänsä parhaalla mahdollisella tavalla. Mittaamme henkilöstö- ja asiakastyytyväisyyttä säännöllisesti ja teemme toimenpiteitä palautteiden pohjalta. **Olemme valinneet valmentavan johtamisen esihenkilötyön periaatteeksi.** Valmentavassa johtamisessa korostuvat kysyminen, kuunteleminen ja kannustaminen. Esihenkilöiden rooli on kriittinen jatkuvissa muutospaineissa tapahtuvan koulutustoiminnan järjestämisessä ja organisoimisessa. Olemme kehittäneet esihenkilötyötä systemaattisesti jo usean vuoden ajan. Esihenkilöille on järjestetty pitkäkestoista valmennusta (Matkantekijävalmennus, Valmentures Oy) vuosina 2018–2020 tukemaan uuden ammatillisen koulutuksen reformin toteuttamista. Vuonna 2021 strategiatyötä tuimme esihenkilöiden ennakointivalmennuksella ja sisäisillä työpajoilla. Viimeisimpänä esihenkilötiimille järjestimme oman esihenkilötyön ja johtamisfilosofian tukemiseksi valmennuskokonaisuuden, joka alkoi maaliskuussa 2023 (HR-Valmennus Juha Nissilä Oy). Organisaatiomme rakenne mahdollistaa nopean tiedonkulun, yhdessä toimimisen ja ketterät suunnanmuutokset. **Matalan organisaatiorakenteen johdosta tiimit voivat vaikuttaa päätöksentekoon.** Hallintosäännössämme toimintavaltuudet on määritelty siten, että päätöksenteko tapahtuu mahdollisimman sujuvasti ja asiakaslähtöisesti. Myös yritys- ja verkostoyhteistyössä teemme nopeita ratkaisuja ja innovaatioita, jotta tarpeisiin pystytään vastaamaan parhaalla mahdollisella tavalla. Toiminnan ja talouden kuntayhtymätasoiset päätökset tehdään yhtymävaltuustossa ja -hallituksessa (tukea työjaos), kokoavat päätökset kuntayhtymän johtoryhmässä, johdonfoorumissa (tiimien työ, pedagogiset ratkaisut), kuntayhtymän johtotiimissä (operatiiviset asiat), tiimikokouksissa (tiimikohtaiset ratkaisut) ja johdon valmennuksissa (esihenkilötyö ja kehittäminen). Kehitämme toimintaamme yli tiimirajojen, sillä nykypäivän työelämän tarpeet ovat entistä enemmän moniammatillisia, ja niihin kytkeytyy osaamistarpeita useammasta tutkinnosta. Hyviä käytäntöjä jaamme kuukausittaisissa henkilöstöfoorumeissa. **Kuuntelemme opiskelijoita, ja he osallistuvat aktiivisesti** kehittämiseen ja yhteisöllisyyden vahvistamiseen toiminnan eri tasoilla, kuten kehittämishanketoiminnan, opiskelijakuntatoiminnan, tutortoiminnan ja Samiedun johtoryhmätyöskentelyn kautta. Opiskelijoiden yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia tukee myös kampuksella sijaitseva opiskelijoiden tauko-, kokoontumis- ja harrastetila Chillaamo sekä opiskelijoiden Instagram. Opiskelijoiden tukena on ohjaajia elämänhallintaan ja harrastetoimintaan. **Tuemme henkilöstön jatkuvaa osaamisen kehittämistä** läpi työuran jatkuvalla dialogilla sekä kehityskeskusteluihin perustuvilla yksilöllisillä osaamisen kehittämistoimenpiteillä sekä tiimi- ja organisaatiotasoisilla koulutussuunnitelmilla. Ennakoimme ja kartoitamme osaamistarpeita sekä osaamispoistumaa. Rakennamme uudelle, rekrytoidulle henkilölle yksilöllisen perehdytysuunnitelman. Henkilöstöllämme on ajantasaiset tehtäväkuvat, joita tarkastelemme kehityskeskusteluiden yhteydessä. Työntekijöiden työkykyä ylläpidämme ja parannamme työterveyshuollon toimentasuunnitelman ja Samiedun varhaisen tuen mallin mukaisesti. Työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden tukemiseksi tarjoamme henkilöstölle hieronta-, liikunta- ja kulttuurietuja, ohjattuja liikuntamahdollisuuksia, työhyvinvointipäiviä sekä työsuuhdepolkupyöräedun, jonka 30 % henkilöstöstä on ottanut käyttöön. Henkilöstön ideat ja aloitteet työhön ja työhyvinvointiin liittyen käsitellään yhteistoiminnassa yhteistyötoimikunnan kesken.

Uudistamme osaamista, koulutuksia, oppimisympäristöjä ja työpaikalla tapahtuvaa koulutusta systemaattisesti ja jatkuvasti hyödyntäen kansallisia ja kansainvälisiä kehittämishankkeita. Tuemme myös yritysten osaamista ja osaajahankintaa sekä vihreää siirtymää ja digitaalista muutosta. Suunnittelemme kehittämissanketoimintaa yhdessä työelämän ja sidosryhmien kanssa pidettävissä kehittämissfoorumeissa. **Kehittämishankkeissamme korostuvat tulevaisuuden innovaatiot ja verkostomainen yhteistyö, alueen elinvoimaisuuden tukeminen sekä vaikuttavuus ja jatkuvuus hankkeen päättymisen jälkeen.** Kehittämistyöhön osallistuvat sekä henkilöstö että opiskelijat niin hankkeiden ideointiin, valmisteluun kuin toteuttamiseen. Näin varmistamme kehittämistyön tuloksien ja osaamisen jatkuvuuden myös hankkeen päättymisen jälkeen. Kehittämishankkeiden etenemisestä, tuloksista ja toimintamalleista viestimme vuosittaisissa hankkefoorumeissa ja monikanavaisesti eri viestintävälineissä.

Arviointi ja parantaminen

Kuten kuvattu kohdassa 1. Osaamisen kehittämisen Samiedu-tasoiset suunnitelmat sekä osaamistarpeen ja -poistuman ennakkoinnit arvioimme osana henkilöstösuunnitelmaa. Henkilökohtaisella tasolla osaamisen kehittymistä arvioimme ja parannamme tavoite- ja kehityskeskusteluissa sovitulla toimenpiteillä.

Työpaikkaselvitykset ja niiden tulokset vievät tiimikohtaisia kehittämistoimia eteenpäin.

Seuraamme sisäisen viestinnän vaikuttavuutta ja toimivuutta osana henkilöstölle toteutettavaa työhyvinvointikyselyä ja muita palautteita. Toteutamme työhyvinvointikyselyn kahden vuoden välein ja siirrämme havainnot korjaustoimenpiteiksi. Kehittämishankkeiden toteuttamista ja tuloksia arvioimme ja parannamme reaaliaikaisella projektisalkulla sekä kuukausittaisilla raportoinneilla. Parannamme ja kehitämme toimintaamme arviointitiedon pohjalta sekä tarvittaessa uudistamme ja muutamme toimintaprosesseja.

TOIMINTA

3 SIDOSRYHMIEN SITOUTUMINEN

Toimintatavat

Sidosryhmien segmentointi, viestintä ja markkinointi, viestinnän linjaukset, työelämäpalvelut, strategiset kumppanuudet, verkosto- ja sidosryhmäyhteistyö, yhteistyösopimukset, systemaattiset arviointi-, raportointi- ja seurantarjestelmät, sisäiset ja ulkoiset arvioinnit.

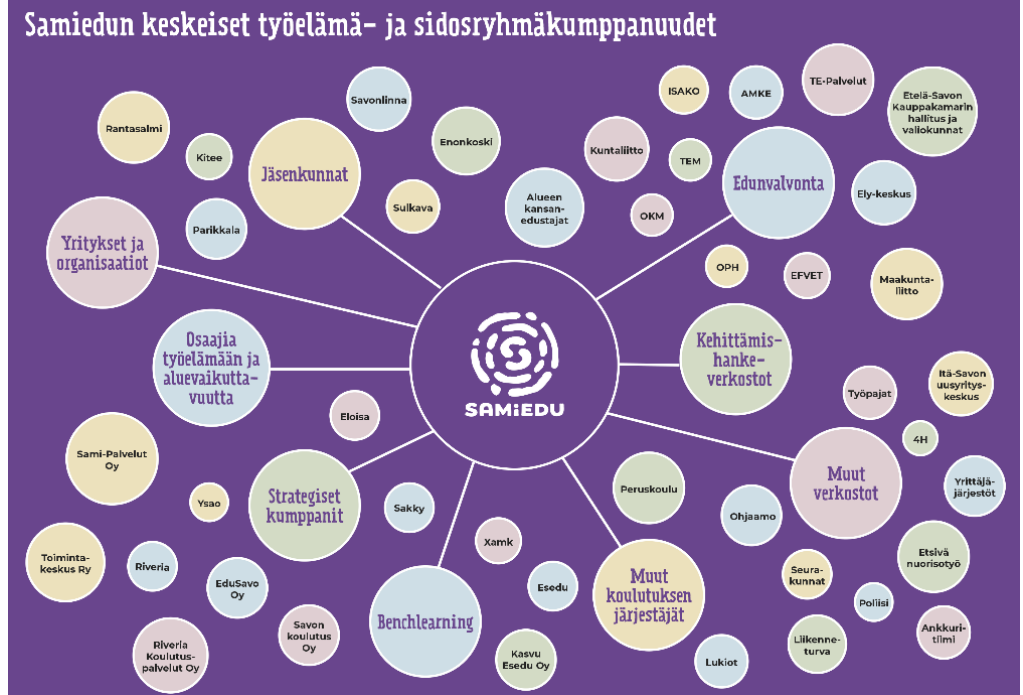
Toteutus

Olemme luotettu kumppani alueen ammatillisen osaamisen kehittämisen kentässä ja ketterän toimintakykymme avulla reagoimme sidosryhmien tarpeisiin nopeasti. **Olemme toteuttaneet useita uudistuksia ensimmäisten ammatillisten koulutuksen järjestäjien joukossa**, esim. tiedolla johtaminen, saavutettavan ajasta ja paikasta riippumattoman osaamisen hankkiminen, jatkuva oppiminen, verkossa tapahtuva ohjaus, tekoälyavusteiset ohjaustoiminnot. Myös koulutuspoliittisen selonteon ja ammatilliselle koulutukselle asetettujen kehittämistavoitteiden toteuttamisessa olemme kärkijoukossa. Samiedun toimintaa voi kuvata ammatillisen koulutuksen verkostomaisena alustana, joka toimii ensisijaisesti paikallista työelämää tukien Savonlinnassa ja jäsenkunnissa, mutta tukee myös jatkuvaa ajasta ja paikasta riippumatonta oppimista saavutettavasti koko Suomessa Ahvenanmaata lukuun ottamatta valituissa, osaamisissa.

Vuoropuhelu työelämän kanssa on aktiivista ja kehitämme koulutustuotteita ja -sisältöjä sekä työpaikalla tapahtuvan koulutuksen toteutusta yhdessä. Olemme vahvistaneet työelämäpalveluitamme (kuvio 15) uusilla asiakkuuspäällikön ja oppisopimusasiantuntijan tehtävillä vuonna 2022. Työelämäpalvelumme tuottaa asiakaslähtöisesti yritysten ja muiden työnantajien tarpeita palvelevaa koulutusta sekä edistää ulkomaisen työvoiman rekrytointia Itä-Savon alueelle. Työelämäpalvelut-kokonaisuus kehittää seutukunnan elinvoimaisuutta ja kansainvälistymistä yhteistyössä työelämän kanssa. Viestimme ja käymme dialogia työelämän ja sidosryhmien kanssa organisaation eri tasoilla: opettajat, taitovalmentajat ja tiimipäälliköt työpaikalla tapahtuvan koulutuksen organisoinnin osalta, toimialajohtajat koulutustarjonnan kehittämisen ja osaavan työvoiman saannin osalta, asiakkuuspäällikkö ja oppisopimusasiantuntija koulutustarjonnan, toteutustapojen sekä yrityskohtaisten ratkaisujen osalta. Uraohjaajat jalkautuvat jäsenkuntiin ohjaamaan ja perehdyttämään työllisyyspalveluiden asiakkaita yksilöllisesti koulutuspolulle. Viestimme ja käymme vuoropuhelua

työelämän ja sidosryhmien kanssa säännöllisesti ja monikanavaisesti kaikilla organisaation tasoilla. Viestinnässä ja markkinoinnissa hyödynnämme mm. digitaalisia kanavia, uutiskirjeitä, printtivistintä, tapaamisia ja tapahtumia.

Oppisopimusten merkitys on kasvanut voimakkaasti alueen työelämän nopeasti muuttuvien osaajatarpeiden takia. **Uudet**



oppisopimuskoulutuksen toimintamallit ovat lisänneet tutkintojen ja niiden osien vetovoimaa ja opiskelijamääriä. Olemme lisänneet ohjausresurssia tukemaan työpaikoilla tapahtuvaa osaamisen hankkimista mm. rekrytoimalla taitovalmentajia ja suuntaamalla opettajien työaikaa työpaikoille.

Teemme vahvaa yhteistyötä eri koulutusasteiden, työllisyyspalveluiden, opiskelijahuollon, työpajojen ja ohjauksen verkostojen kanssa, kuten peruskoulujen, lukioiden, kolmannen sektorin toimijoiden, Etelä-Savon hyvinvointialueen, Savonlinnan kaupungin kuraattoripalveluiden, Etsivä nuorisotyön ja Ohjaamon sekä seurakunnan kanssa. Toisen asteen koulutuksen yhteistyö on alueellamme vahvaa, sekä meidän että lukioiden opiskelijat voivat suorittaa ammatillisia ja lukio-opintoja sekä kampuksella että verkossa. Kampuksellamme toimiva Savonlinnan Toimintakeskus ry tarjoaa matalan kynnyksen työpajaoppimisympäristöjä opiskelijoillemme Savonlinnassa. Muissa jäsenkunnissa vastaavaa yhteistyötä tehdään myös muiden paikallisten työpajojen kanssa.

Itä-Suomen ammatillista koulutusta kehitetään tiiviissä yhteistyössä ISAKO-verkostossa (itäsuomalaiset ammatilliset kouluttajat: Riveria, Sakky, YSAO, Esedu ja Samiedu). ISAKOssa teemme mm. **yhteistä edunvalvontaa, kehittämistyötä ja benchlearning'iä.** Solmimme tiiviimmän strategisen kumppanuussopimuksen marraskuussa 2022 Ylä-Savon koulutuskuntayhtymän (YSAO) kanssa seutukuntien elinvoimaisuuden vahvistamiseksi ja osaavan työvoiman saatavuuden parantamiseksi. Olemme monella tapaa samantyyppisiä seutukuntia ja koulutuksen järjestäjiä mm. väestörakenteen ja toimintaympäristön osalta. Meillä on pitkäaikainen kumppanuussopimus myös Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) kanssa liittyen koulutusasteiden nivelvaiheeseen, osaamisen viemiseen ja kansainväliseen yhteistyöhön, kampusyhteistyöhön, TKI-toimintaan ja hankeyhteistyöhön sekä viestintään ja markkinointiin. Toimimme aktiivisesti myös monissa muissa alueellisissa ja valtakunnallisissa vaikuttamisen, kehittämisen ja edunvalvonnan verkostoissa.

Teemme yhteistyötä ammatillisen koulutuksen kehittämisen kansainvälisissä verkostoissa, olemme jäsenenä mm. kansainvälisen ammatillisen koulutuksen järjestäjien EfVET-verkostossa (European Forum of Technical and Vocational Education and Training). Meillä on vakiintuneet kansainväliset kumppanit myös opiskelija- ja henkilöstöliikkuvuuksien toteutukseen.

Arviointi ja parantaminen

Kuten kuvattu kohdassa 1. Opiskelijamäärien ja hakijamäärien kehitys (BSC-tuloskortti), työhyvinvointikyselyt, työnhakijoiden määrän kehitys, viestinnän ja markkinoinnin mittarit sekä mainetutkimukset. Yhteistyötä arvioidaan kumppanuussopimusten mukaisesti säännöllisissä yhteistyökokouksissa. Parannamme ja kehitämme toimintaamme arviointitiedon pohjalta sekä tarvittaessa uudistamme ja muutamme toimintaprosesseja.

4 KESTÄVÄN ARVON LUOMINEN

Toimintatavat

Järjestämislupa, koulutustarjonnan suunnittelu (työelämän osaamistarvetta vastaavat koulutustuotteet), sähköisen asioinnin kehittäminen, hakijamarkkinointi, hakeutuminen, osaamistarjotin opintojen valintaan, henkilökohtaistaminen ja ohjauspalvelut, joustavan ja yksilöllisen osaamisen hankkimisen mahdollistavat oppimisympäristöt (kampus, verkko ja työpaikka), työpaikkaohjaajakoulutus, kansainvälinen liikkuvuus, yrittäjyys, uraohjaus ja työllistymisen varmistaminen, systemaattiset arviointi-, raportointi- ja seurantajärjestelmät, sisäiset ja ulkoiset arvioinnit.

Toteutus:

Koulutustarjontaa suunniteltaessa käytämme nelikenttäanalyysia (kuvio 9), jossa **ensisijaisena tavoitteenamme on tarjota koulutusta alueen työvoimapolusta kärsiville aloille**. Koulutustarjontaa suunnitellaan kestävästi siten, että opiskelijoillamme on koulutuksen jälkeen realistiset mahdollisuudet työllistyä alalla tai toimia yrittäjänä. Kannamme vastuun sosiaalisesta kestävydestä myös opiskelijan ohjauspalveluilla, joita olemme viime vuosina vahvistaneet rekrytoinneilla ja toimenkuvamuutoksilla. Olemme panostaneet opiskelijan henkilökohtaistamisen laatuun turvaamalla riittävät resurssit HOKS-ohjaukseen. Meillä henkilökohtaistamisesta vastaavat HOKS-ohjaajat, joita valmennetaan säännöllisesti kuukausittain ja tarpeen mukaan. HOKS-ohjaajan tukena laadunvarmistuksessa toimii tietovaraston reaaliaikainen HOKS-ohjaajan näkymä (kuvio 6 ja 8). Meillä koulutukset suunnitellaan taloudellisesti kestäviksi ja pystymmekin tuottamaan määrällisesti ja laadullisesti hyvää koulutusta opiskelijoille.

Ekologinen kestävyys näkyy uusina koulutuksina ja kasvavina opiskelijamäärinä metsä-, luonto- ja ympäristöalojen koulutuksissamme. Näiden koulutusten kautta vaikutetaan suoraan ja välillisesti siihen, miten alan nykyiset ja tulevat ammattilaiset suhtautuvat ja toimivat ekologisesti kestävällä tavalla. Kaikkien koulutusten pedagogisissa malleissa otetaan huomioon ekologinen kestävyys. Meillä ekologinen kestävyys tarkoittaa myös lukemattomia käytännön toimia aina lähiruoan tarjoamisesta jätteiden kierrätykseen ja resurssi- viisaaseen kaluston käyttöön.

Vahvistamme Samiedun mainetta ja brändiä vastuullisena koulutuksen järjestäjänä markkinoinnissa ja viestinnässämme. Jokainen samiedulainen on viestijä ja markkinoija omille verkostoilleen ja sidosryhmilleen. Hakijamarkkinointia tehdään kohdennetusti ja monikanavaisesti paikallisesti ja valtakunnallisesti. Olemme aktiivisesti ja näkyvästi esillä eri tapahtumissa ja foorumeissa ja järjestämme esim. hakuinfoja liveinä ja etäyhteyksin. Jokainen uusi samiedulainen perehdytetään viestintään ja henkilöstöä kannustetaan viestimään ja jakamaan tietoa aktiivisesti. Samiedun viestinnän linjaukset ohjeistavat henkilöstöämme viestimään työssään yhdenmukaisesti Samiedun arvojen mukaisesti.

Olemme kehittäneet digitaalisia ratkaisujamme niin, että **opiskelijamme voivat asioida sähköisesti hakeutumisesta valmistumiseen saakka**. Sähköinen asiointi tukee ajasta ja paikasta riippumatonta osaamisen hankkimista. Olemme sähköistäneet jatkuvan haun valintaprosessin, koulutus- ja oppisopimusprosessin sekä erityisen tuen päätöksentekoprosessin. Olemme sisällyttäneet opiskelijan koko henkilökohtaistamisen laadunvarmistuksen osaksi reaaliaikaista tuloskorttia ja laadunvarmistuksessa käytämme tekoälyavusteista ohjausta ja automatisoituja hälytyksiä. Viimeisimpänä kehitystyönä uudistimme opiskelijoiden työjärjestysten seurantaa, jotta **pystymme ketterästi varmistamaan täysien opiskeluvuikkojen toteutumisen**. Olemme ottaneet käyttöön Atomi-palvelun ja siirtyneet sähköisiin opintosuoritusotteisiin ja todistuksiin. Sähköisillä todistuksilla edistämme digitalisaatiota ja vihreän siirtymän tavoitteita. Sähköinen asiointi helpottaa laadunvarmistusta ja takaa opiskelijoille helposti saavutettavan palvelun.

Meillä opiskelija voi valita yksilölliset opinnot osaamistarjottimelta yli tutkintorajojen ja **opiskella eri oppimisympäristöissä (kampus, työpaikka ja verkko) eri aikoina ja eri elämäntilanteissa joustavasti ja yksilöllisesti**. Oppimisen tukena käytämme simulaatioita ja digitaalisia oppimisympäristöjä. Samiedussa olemme luoneet erillisen opetuksen ja oppimisen digimaiseman, joka selkeyttää eri järjestelmien käytön tukea ja merkityksellisyyttä. Opiskelijan ohjauspalvelut ovat myös saavutettavissa eri aikoina ja eri kanavissa (mm. verkko-opinto-ohjaaja). Varmistamme korkeatasoisen opetuksen ja ohjauksen eri oppimisympäristöissä reaaliaikaisella opiskelijapalautteella ja pitämällä henkilöstömme pedagogisen osaamisen ajan tasalla. Koko henkilöstömme suorittaa esimerkiksi TIEKE:n digitaitojen osaamismerkeistä vähintään perusosaajatason vuonna 2023.

Vahvistamme opiskelijoiden yrittäjyyttä verkostoyhteistyössä, mikä toteutuu koulutusalat läpileikkaavana toimintana. Olemme kehittäneet NY-yrittäjyyttä viime vuosina, ja useat opiskelijat ovat jatkaneet oikeiksi yrittäjiksi harjoitusyrityksen päätyttyä. Toteutamme henkilökohtaista yrittäjyysneuvontaa Itä-Savon Uusyrityskeskukseen kanssa kuukausittain. Yrittäjyyttä tukee ja koordinoi yrittäjyyden päätoiminen tiimi, jonka asiantuntijat ovat saaneet myös valtakunnallista tunnustusta Suomen yrittäjyyskasvatustoimija YES-verkostolta.

Arviointi ja parantaminen

Kuten kohdassa 1. Palautteet, mainetutkimukset, mediaseuranta, digimarkkinointianalytiikka, verkkosivujen kävijämäärät (kuvio 14), sisäiset arvioinnit ja ulkoiset arvioinnit. Opetus- ja oppimisprosessin sekä työpaikalla toteutettavan koulutuksen laatua arvioimme laajasti sisäisillä teemakohtaisilla arvioinneilla ja palautteilla, lisäksi opiskelijan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osaamisen hankkimista varmistamme hyödyntämällä digitaalisia alustoja ja oppimispäiväkirjoja. Koulutuksen toimivuudesta ja tuloksellisuudesta saamme laajasti tietoa reaaliaikaiselta tuloskortilta. Toteutamme myös vertaisarviointia ja benchmark-kausta tiiviisti muiden koulutuksen järjestäjien kesken. Parannamme ja kehitämme toimintaamme arviointitiedon pohjalta sekä tarvittaessa uudistamme ja muutamme toimintaprosesseja.

5 SUORITUSKYVYN OHJAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Toimintatavat

strategia, talousarvio, laadunhallinta, tiedolla johtaminen (reaaliaikainen tiedonhallinta DW-tietovarasto), toiminnanohjaus ja johtaminen, viestintä, toimintaa ohjaavat suunnitelmat ja linjaukset, kehityskeskustelut, tehtäväkuvaukset, palautteet, sisäinen arviointi, kehittämishanketoiminta, tilinpäätös, ulkoinen arviointi.

Toteutus

Olemme tehneet järjestelmällistä laatutyötä vuodesta 2000 lähtien, ja kehittäneet reaaliaikaisen tiedon hyödyntämiseen perustuvaa **tiedolla johtamista vuodesta 2014 lähtien jatkuvasti uudistaen**. Olemme kehittäneet toiminta- ja laatu järjestelmämme kokonaisarkkitehtuuria eri digitaalisia alustoja hyödyntäen, millä olemme saaneet parannettua tiedon oikeellisuutta ja ajantasaisuutta. Voimme tällä hetkellä ennakoita ja seurata reaaliaikaisesti ja kokonaisvaltaisesti toiminnan ja talouden toteutumista. Kokonaisarkkitehtuurin kehittämistyö on mahdollistanut myös kokonaan sähköiseen asiointiin ja arkistointiin siirtymisen.

Laadunhallinnan viitekehyksenä toimii BSC-tavoitekortit sekä jatkuvan laadunparantamisen (PDCA) työkäytännöt. Laadunhallinta perustuu jatkuvaan prosessien toimivuuden määrälliseen ja laadulliseen tulosten ja vaikutusten arviointiin ja kehittämiseen. Määrällistä arviointia ohjaavat talousarvion sitovat määrälliset tavoitteet sekä näiden trendi- ja vertaistieto. Laadullista arviointia ohjaavat talousarvion sitovat toiminnalliset tavoitteet, palautteet sekä näiden trendi- ja vertaistiedot.

Keräämme palautetta kaikista koulutuksista. Valtakunnallisten opiskelija- ja työelämäpalautteiden lisäksi käytössä on myös TUVA-koulutuksen palaute, opettajakohtainen palaute ja lyhytkoulutusten palaute (LI-PAL). Toteutamme systemaattisesti palautteiden käsittelyä, arviointia ja parantamista organisaatiotasoisesti sekä tiimi- ja tutkintotasolla osana kokouskäytäntöjä. Toiminnasta raportoimme vakiintuneesti osana talouden hallintaa ja arviointia. Ydinprosessin (=koulutus) ja tukiprosessien (=yhtymäpalvelut) prosessikuvaukset ja toimintaohjeet olemme koonneet henkilöstön sisäiseen intranettiin, joka integroituu Teams-alustaan. Tietovarastomme kerää tietoa rajapintojen kautta eri järjestelmistä (opintohallintajärjestelmä, taloudenhallintajärjestelmä, henkilöstöhallintajärjestelmä, kyselyohjelmistot, verkko-oppimisympäristö).



Olemme rakentaneet tietovaraston siten, että voimme reaaliaikaisesti seurata toimintaamme suhteessa tavoitteisiin, arvioida prosessien toimivuutta ja reagoida nopeasti poikkeamiin. Tietovarastossa on yhdistetty dataa eri järjestelmistä ja koottu eri käyttäjäryhmien, kuten esihenkilöiden, HOKS-ohjaajien sekä opettajien ja ohjaushenkilöstön tarvitsemaan helposti luettavaan muotoon (kuviot 5, 6 ja 8). Osana tietovarastoa hyödynnämme myös tutkimukseen pohjautuvaa tekoälyn tuottamaa dataa ja saamme ennakoivaa tietoa päätöksenteon tueksi mm. opintojen keskeyttämiseen ja opiskelijan ohjaustarpeeseen liittyen. Samiedun kumppanina tiedolla johtamisen kehittämisessä toimii TCD Consulting and Research Oy. Käytämme oppimisanalytiikkaa (Intelliboard) verkko-opintojen laadun varmistamisessa ja saamme reaaliaikaisesti tiedon myös verkko-oppimisen etenemisestä HOKS-ohjaajan näkymään. Ohjaamme ja seuraamme prosessien toimivuutta järjestelmiin rakennettujen automaattisten hälytysten avulla. Tiedolla johtaminen toimii läpileikkaavasti koko organisaatiossa ja reaaliaikaisen tietovaraston lisäksi käytämme toiminnanohjauksessa myös muita digitaalisia järjestelmiä, esim. taloutta seuraamme budjetointi- ja talouden seurantaohjelmiston (Acuna) avulla, jonne tiedot päivittyvät reaaliaikaisesti.

Arviointi ja parantaminen

Kuten kuvattu kohdassa 1. Laadunhallintajärjestelmä on kattava ja systemaattinen, jolla saadaan reaaliaikaisesti tieto prosessien toimivuudesta. Tilinpäätös, osavuosisikatsaukset 3 kk:n välein, tiimikokoukset, palautteet ja arvioinnit ohjaavat toimintaa. Vertailutietoa muihin koulutuksen järjestäjiin haemme opetushallinnon tilastopalvelun avulla. Parannamme ja kehitämme toimintaamme arviointitiedon pohjalta sekä tarvittaessa uudistamme ja muutamme toimintaprosesseja.

TULOKSET

6 SIDOSRYHMIEN NÄKEMYKSET

Olenaisuus ja käytettyys

Vuosittaiset jäsenkuntatapaamiset tuovat esiin jäsenkuntien näkemyksiä ja palautteita. Lisäksi sidosryhmiä kuulemme erilaisissa tapaamisissa, tapahtumissa ja verkostoissa. Strategisista kumppanuuksista sekä kehittämishankkeista olemme laatineet yhteistyösopimukset, joiden perusteella arvioimme yhteistyön onnistumista. Alakohtaista työelämälähtöistä koulutusten kehittämistyötä teemme toimialojen tiimeissä kokoomalla säännöllisesti alan keskeiset työelämä- ja sidosryhmäkumppanit yhteisiin verkostoitumistilaisuuksiin, joissa koulutustarjontaa kehitämme vastaamaan entistä paremmin työelämän tarpeita. Säännöllisellä vuoropuhelulla varmistamme, että työelämällä on mahdollisuus aidosti ja avoimesti vaikuttaa koulutusten kehittämiseen. Sidosryhmäyhteistyön toimivuuden arvioinnissa hyödynnämme säännöllisesti toteutettuja opiskelija-, työelämä- ja henkilöstökyselyiden tuloksia sekä reaaliaikaista tulokorttia. Kyselyiden toteutus ja palautteiden käsittely ja tulosten seuranta on systemaattista. Mainetutkimukset antavat tietoa koulutuksen järjestäjän nauttimasta sidosryhmätuesta, joka vaikuttaa menestymiseemme.

Suorituskyky

Uudet työelämän toimijoiden kanssa rakennetut toimintamallit ovat merkittävästi lisänneet työpaikalla tapahtuvan koulutuksen määrää. **Päivittäin lähes 600 opiskelijaa 2000:sta saa osaamista ja työelämävalmennusta työpaikoilla ja työpajoissa.** Työelämä- ja sidosryhmäyhteistyöstä esimerkkeinä mainittakoon mm. yhteiset kehittämishankkeet kansainvälisen työvoiman hankintaan kone- ja tuotantotekniikka- sekä mara-alan yrityksiin, perusopetuksen opettajien kouluttaminen lasten elvytysopetukseen (Kids Save Lives) sekä esitys- ja teatteritekniikan koulutusyhteistyö Riihimäen nuorisoteatterin kanssa. Erinomainen esimerkki menestyksekkästä yhteistyöstä työelämälähtöisen toimintakonseptin kehittämisestä on matkailu-, ravintola- ja catering-alan verkostoitumistilaisuuksien ja YAMK-kehittämistyön seurauksena rakentuneet alueen työvoimatarpeeseen vastaavat koulutustuotteet ja alan vetovoimaa lisäävät kehittämishankkeet. **Olemme onnistuneet vastaamaan myös teknologia-alan työvoimapulaan yli kaksinkertaistamalla alan opiskelijamäärän ja suoritettujen perustutkintojen määrän** tiiviillä sidosryhmäyhteistyöllä ja yhteisten teknologia-alan tapahtumien avulla. Yritysten ja Xamkin kanssa järjestettävissä Teknologiatilaisuuksissa on vuosittain n. 400 kävijää, jotka tutustuvat tapahtumassa uusimpiin työmenetelmiin ja laitteisiin.

Itä-Savon sairaanhoitopiirin (nyk. Etelä-Savon hyvinvointialue) kanssa rakennetun toimintamallin ansiosta opiskelijamäärä kasvoi sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa, joista lähihoitajaksi n. 50 % opiskeli oppisopimuksella vuonna 2022. Myös yhdessä rakennetun hoiva-avustajakoulutuksen suosio yllätti positiivisesti, vuoden 2023 alussa hoiva-avustajaryhmiä oli jo kolme. Koulutuksella tuetaan hoitoalan työvoimatarvetta ja valmistaudutaan tulevaan hoitajamitoitusmuutokseen.

Kehittämishankkeiden tuloksena olemme uudistaneet yhteistyössä Xamkin kanssa koko Samiedun verkko-oppimisympäristön pedagogisen toimintatavan mahdollistaen ajasta ja paikasta riippumattoman osaamisen hankkimisen sekä vahvistaneet opettajien ja muun henkilöstön verkkopedagogista osaamista. Olemme tiivistäneet yhteistyötä muullakin tavoin korkea-asteen kanssa jatko-opintojen lisäämiseksi. Olemme kehittäneet opiskelijoiden ohjausta tekoälyavusteisilla kehittämistoimilla sekä kokonaan verkossa tapahtuvalla opinto-ohjauksella (kuvio 16). Työpaikalla tapahtuvaa koulutuksen laatua olemme parantaneet toimintamallilla, jossa henkilöstömme antaa opiskelijoille enemmän tukea työpaikoilla (mm. taitovalmentajia 22). Olemme rakentaneet virtuaalisia ja simulaatio-oppimisympäristöjä tukemaan työpaikalla toteutettavaa koulutusta yhteistyössä yritysten kanssa. NY-yrityksiä on perustettu vuosien 2021–2023 aikana yhteensä 60. **Olemme rakentaneet avointa ja osallistavaa toimintakulttuuria tukevan työyhteisöviestinnän toimintamallin**, jolla sujuvoitetaan ja parannetaan organisaation sisäistä tiedonkulkua, turvataan tasapuolinen tiedonsaanti sekä lisätään vuorovaikutteisuutta ja vahvistetaan yhteishenkeä. Työyhteisöviestinnän kehittäminen pohjautui vuoden 2021 työhyvinvointikyselyn tuloksiin (ParTy), joissa kehittämistarpeina nousi esiin saavutettavampi ja osallistavampi työyhteisöviestintä. Henkilöstö toivoi enemmän tiimien välistä ja tiimiraajat ylittävää monipaikkaista työntekeä tukevaa viestintää. Koko henkilöstö osallistui kehittämistyöhön, jonka tuloksena rakentui uuden työyhteisöviestinnän selkeät pelisäännöt sekä tätä tukevat työkalut ja ohjelmistot (intranet-viestintäalusta ja Teams-keskustelukanava), jotka otettiin käyttöön maaliskuussa 2023. Yhteisöllinen viestintä vahvistaa työhyvinvointia ja sitouttaa henkilöstöämme.

Opiskelija- ja työelämäpalautteiden tulokset ovat erittäin hyvällä tasolla. Varsinkin valtakunnallisten opiskelijapalautteiden vastausprosenttia olemme parantaneet 37 %:sta (2021) 76 %:iin (2023) ja näin saaneet tulosten luotettavuuden tilastollisesti merkittäväksi. Opiskelijapalautteiden tuloksissa (tilastot 4.2, 4.3 ja 4.4) erityisesti **henkilökohtaistaminen ja vaikuttavuus ovat selkeästi valtakunnan muihin koulutuksen järjestäjiin verrattuna parempi**, mikä on seurausta HOKS-prosessin reaaliaikaisen laadunvarmistuksen kehitystyöstä. Työpaikkaohjaaja- ja työpaikkapalautteen keskiarvot ovat hyvällä tasolla, vastausprosentin korottamiseksi teemme parhaillaan kehittämistoimia organisaatiossa. Saamme myös opiskelijoiden, opettajien ja muun henkilöstön välityksellä työpaikoilta palautetta, jota hyödynnämme kehittämistyössä. Opettajakohdalla lyhytpalautteella (tilasto 1.3) saadaan tietoa opetuksen laadusta ja oppimisympäristöistä, palautteiden tulokset ovat erittäin hyvällä tasolla. Mainetutkimusten tuloksien 2022 ja 2023 (tilasto 3.1, 3.2 ja 3.3) mukaan maineemme on parantunut kaikilla maineen osa-alueilla (hallinto, talous, johto, innovaatiot, vuorovaikutus, tuotteet ja palvelut, työpaikka ja vastuullisuus). Tutkimuksessa vuorovaikutus-osa-alue on selkeästi parantunut, mikä osoittaa, että pidämme yhteyttä, kuulemme ja ymmärrämme sidosryhmiämme.

7 STRATEGINEN JA OPERATIIVINEN SUORITUSKYKY

Olennaisuus ja käytettyys

Johdamme strategiasta vuosittaiset määrälliset ja toiminnalliset tavoitteet osana talousarvion laadintaa. Tiimit osallistuvat tavoiteasetantaan. Strategian toteutumista seuraamme reaaliaikaisesti kattavasta laadunhallintajärjestelmästä. Strategian toteuttamisesta raportoimme tuloskortilla suhteessa strategiaan päätavoitteisiin. Koko henkilöstö voi seurata toimenpiteitä reaaliajassa tuloskortilta. Reaaliaikaisen BSC-tuloskortin mittarit antavat tietoa koko toiminnan tilasta. PDCA-työkäytännöt ohjaavat toimintaamme. Seuraamme toiminnan reaaliaikaista toteutumista digitaalisilla järjestelmillä, kuten taloudenhallintajärjestelmä Accuna, kirjanpito-ohjelma Visma Intime, henkilöstöhallintajärjestelmä Visma Personec ja hankesalkku Thinking Portfolio sekä TAIKA-työajansuunnittelu ja -seurantajärjestelmä.

Suorituskyky

Seuraamme toiminnan tuloksia suhteessa asetettuihin tavoitteisiin ja vertaamme tuloksiamme systemaattisesti muihin ammatillisiin koulutuksen järjestäjiin. Olemme saavuttaneet vuosittaiset määrälliset ja toiminnalliset tavoitteet sekä monella eri osa-alueella kehitystyö osoittaa tuloksien parantumista.

Taloudelliset tulokset ovat erinomaiset ja toimintatuotot ovat kehittyneet viime vuosina positiivisesti (tilasto 4.5). Hyvä taloudellinen tuloksellisuus koostuu monista tekijöistä, joista kiinteistöjen käyttöaste ja kustannukset eivät ole vähäisimpiä. Olemmekin pystyneet nostamaan kiinteistöjen käyttöastetta kutsuamalla työelämäkumppaneita kampuksillemme. Kiinteistökustannukset ovat laskeneet kahdesta miljoonasta eurosta 1,1 miljoonaan euroon.

Olemme saavuttaneet OKM:n asettaman tavoitteen, ja opiskelijavuosimäärä on kasvanut viimeisen kolmen vuoden aikana. Tutkintojen kokonaismäärä on kasvanut ja suuntautuminen ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin on lisääntynyt. Myös opintojen läpäisy säilynyt hyvällä tasolla.

Opiskelijoiden työllistyminen on parantunut, kuten myös jatko-opintoihin siirtyminen korkea-asteelle (tilasto 5.4). Opiskelijat ovat erittäin tyytyväisiä koulutuksen laatuun (tilastot 1.1, 1.2, 1.3, 4.2, 4.3 ja 4.4) sekä työpaikalla tapahtuvan koulutuksen määrää on kasvanut viime vuosina (tilasto 4.1). Olemme lisänneet tutkinnon osaa pienempiä koulutuskokonaisuuksia sekä tuemme kansainvälisten osaajien hankintaa tukemaan alueen työvoimatarvetta. Olemme vetovoimainen työnantaja ja saaneet rekrytoitua hyvin osaavaa työvoimaa myös alueemme ulkopuolelta.

HAKIJAN KESKEISET PERUSTELUT LAATUPALKINNON MYÖNTÄMISELLE

Kuntayhtymä: Strategiamme ohjaa kaikkea toimintaamme. Strategia vuosille 2022–2025 rakennettiin yhteisöllisesti ja siihen osallistui kaikki keskeiset sidosryhmät: opiskelijat (kampuksilla ja verkossa), henkilökunta, luottamushenkilöt, yritykset/työelämäkumppanit, jäsenkuntien edustajat, ELY- ja TE-toimisto ja monet muut keskeiset yhteistyötahot. Lopputuloksena syntyi yhteinen strategia, johon kaikki sidosryhmät ovat sitoutuneita ja joka edistää alueen elinvoimaa. Organisaatiorakenteemme ja toimintamallimme tukevat tiivistä sidosryhmäyhteistyötä, nopeaa reagointia tarvittavissa muutoksissa, laadukasta koulutuksen toteuttamista ja jatkuvaa kehittämistä. Toimintamme on taloudellisesti kestävä, prosessien toimivuutta kuvaavat tulokset ja palautteet (BSC) ovat hyvällä tasolla ja kehittyneet positiivisesti.

Pitkäaikainen systemaattinen laatutyö: Reaaliaikainen tiedonhallinta on systemaattista, ja tiedolla johtaminen on keskeistä kaikessa toiminnassamme. Olemme edelläkävijöitä koulutusprosessin reaaliaikaisen laadunhallinnan kehittämisessä. Tietovarastomme HOKS-ohjaajan, ohjaushenkilöstön ja esihenkilön näkymät sekä näitä tukevat raportointityökalut varmistavat työelämän tarpeita vastaavan koulutusprosessin tasaisen laadun. Laadunhallinta läpileikkaa kaiken toimintamme strategisesta suunnittelusta, reaaliaikaisen tiedon ja palautetietojen avulla tapahtuvaan jatkuvaan arviointiin sekä kehittämis- ja muutostoimenpiteisiin.

Organisaatiokulttuuri ja johtajuus: Meillä on avoin ja keskusteleva organisaatiokulttuuri, jota olemme määrittäneet kehittäneet valmentavalla johtamisella. Henkilöstömme kehittää osaamistaan jatkuvasti, jokaisella työntekijällä on työtehtävä, joka motivoi ja vastaa hänen osaamistaan parhaalla mahdollisella tavalla. Työyhteisöviestintämme on avointa ja osallistavaa. Sisäisen viestinnän toimintatavoilla ja digitaalisilla työkaluilla turvaamme tasapuolisen tiedonsaannin ja -jaon sekä vuorovaikutteisuuden organisaatiossamme yli tiimiraajojen monipaikkaista työntekeä tukien.

Koulutuksen toteutus: Koulutustarjontamme vastaa alueellisesti työelämän tarpeisiin ketterän toimintakykymme ja jatkuvan sidosryhmäyhteistyön ansiosta. Meillä on nykyaikaiset ajasta ja paikasta riippumaton osaamisen hankkimista tukevat oppimisympäristöt sekä sähköisesti toimivat prosessit aina hakeutumisesta valmistumiseen ja jatko-ohjaukseen saakka. Koulutuksiimme voi hakeutua joustavasti ympäri vuoden, ja jatkuva haku toimii täysin sähköisesti. Opiskelijan ohjaus ja tuki toimii monikanavaisesti ja saavutettavasti, myös erityisen tuen osalta. Olemme lähtötoiminnan lisäksi edelläkävijöitä ammatillisen koulutuksen verkko-pedagogiikan kehittämisessä.

Sidosryhmäyhteistyö ja uudistuminen: Tiiviit yritys- ja yhteistyökumppanuudet ovat lisänneet opiskelijoiden työllistymisastetta ja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen määrää. Laaja hankesalkkumme osoittaa, että olemme alueellisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti merkittävä ja arvostettu ammatillisen koulutuksen edelläkävijä ja haluttu yhteistyökumppani. Toimintatapojamme benchmarkataan muiden koulutuksen järjestäjien ja organisaatioiden toimesta. Kehittämiämme toimintamalleja (esim. tiedolla johtaminen, verkkopedagogiikka ja verkko-ohjaus) on otettu käyttöön muissa ammatillisten koulutuksen järjestäjien organisaatioissa benchmarkkausten tuloksena.