



Kestävä kehitys

HAKEMUS

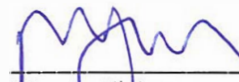
Hakijan nimi (ammattillisen koulutuksen järjestäjä):
Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä

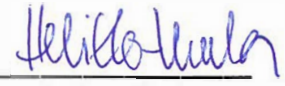
Organisaation nimi, jota laatupalkintohakemus koskee, ellei sama kuin yllä:

Yhteyshenkilön nimi: Anna-Leena Rantala
Puh.: 040 3474 031
Sähköposti: anna-leena.rantala@lhkk.fi

Päiväys 30.5.2022

Koulutuksen järjestäjän edustajan allekirjoitus


Maaria Silvius
yhtymäjohtaja


Heli Elo-Vuola
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 31.5.2022 klo 16:00. Viestin otsikoksi merkitään: Ammatillisen koulutuksen laatupalkinto 2022. Hakemuksen voi lähettää myös sähköisesti allekirjoitettuna, jolloin kansilehden voi laatia myös organisaation omalla lomakepohjalla ja liittää siihen hakemuksen.

TOIMINNAN YLEISKUVAUS

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä (LHKK) on Forssan ammatti-instituutin (FAI) ylläpitäjä ja koulutuspalveluja tarjoavan Faktia Oy:n omistaja. Toimipaikkamme sijaitsee Forssassa ja toimialueemme on Forssan seutu, Somero ja Urjala, mutta joillakin koulutusaloilla järjestämme koulutusta myös valtakunnallisesti. Koulutuskuntayhtymässä opiskelee vuosittain noin 2700 henkilöä. LHKK:llä on n. 170 työntekijää, jotka ovat alansa ylpeitä ammattilaisia sekä rohkeita uudistajia. Forssan ammatti-instituutin ja Faktian henkilöstö ja opiskelijat muodostavat yhdessä Fai:n yhteisön. (Liite 1)

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä on edelläkävijä, joka kantaa oman yhteiskunnallisen vastuunsa ja tuottaa elinvoimaa sekä yhteisölleen että ympäristölleen. Koulutuskonsernin Faktia Oy:lle myönnettiin yhteiskunnallinen yritys –merkki vuonna 2021.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä on ennen kaikkea paikallisen elinvoiman kehittäjä: olemme työelämän rohkea uudistaja, sekä kokonaisvaltainen kumppani, joka tarjoaa ratkaisuja ympäristönsä alati muuttuviin tarpeisiin. Teemme läheistä yhteistyötä niin valtakunnallisten sivistys- ja kasvatustarpeiden toimijoiden kuin seudullisten työllisyshoidon, nuorisotyön, työelämän sekä elinvoimatoimijoiden, kuten TE-palveluiden kanssa.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä toimii tiimiorganisaationa (liite 2). Tiimit työskentelevät tulosalueilla, joista vastaavat tulosvastuulliset esimiehet. Kuntayhtymän johtamisjärjestelmä on kuvattu hallintosäännössä.

Vastuullisuus - kiertotalous- ja ilmastoteemat - on yksi strategisista painopistealueistamme ja keskeinen arvomme. Olemme kehittäneet oppilaitoksemme kestävästä kehityksestä systemaattisesti ja tavoitteellisesti jo vuodesta 2012 lähtien. Toimintaamme ohjaavat strategia ja tulostavoitteet (tulokortti), sekä vastuullisuusohjelma. Kokonaisuus on kuvattu toiminnanohjausjärjestelmässä. Meillä toimii aktiivisesti FaiGreen –tiimi, jonka toimintaa koordinoi vastuullisuus- ja ilmastokoordinaattori. LHKK:lle myönnettiin helmikuussa 2021 ensimmäisenä Suomessa uudistettu Ammatillisten oppilaitosten kestävä tulevaisuuden sertifikaatti. Organisaation kansainvälisestä toiminnasta LHKK:lle myönnettiin Erasmus+ -akkreditointi. Tällä hetkellä laajennamme ympäristöohjelmaamme Ekokompassi - ympäristöjärjestelmän avulla, joka sertifioidaan syksyllä 2022.

SUUNTA**1 PERUSTEHTÄVÄ, VISIO JA STRATEGIA****Toimintatavat**

Visio, toiminta-ajatus, strategia, tavoitteet, tulokortti, vastuullisuusohjelma ja kestävä kehityksen vuosikello, laadunhallinta, arviointi-, palaute- ja seuranta järjestelmät, vuosittaiset arvoinnit, yhteisöllinen toimintatapa.

Toteutus

Toiminta-ajatuksemme, *Edelläkävijänä osaamista yksilön, työelämän ja yhteiskunnan tarpeisiin*, määrittelee työemme perustan (liite 3). Haluamme tuoda edelläkävijöinä osaamista yksilöllisiin tarpeisiin huomioiden kaikessa toiminnassamme työelämän ja yhteiskunnan tarpeet. Faissa opiskelija on kaikki kaikessa ja hänen yksilölliset tarpeensa huomioidaan monin tavoin ja menetelmin. Opiskelija on toimintojemme keskiössä. Visiomme *Ylpeitä ammattilaisia, vahvaa elinvoimaa* nousee ammatillisuuden arvostuksesta sekä seudun ja oppilaitoksen elinvoimaisuuden merkityksestä toiminnassamme.

Strategia ohjaa toimintamme vision suuntaan seuraavien painopisteiden avulla: 1. Vahva ja dynaaminen yhteys seudun yrityksiin ja toimijoihin 2. Markkinoinnin ja viestinnän tehostaminen 3. Toiminta syrjäytymisen ehkäisyssä 4. Ilmasto- ja kiertotalousteemat 5. Teknologia 6. Kilpailukyvyyn vahvistaminen.

Edistämme arkityössämme Kestävän tulevaisuuden periaatteita. Olemme valinneet YK:n kestävän tulevaisuuden tavoitteet (4) Hyvä koulutus, (8) Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua, (12) Vastuullista kuluttamista ja (13) Ilmastotoimia painopisteiksemme. Kannamme vastuumme hyvästä tulevaisuudesta valmentamalla opiskelijoitamme työelämän tarpeisiin nyt ja tulevaisuudessa, huomioiden työelämän ja opiskelijoiden yksilölliset tarpeet. Koulutamme myös vastuullisuusagentteja, jotka haastavat työpaikat tekemään vastuullisempia valintoja.

Edelläkävijänä uudistamme yhteiskuntaa kuten vastuullisuusohjelmasta käy ilmi (liite 4). Me, henkilöstö ja opiskelijat yhdessä muodostamme turvallisen yhteisön ja ehkäisemme osaltamme syrjäytymistä. Toimimme resurssiviisaasti ja osana kaikkia koulutuksia painotamme vastuullisuus- ja kiertotalousperiaatteita.

Strategisten tavoitteiden (liite 5) ja tulokortin (liite 6) avulla suuntaamme, seuraamme ja arvioimme toimintamme kohdistumista oikeisiin asioihin jokaisessa tiimissä, tulosalueilla ja organisaatiotasolla.

Arviointi ja parantaminen

Kehitämme toimintaamme laatuympeyrän (liite 7) mukaisesti. Seuraamme ja arvioimme tavoitteiden toteutumista tulokortin, arviointi-, palaute- ja seurantajärjestelmien sekä vastuullisuusohjelman mittariston ja vuosikellojen mukaisesti (liitteet 8-9).

Palautekyselyt, keskustelu- ja yhteistyötilaisuudet, itse- ja vertaisarviointit sekä ulkoiset arvioinnit ovat menetelmiämme saada tietoa tärkeimpien sidosryhmiemme näkemyksistä toimintamme parantamiseksi. Vastuullisuusmittarien seuranta ja arviointi antaa olennaista tietoa kestävän tulevaisuuden tavoitteiden etenemisestä.

Raportoimme ja analysoimme ennakointi-, arviointi-, palaute- ja tulostietoja organisaatio-, tulosalue-, tiimi- sekä tutkinto- ja koulutusalasalla. Tiedot ovat koko henkilöstön saatavilla yhteisessä Monitori -työtilassa. Vertailemme tuloksia suhteessa tavoitteisiin, tiimien kesken sekä eri oppilaitosten välillä tai kansallisiin tuloksiin. Korjaamme toimintaamme nopeasti saadun palautteen tai tulosten perusteella. Priorisoimme kehittämiskohteita ja käynnistämme kehittämistoimenpiteitä joustavasti, aikataulutamme ne ja määritämme vastuuhenkilöt. Seuraamme suunnitelmien toteutumista systemaattisesti. Laadimme keskeisistä tuloksista yhteenvedot ja viestimme niistä nettisivuillamme sekä kohdennetuilla viestintäkanavilla.

2 ORGANISAATIOKULTTUURI, EDELLÄKÄVIJYYS JA JOHTAJUUS

Toimintatavat

Arvot, johtaminen ja tiimiorganisaatio, viestinnän periaatteet, laadunhallinnan linjaukset ja jatkuva toiminnan kehittäminen sekä arjen pedagogiikan vahvistaminen, innovaatio- ja hanketoiminta, kestävän tulevaisuuden periaatteet ja niiden edistäminen, digipedagogiikka, teknologia ja tiedolla johtaminen.

Toteutus

Organisaatiokulttuurimme perustuu yhteisesti määriteltyihin arvoihimme - Edelläkävijäyys, Vastuullisuus, Yhteisöllisyys. Olemme sitoutuneet näihin arvoihin, niistä keskustellaan usein ja ne ohjaavat toimintaamme arjessa.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän strategia on laadittu yhdessä henkilöstön, opiskelijoiden ja sidosryhmien kanssa. Sen toteutuminen on viety käytäntöön vuosittaisen tulokorttityöskentelyn avulla. Henkilöstömme on sitoutunut strategiaan, mikä näkyy ja kuuluu aidosti päivittäisessä toiminnassamme.

Vuoden 2021 alussa toteutettiin organisaatiomuutos yhteisöohjautuvaksi tiimiorganisaatioksi. Muutoksen suunnittelu toteutettiin alusta asti yhdessä henkilöstön kanssa, mikä kuvaa organisaation osallistavaa ja yhteisöllistä johtamiskulttuuria. Yhteisöllisyyttä on lisätty osallistamalla laajasti sekä henkilöstöä että opiskelijoita, mm. henkilöstöstä ja opiskelijoista on aina vaihtuva edustus laajennetun

johtotiimin kokouksissa (2 henkilöä tiimeistä ja 2 opiskelijaa). Johtaminen on aidosti jaettua johtajuutta, koskien myös kestävä kehityksen kehittämistä ja arjen valintoja.

Olemme kehittäneet toimintaamme kestävä kehityksen periaatteiden mukaisesti systemaattisesti ja tavoitteellisesti vuodesta 2012. Johto on sitoutunut kestävä kehityksen edistämiseen. Organisaatiossa on ollut vuodesta 2012 alkaen kestävä kehityksen koordinaattori, nykyisin vastuullisuus- ja ilmastokoordinaattori, jonka vastuulla on ollut kestävä kehityksen periaatteiden ja toimintatapojen edistäminen ja kehittäminen. Vuodesta 2018 alkaen koulutusaloilla on toiminut nimetyt 15 keke-vastaavaa organisaation läpileikkaavana tiiminä. Ilmasto- ja kiertotalousteemat ovat painopistealueena strategiassa ja noudatamme vastuullisuusohjelmaa. Toiminta on juurtunut oppilaitoksen arkeen ja meillä on selkeä halu olla edelläkävijöitä kestävä tulevaisuuden edistämässä johtamisessa, opetuksessa ja kaikessa arjen toiminnassamme. Meille vastuullisuus tarkoittaa sitä, että olemme vastuussa hyvästä tulevaisuudesta (FaiGreen).

Varmistamme henkilöstömme osaamisen monipuolisilla osaamisen kehittämisen keinoilla, joista keskeisin on opetushenkilöstön vuosittainen 5 päivän työelämäjakso. Työelämäjaksojen myötä saadaan uusia näkemyksiä opetuksen ja toiminnan kehittämiseen, kumppanuuksia ja osaamispääomaa. Myös muulla henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan työelämäjaksojen avulla. Tiimit valitsevat tiimin kehityskeskusteluissa osaamisen hankkimisen painopistealueet ja panostavat tarvittavan osaamisen hankintaan. Rakennamme parhaillaan henkilöstölle osaamisen kehittämisen järjestelmää (laas), jonka avulla tulevaisuuden osaamistarpeisiin voidaan vastata entistäkin paremmin.

Varmistamme edelläkävijyytemme jatkuvalla toiminnan kehittämisellä. Organisaatiossa toimivien läpileikkaavien yhteistyötiimien kautta laatutyö on laajennettu jokaisen failaisen arjen työhön ja meillä jokainen on vastuussa oman työnsä laadusta. Innovaatiokulttuuria viedään eteenpäin arjessa tiimityöskentelyn, läpileikkaavien tiimien ja kehittämisryhmien sekä hankkeiden avulla. Meillä on nimetty tulevaisuuskoordinaattori, ideoimme innovaatiokahvien merkeissä ja kannustamme kokeilemaan ja kehittämään. Meillä on myös lupa epäonnistua, koska näemme myös mahdolliset epäonnistumiset tärkeänä osana kehittymisen prosessia.

Yhteisöohjautuvassa tiimiorganisaatiossa sujuva ja avoin viestintä on elinehto. Koulutamme henkilöstöä uusiin viestintätapoihin ja viestintävälineiden käyttöön, sekä edelleen kehitämme mm. intraa ja nettisivuja. Viestintämme on asiakaslähtöistä, vuorovaikutteista, avointa ja dialogista.

Arviointi ja parantaminen

Seuraamme, arvioimme ja parannamme toimintaamme systemaattisesti toimintajärjestelmämme mukaisesti (kuten kohdassa yksi on kuvattu). Organisaatiokulttuurin, edelläkävijyyden ja johtajuuden arviointiin saamme tietoa opiskelijoiden keskustelutilaisuuksista, henkilöstötilaisuuksista, tiimien kehityskeskusteluista, alakohtaisista työelämätilaisuuksista sekä arviointi- ja palautejärjestelmän mukaisilla kyselyillä ja teemakohtaisilla kyselyillä esim. henkilöstön työhyvinvointikysely, itse- ja vertaisarviointit, Oikeus uudistua -hankkeen uudistumiskykyanalyysi.

Palautteet ovat meille kehittymisen väline. Ne käsitellään, laaditaan kehittämissuunnitelmat, ja niiden pohjalta parannetaan toimintaa reagoiden nopeasti.

Olemme arvioineet organisaatiokulttuuria sekä vahvuuksiamme ja kehittämiskohteita osana strategiatyötä ja laatutyön kehittämistä. Laatukulttuuria ja kestävä tulevaisuuden tilaa arvioitiin koko henkilöstön voimin pienryhmissä maaliskuussa 2022 (liite 10). Arvioinnin pohjalta saimme kehittämiskohteita pitkän aikavälin tavoitteiksi sekä toimintatapoja heti käyttöön otettaviksi.

TOIMINTA

3 SIDOSRYHMIEN SITOUTUMINEN

Toimintatavat

Sidosryhmien segmentointi, sidosryhmäviestinnän periaatteet, koulutustoiminnan prosessit (liite 11), henkilöstö -prosessit, kumppanuuksien hallinta ja aktiivinen verkostotyö, vastuulliset hankinnat.

Toteutus

Sidosryhmätyömme on kuntayhtymä-, toiminto- tai tiimitasoista sekä alueellista, kansallista ja kansainvälistä (liite 12). Kaikki failaiset tekevät arjen sidosryhmäyhteistyötä ja selvittävät sidosryhmien odotuksia ja tarpeita toiminnallemme. Yhteistyön tavoitteena on kehittää ammatillista koulutusta ja toimintaamme vastaamaan työelämän osaamistarpeita ja työvoiman saatavuutta. Edistämme viestinnällämme ammatillisen koulutuksen tunnettuutta ja vetovoimaa sekä vastuullisuutta.

Toimintamme kivijalka on hyvinvoiva, työhönsä sitoutunut ja siitä innostunut osaava ja uudistumiskykyinen henkilöstö. Kehitämme osaamistamme ennakoiden toiminnassamme toimintaympäristön muutokset. Henkilöstöä kannustetaan osaamisen hankkimiseen ja sitä tuetaan monin tavoin. Osaamisen hankkimisen menetelmiä ovat mm. työelämäjaksot, koulutukset, valmennukset, parityöskentely, vierailukäynnit ja kansainväliset jaksot. Työhyvinvointiin kiinnitetään jatkuvaa huomiota ja sitä parannetaan aktiivisesti.

Asiakkaitamme ovat perusasteen päättävät nuoret, vailla toisen asteen tutkintoa olevat, ammatinvaihtajat, uutta osaamista työssään tarvitsevat, työttömät työnhakijat, yritykset ja muut työpaikat sekä yrittäjät ja yrittäjiksi aikovat henkilöt. Opiskelijoiden sitoutuminen alkaa jo koulutukseen tutustumis- ja hakeutumisvaiheessa. Opiskelijoiden osallisuutta lisätään koulutuksen alkuvaiheessa vahvan yhteisöllisen toiminnan avulla ja se jatkuu aina jatkokoulun löytämiseen asti.

Huoltajayhteistyön merkitys on tärkeä koko prosessin ajan perusopetuksesta ammattiin valmistumiseen asti varsinkin niillä opiskelijoilla, jotka saavat perusopetuksessa tehostettua opinto-ohjausta. Oppivelvollisten koulutusvalintoihin liittyen keskeistä on toimiva yhteistyö perusopetuksen opinto-ohjaajien kanssa oikean polun löytämiseksi. Oppivelvollisuuden kokonaisuuteen kuuluvaa TUVA-koulutusta on suunniteltu seutukunnallisesti yhdessä perusopetuksen, toisen asteen toimijoiden, opiskeluhoiton ja etsivän nuorisotyön kanssa. TUVA-koulutus antaa opiskelijoille mahdollisuuden ohjattuun ja yksilölliseen urasuunnitteluun ja mahdollistaa tuetumman siirtymän toisen asteen opintoihin.

Työelämän sitoutumista vahvistamme panostamalla merkittävästi työelämäyhteistyöhön. Keskeistä on työelämässä oppimisen yhteydessä tehtävä yhteistyö työelämäkumppanuusverkostomme kanssa. Jokainen koulutusala (tiimi) järjestää yhteistyössä työelämäpalveluiden kanssa työelämäyhteistyön kehittämistilaisuuden vuosittain. Myös henkilöstön työelämäjakso antaa mahdollisuuksia rakentaa hyvin toimivia yhteistyösuhteita työelämään ja sitouttaa työelämää toimivaan yhteistyöhön.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä on seudun elinvoiman vahvistamisen keskeinen toimija. Toimintamme näkyy laajasti yrityksissä ja omistajakuntien toiminnoissa yhteistyökumppanina sekä kehitystyön aktivaattorina. Järkivihreys on Forssan kaupungin ja seudun kuntien yhteinen strateginen suunta. Seudun kuntien ja kaupungin kanssa on toteutettu mm. Vastuullisuuspolkuvalmennus. Tänä vuonna on perustettu Forssan kaupungin ilmastotyöryhmä, jossa LHKK:llä on aktiivinen edustus.

Strategisesti tärkeimpiin kumppaneihin kuuluvat Forssan Yrityskehitys Oy, Hämeen ammattikorkeakoulu, Eerikkilän urheiluopisto, Hevosopisto, omistajakuntien eri toiminnot (työllisyydenhoito, sivistys, elinvoimatyö), Hämeen ELY-keskus ja Hämeen TE-toimisto, yrittäjäyhdistykset sekä seudun kolmas sektori. Verkostoyhteistyön tavoitteena on uudenlaisten ja innovatiivisten yhteistyömallien luominen koulutukseen, opiskelijahankintaan, työllistämiseen ja yrittäjyyden kehittämiseen. Kumppanuuksia rakennetaan ja syvennetään, tavoitteena on päästä erillisyydestä vuorovaikutukseen ja yhteiseen muutoksen tekemiseen verkostoissamme.

Yhteistyö ammatillisten oppilaitosten, alueellisesti erityisesti Välkky-verkoston kanssa, on monimuotoista; on yhteistä suunnittelua koulutustarjonnasta, kehittämisestä ja hankkeista, opiskelijoiden jatkokoluista ja hyvien käytäntöjen jakamisesta. AMKE:n jäsenenä ja sen työryhmissä vaikutamme yhteiskunnallisesti ammatillisen koulutuksen kehitykseen.

Ammatillisen koulutuksen jatkaminen väyläopintojen kautta ammattikorkeakouluihin on sovittu yhteistyösopimuksin HAMK:n, Laurean, TAMK:n ja kohta myös LAB-ammattikorkeakoulun kanssa. Ammattikorkeakouluyhteistyötä kehitetään niin, että jokaisella opiskelijallamme on mahdollisuus jatkaa väyläopintojen kautta ammattikorkeakoulussa. Teemme tiivistä yhteistyötä ammattikorkeakoulujen kanssa väyläopintojen, hankkeiden ja projektien muodossa. Forssan yhteislyseon kanssa mahdollistamme kaksoistutkinnon suorittamisen sekä Urheiluakatemiaan osallistumisen.

Kehittämisyhteistyötä teemme valtakunnallisesti tavoitteisiimme sopivien verkostojen kanssa. Kestävää kehitystä ja tulevaisuutta luovia hankkeitamme ovat mm. Foodbizz, Frush - Järkivihreä toimintamalli, Ammatillisen oppilaitokset kestävän elämäntavan edistäjinä, Tulevaisuuden

purkutyöosaaja, DIVA Data ja innovaatio vihreän siirtymän tukena elintarvikealalla ja Vaski – Vastuullinen ja kestävä ammatillinen koulutus. Vastuullisuus-, kiertotalous- ja ilmastoteemojen yhteiskehittämistä teemme seuraavien yritysten kanssa: LHJ, Envor, Kierivä, Avarana, HAMK. Olemme mukana Kestävän tulevaisuuden killassa, joka on valtakunnallinen kestävän kehityksen asiantuntijoiden pooli sekä Wasteless Food Services in Finland -hankkeessa.

FSHKY tuottaa opiskeluhuollon kuraattori- ja psykologi- sekä terveydenhoitajan- ja lääkärin palvelut. Kuraattorit ja terveydenhoitajat tekevät laajasti yhteisöllistä opiskeluhoitoa yhdessä henkilöstömme kanssa. Opiskeluhuollon toimijat kuuluvat toiminnallisesti opiskelijahallinnon tiimiin.

Käymme aktiivista vuoropuhelua viranomaisten kanssa ennakoiden tulevia koulutuspolitiikkaan ja ammatilliseen koulutukseen sekä alueelliseen kehittämiseen liittyviä näkymiä. Osallistumme aktiivisesti OKM:n ja OPH:n järjestämiin tilaisuuksiin, webinaareihin ja työryhmiin kuten esim. Kestävän oppimisen työryhmä.

Arviointi ja parantaminen

Seuraamme, arvioimme ja parannamme toimintaamme toiminta- ja palautejärjestelmämme mukaisesti (kuten kohdassa 1 on kuvattu). Sidosryhmien palautetta kysymme kattavasti henkilöstöltä, opiskelijoilta, huoltajilta, työpaikkaohjaajilta ja työpaikan edustajilta sekä yrityskoulutuksiin osallistuneilta. Kehittävää palautetta keräämme keskustelutilaisuuksista, yhteistyötapaamisista, itse- ja vertaisarviointeihin osallistuneilta. Palautteita arvioidaan säännönmukaisesti ja kehittämistoimenpiteet suunnitellaan ja niiden toteutumista seurataan vuosikellon mukaisesti.

Hankkeissa toimintaa arvioidaan sisäisissä ja ulkoisissa väli- ja loppuarvioinneissa. Hankkeita arvioidaan sisäisesti erityisesti hankkeessa luotujen ja käyttöön otettujen toimintamallien ja -tapojen sekä niiden käytettävyyden perusteella.

Kumppanuuksissa käytämme aina säännöllisiä yhteistyötapaamisia yhteistyön arviointiin ja toiminnan parantamiseen.

Olemme saaneet jo useamman vuoden ajan laajasti sidosryhmäkumppaneiltamme myönteistä palautetta toimintamme proaktiivisuudesta, reagoitavuudesta ja asiakaskeksyydestä (liite 13). Oppilaitoksemme ei ole yksinäinen saareke vaan yhteiskunnallisen kehittämisen veturi.

4 KESTÄVÄN ARVON LUOMINEN

Toimintatavat

Järjestämislupa, ennakoointi ja koulutustarjonnan suunnittelu, hakijamarkkinoinnin keinot, tutustumiset ja koulutuskokeilut, ohjausyhteistyö, hakeutuminen ja opiskelijavalinta, henkilökohtaistaminen, osaamisen hankkiminen, oppimisympäristöt ja työelämälähtöisyys, erilaiset oppimiskokemukset ja pedagogiikka, työelämässä oppiminen ja työelämäyhteistyö, oppimisen ja kasvun tuki sekä hyvinvointi, opiskelijoiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet, moniammatillinen yhteistyö, opiskelijaliikkuvuus, osaamisen osoittaminen ja arviointi, ura- ja jatko-ohjaus, yhteiskunnallinen vastuu, työllistyminen - FaiBoost, Jobpari, hankkeet, yhteistyö muiden oppilaitosten kanssa, Ekokompassi.

Toteutus

Suunnittelemme koulutustarjontamme toiminta-alueemme tarpeiden mukaisesti. Ennakointimme on proaktiivista ja reagoimme tarpeisiin nopeasti. Hakijamarkkinointimme on monikanavaista ja opiskelijavalintamme periaatteet ovat tasa-arvoisia. Kehitämme jatkuvan haun hakijakokemusta. Meille on tärkeää, että hakijasta opiskelijaksi siirtymisen prosessi on sujuva ja opiskelija saa kohdatuksi tulemisen kokemuksen, jota tukevat myös tutustumiset ja koulutuskokeilut.

HOKS-osaaminen on kehittynyt vertaisvalmentajatoiminnan avulla. Opintojen eteneminen suunnitellaan joustavasti ja yksilöllisesti. Yksilöllisten polkujen valinnanvara on kasvanut huomattavasti. Tarvittaessa voidaan käydä laajennettu HOKS-keskustelu, jossa mukana ovat opiskelijan tilanteen mukaan tarvittavat henkilöt, esim. opinto-ohjaaja, kuraattori, erityisopettaja, asuntolanohjaaja.

Osaamisen hankkimisen mahdollisuudet ovat moninaisia ja oppimisympäristömme jatkuvasti kehittyviä. Digipedagogiikkaan on panostettu (verkko-oppiminen, VR, simulaattorit, älylaitteet) sekä arjen pedagogiikkaa vahvistettu ja uusia menetelmiä otetaan käyttöön opiskelijoiden kiinnostuksen lisäämiseksi (pakopelit, pelillistäminen ja muut toiminnalliset menetelmät).

Työelämässä oppiminen toteutetaan joustavasti opiskelijan yksilöllisen suunnitelman mukaisesti.

Mahdollistamme opiskelijoiden oppimisen heille soveltuviissa työpaikoissa, mutta opiskelijoilla on myös mahdollisuus viedä tuoretta osaamista kestävä kehityksen edistämisen osalta työelämään. Kestävän kehityksen päiväkirjat herättävät työelämää huomaamaan uusia seikkoja toiminnassaan.

Työpaikkaohjaajat perehdytetään sosiaalisen, kulttuurisen ja inhimillisen kestävyuden vahvistamiseen, joka tapahtuu ohjaajien ja työpaikkojen asenteiden kautta tuleville ammattilaisille. Arvostuksen ja merkityksellisyyden tunnetta vahvistetaan koko koulutus- ja ohjausprosessin ajan.

Yto-opintoja on kehitetty huomioiden opiskelijoiden erilaiset tavoitteet, lähtötasot ja tuen tarpeet. Yto-opintojen valintamahdollisuudet ovat lisääntyneet ja erilaisia polkuja on tarjolla. Keke-vastaavat ovat luoneet yhteisten tutkinnon osien pakollisen opintojakson *Kestävän kehityksen edistäminen* samansisältöiseksi koko oppilaitoksessa. Opintojakson sisältö, materiaalit ja tehtävät löytyvät ItsLearning –alustalta. Yto-valinnaisiin on luotu yhtenäiset ja kestävä tulevaisuutta vahvistavat opintojaksot. Kaikista kestävä kehitykseen, vastuullisuuteen ja kiertotalouteen liittyvistä ja kestävä kehityksen väläopintoihin valmentavista ja ohjaavista opintojaksoista on luotu kestävä kehityksen polkuopinnot (liite 14), jotta vastuupettajat ja opinto-ohjaajat pystyvät ohjaamaan jatko-opintoihin pyrkiviä tekemään heille sopivia, yksilöllisiä valintoja.

Ammatillisia valinnaisia opintoja on kehitetty vastaamaan eri aloilla tarvittavia kestävä tulevaisuuden osaamistaitoja. Näitä ovat mm. hiilijalanjälki/kädenjälki, materiaalihokkuuteen liittyvä osaaminen, kiertotalouden moninaisuus, inhimillinen kestävyys, kulttuurinen ja sosiaalinen ymmärrys. Kestävän kehityksen opetuksen tukena käytämme erilaisia koulutus- ja teemapäiviä, digitaalisia materiaaleja sekä verkkokursseja. Monilla aloilla opintojen tueksi on kehitetty kestävä kehitykseen liittyviä oppimistehtäviä, joiden tavoitteena on saada opiskelija ymmärtämään kestävä kehityksen sosiaaliset, taloudelliset, ekologiset ja kulttuuriset näkökulmat.

Tutkintokohtaiset vastuullisuus- ja kiertotalousosaamislupaukset (liite 15) on luotu yhdessä työelämän kanssa. Mm. lähihoitajan lupausta on ollut työstämässä viisi erilaista lähihoitajien työelämäjaksopaikkaa ja lupaus on käytössä myös työelämässä. Koko yhteisömme osallistetaan ilmasto- ja vastuullisuusvuosikellon mukaiseen toimintaan ja ympäristöstä huolehtimiseen.

Valtakunnallisen Ammatillaisen kädenjälki Oma kädenjälkeni -videokilpailun kahdeksasta finalistista neljä videota oli FAI:n opiskelijoiden. Opiskelijamme saavuttivat voiton ja 3. sijan. Panostuksemme vastuullisuuteen näkyy selkeästi opiskelijoiden osaamisessa ja videoiden sisällöllisessä tuotannossa.

Tutor-toimintaa on systematisoitu ja siitä vastaa kaksi opinto-ohjaajaa. Tutorit ovat mukana yhteisöllisissä tapahtumissa esittelemässä oppilaitosta ja he toimivat omien vahvuuksiensa mukaan esim. kansainvälisyyden tai asuntolatoiminnan tutoreina. Osa tutoreista muodostaa opiskelijakunnan hallituksen. Opiskelijakunnan hallituksella on iso rooli yhteisöllisyyden edistämässä ja hallituksen ideoimana toteutetaan, esim. henkilöstön ja opiskelijoiden yhteisöllinen siivous- ja virkistyspäivä.

Henkilöstön ja opiskelijoiden osaamista lisätään kouluttamalla vastuullisuusagentteja. *Yhteiskuntaa uudistava ammattioppilaitos, Kantava* -hankkeessa olimme mukana koko hankkeen ajan pilotoimassa uusia OKKA-säätiön kestävä tulevaisuuden indikaattoreita. Toimimme myös webinaaripuheenvuorojen pitäjänä ja muiden oppilaitosten kestävä kehityksen työn sparraajina ammatillisen koulutuksen kentällä. Teemme Okka-säätiön auditointeja muihin organisaatioihin ja olemme monelle oppilaitokselle benchmarkauskohde.

Ravintola- ja siivoustyössämme kestävä kehitys on konkreettisesti osa kaikkea toimintaa. Olemme tehneet monia muutoksia, jotka ovat vähentäneet ympäristökuormitusta mm. riisi on vaihdettu kotimaiseen ohraan tai kauraan, käytämme vain kotimaista lihaa ja tarjoamme päivittäin myös kasvisruokavaihtoehtoon. Ravintolassa suositaan kotimaisia raaka-aineita ja ruokalistasuunnittelun pohja-na käytetään satokausiajattelua. Opiskelijat pääsevät osalliseksi ruokalistasuunnitteluun ideoimalla omia toiveruokapäiviä. Käytössämme on aterioiden hiilijalanjäljen laskeva Jamix-tuotannonohjausjärjestelmä sekä biovaaka hävikin määrän laskemiseen. Ruokahävikin myyntiin on ResQ-sovellus. Ylläpitosiivouksen teemme kemikaalittomasti käyttäen OwnWell -vettä.

Toimimme myös resurssiviisaasti. Sopimukset allekirjoitetaan sähköisesti ja tallennetaan digitaalisesti. Verkko-oppimisympäristö mahdollistaa kulkemisen sekä paperin kulutuksen vähentämisen. Oppilaitoksen käyttöön on hankittu kaasuautoja.

Vastuullisuusmittaristossa yksi tavoitteemme on Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua. Tavoitteen keskeinen osa on osatyökykyisten palkkaamisen vahvistaminen ja tällä hetkellä olemme palkanneet kolme osatyökykyistä henkilöä. Tämä vahvistaa sosiaalisen kestävyuden arvoa niin palkattujen henkilöiden kuin koko yhteisömme keskuudessa.

Hankkeiden avulla kehitämme toimintojamme. OLO –hankkeessa on kehitetty opiskelijoiden ohjauspalveluita alun nivelvaiheesta valmistumisen jälkeisen paikan löytämiseen asti. OLO-hankkeessa on kokeiltu myös ohjauksen jo alakouluikäisiin. Step by step –kohti mahdollisuuksia -hankkeessa

tehostetaan ohjausta kohti työtä, varmistetaan nuorten työllistyminen verkostoyhteistyöllä sekä edistetään ammatillisista opinnoista yrittäjäksi ryhtymistä. Faktian työelämäpalvelut ja Jobpari henkilöstöpalvelut tarjoavat opiskelijoille apua ja buustia työllistymiseen, toisaalta työelämälle lisää mahdollisuuksia työvoimatarpeiden ratkaisemisessa.

Arviointi ja parantaminen

Seuraamme, arvioimme ja parannamme toimintaamme systemaattisesti toimintajärjestelmämme mukaisesti (kuten kohdassa 1 on kuvattu). Asiakkaidemme odotuksista ja näkemyksistä saamme tietoa palautejärjestelmän kyselyiden avulla. Vastuullisuusmittaristomme avulla seuraamme mm. yksilöllisiä polkuja, opiskelijoiden sijoittumista opintojen jälkeen, henkilöstön ja työelämän suosittelemia arvosanoja, energiankulutusta, kierrätysastetta.

Olemme kehittäneet toimintaamme arviointien pohjalta mm. palkkaamalla osatyökykyisiä, hankkimalla Jobpari henkilöstöpalveluyrityksen edistämään työllistymistä, ResQ-sovelluksen ja biovaa'an sekä tiedolla johtamista mm. Robottien *Raisa* ja *Timo* avulla.

5 SUORITUSKYVYN OHJAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Toimintatavat

Toimintajärjestelmä, tulokortin ja vastuullisuusohjelman seuranta, laadunhallinnan linjaukset ja -vuosikello, prosessikuvaukset ja ohjeet, palaute-, arviointi- ja tulostietojen käsittely, jatkuva parantaminen. Sisäinen ja ulkoinen viestintä, tiedon saavutettavuus. Kehittäminen ja hanketoiminta, läpileikkaavat tiimit. Henkilöstön koulutus, työelämäjaksot, tulevaisuusakatemia. Työelämäyhteistyö, digipedagogiikka. Tiedolla johtaminen, tiedonohjaussuunnitelma, tiedonhallintaryhmä (linjaukset), robotit (opiskelijahallinto, työaika, hävikkivaaka ja seuranta), tietoturvallisuus. Talouden rullaava ennustaminen ja jatkuva seuranta. Resurssien ja riskien hallinta. Hankintojen koordinointi.

Toteutus

Tulokortti ohjaa toimintaamme ja varmistaa edelläkävijyytemme. Saavutamme tavoitteet toimimalla strategian, yhteisten arvojen ja vastuullisuusohjelman mukaisesti. Strategisia painopisteitä vievät eteenpäin yhteistyötiimit, joiden toimintaa ohjaavat koordinaattorit. Tulokorttimme punaisena lankana on toimintaympäristömme tunteminen ja toimintaamme vaikuttavien tekijöiden proaktiivinen tunnistaminen, ennakointi ja muutoksiin vaikuttaminen.

Tavoitteiden saavuttaminen vaatii joustavan, ketterän ja tavoitteisiin suuntaavan organisaation. Yhteisöohjautuva tiimiorganisaatio edistää jokaisen failaisen asiantuntemuksen hyödyntämistä toiminnan kehittämisessä. Tulokortti ohjaa jokaisen tiimin toimintaa ja läpileikkaavat tiimit vievät erityisiä strategisia painopisteitä ja laadunhallintaa jokaisen tiimin arjessa kohti tavoitteita.

Vastuullisuusohjelman toteutumista koordinoi FaiGreen, ilmasto- ja vastuullisuustiimi, joka koordinoi kestävän tulevaisuuden edistämistä koko oppilaitoksessa. Toimimme prosessiemme ja ohjeidemme mukaisesti. Toimintakäsikirjamme, prosessimme ja ohjeet löytyvät Intrasta. Digitaaliset palvelumme, verkkosivut, sovellukset ja julkaisut ovat saavutettavia.

Yhteisöohjautuvana tiimiorganisaationa kannustamme tiimejä kehittämään osaamistaan yhteisesti jaetun näkemyksen mukaan ja jokaista failaista kannustamme kehittämään omaan työtään ja toimintaamme. Käynnistämme joustavasti kehittämistoimenpiteitä mm. Arjen pedagogiikan tiimikohtaisten palaverien pohjalta ja nimeämme kehittämisryhmiä, joihin osallistuu failaisia eri tiimeistä. Järjestämme innovaatiokahvit-konseptilla yhteistyöpalavereja eri tiimien kesken. Tuemme hankkeiden avulla strategisten tavoitteiden saavuttamista. Meillä on meneillään 20 kehittämissanketta. Toteutamme hankkeet kehittämisprojektit-prosessin mukaisesti.

Järjestämme työelämätilaisuudet jokaisella koulutusallalla vähintään kerran vuodessa. Opetus- ja ohjaushenkilöstö käy työelämäjaksoilla (5 pv/v). Toimenpiteillä varmistamme osaamisen uudistamisen työelämän näkökulmasta. Työelämäjaksoilla ja työelämäyhteistyössä kiinnitetään huomiota alan työelämän tulevaisuuden näkymiin, digitalisaatioon ja teknologiaan sekä vastuullisuusasioihin.

Olemme panostaneet tiedolla johtamiseen suunnitelmallisesti useita vuosia. Tavoitteenamme on edistää asiakaslähtöisyyttä ja tietoon perustuvaa päätöksentekoa kaikissa toiminnoissa ja tasoilla. Varmistamme, että tiimeillä on käytettävissään tarvittava tieto ja se on helposti ymmärrettävissä muodossa. Kehitämme edelleen tiedon saatavuutta ja automatisointia. Raisa ja Timo -robotit

helpottavat opiskelijahallintoa ja työajanseuranta, hävikkivaaka ja päivittäinen opiskelijamäärän seuranta valmistettavan ruokamäärän arviointia.

Käytämme tietoja hyvän tiedonhallintatavan mukaisesti; käsittelemme tietoaineistoja asiakaslähtöisesti, yhdenmukaisesti ja tietoturvalisest noudattaen julkisuusperiaatetta. Varmistamme tietoturvalisuuden huolehtimalla tietosuojasta ja –turvasta. Henkilöstömme on suorittanut Tietosuoja ABC-koulutuksen. Toteutamme riskien kartoituksen kolmen vuoden välein kyselyä henkilökunnalle ja käsittelemme tulokset tiimeissä, muutoin riskien hallinnan koordinoiti toteutuu työsuojeluryhmässä. Turvalisuusikävelyt toteutetaan aina uusien aloittavien opiskelijoiden ja työntekijöiden kanssa.

Arviointi ja parantaminen

Arvioimme ja parannamme suorituskykyämme tuloskortin, vastuullisuusohjelman ja toimintajärjestelmän seurantatietojen tulosten pohjalta (kuten kohdassa 1 on kuvattu).

Hanketoiminnalle on asetettu tavoitteet, joiden toteutumista seurataan hankkeiden yhteisissä palaverissa 4 kertaa vuodessa (rehtori, hankkeiden vetäjät ja hankesihteeri). Työelämätilaisuuksien ja työelämäjaksojen raportteja arvioidaan tiimeissä ja toimintaa parannetaan joustavasti läpi vuoden. Arvioimme tilojemme toimivuutta vuosittain järjestettävillä turvalisuusikävelyillä ja riskien kartoituksella 3 vuoden välein.

Tiedonhallintaryhmä arvioi tiedolla johtamisen toteutumista ja priorisoi kehittämiskohteet. Riskien kartoituksen jälkeen käydään kaikissa tiimeissä keskustelu tuloksista ja valitaan kehittämiskohteet, kehittämistoimien etenemistä seurataan työsuojeluryhmässä.

TULOKSET

6 SIDOSRYHMIEN NÄKEMYKSET

Olennaisuus ja käytettävyys

Hankimme palautetta kaikilta sidosryhmiltämme. Palautekyselyillä kysymme näkemyksiä ja kehittämiskohteita toiminnastamme. Kehitämme jatkuvasti osallistavia tapoja palautteen saamiseksi ja dokumentoimiseksi.

Opiskelija-asiakkailtamme kysymme aloitus- ja päättöpalautteet sekä oppilaitoksen oman välipalautteen keväällä ja syksyllä selkokielisenä. Suullista palautetta saamme mm. opiskelijoiden keskustelutilaisuuksista, laajennetun johtotiimin, tutor- ja opiskelijakuntatoiminnan avulla. Huoltajilta keräämme palautetta kerran vuodessa. Työpaikkaohjaajilta kysymme palautteen jakson päättyessä ja työelämän edustajilta kaksi kertaa vuodessa. Työelämän palautetta ja näkemyksiä keräämme lisäksi mm. arjen työelämäyhteistyön, opetushenkilöstön työelämäjaksojen ja yhteistyöpalaverien avulla. Yritysasiakkailta keräämme palautteen järjestettyjen koulutusten yhteydessä sekä kartoittamalla yritysten tarpeita.

Henkilöstön palautetta kysymme vuosittain työhyvinvointikyselyllä ja suullista palautetta saamme mm. tiimien kehityskeskusteluista, johtotiimin ja tiimien yhteisistä palaverista, henkilöstötilaisuuksista ja kehittämispäivistä sekä itse- ja vertaisarvioinneista.

OKKA-säätiön kestävän tulevaisuuden auditointi toteutetaan kolmen vuoden välein (2024) ja itsearviointi vuosittain. Ekokompassi auditoidaan tänä syksynä.

Suorituskyky

Seuraamme sidosryhmäkyselyjen tuloksia tiiviisti vuoden aikana nopeaa reagointia varten ja tulosten kehittymistä vuositasona.

Opiskelijapalautteet ovat olleet jo useita vuosia jatkuvalla hyvällä tasolla ja ylittäneet niille asetetut tavoitteet. Työvoimakoulutuksen (rekrytointi, kotoutumiskoulutus) OPAL-palautteet osoittavat jatkuvaa hyvää trendiä ja ylittävät koko maan keskiarvon. Opiskelijoiden keskustelutilaisuuksien perusteella tapahtuvan kehittämisen seurantaan ja vuorovaikutukseen otettiin käyttöön Padlet, joka tuo näkyväksi (LHKK:n nettisivuille) parantamistoimet ja toimii samalla kaikille avoimena seurannan välineenä.

Huoltajapalaute on kerätty kaksi kertaa ja toinen vuosi osoitti heti vahvaa nousevaa trendiä, mikä tuo esiin sen, että palautteen perusteella on selvästi parannettu toimintaa. Henkilöstökyselyn palaute on hienoisesti nouseva.

Keskeiset sidosryhmätuloksemme ovat hyvällä tasolla ja osoittavat nousevaa tai jatkuvaa hyvää, positiivista trendiä. Kehitämme jatkuvasti tulevaisuuden suorituskykyä ennakoivia mittareitamme. Kestävän tulevaisuuden arviointi osoittaa vahvasti kykymme saavuttaa tavoitteet.

7 STRATEGINEN JA OPERATIIVINEN SUORITUSKYKY

Olennaisuus ja käytettävyys

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän strategia on laadittu laajasti osallistamalla henkilöstöä, omistajia, opiskelijoita, työelämää ja sidosryhmiä. Vuoden 2019 lopulla syntyi edelläkävijän strategia, joka ohjaa aidosti toimintaa. Strategian teemat ottavat huomioon kuntayhtymää koskevat mahdolliset muuttujat ja antaa selkeää suuntaa käytännön toiminnalle.

Strategia on viety onnistuneesti käytäntöön vuosittain laadittavalla tulokortilla. Tulokortissa on määritetty toimintamme suorituskykyä mittaavat tulostiedot. Tulokortti sisältää EFQM tavoitteet ja mittarit sekä strategian painopisteiden tavoitteet ja mittarit. Näin ollen kaikki toimintaa ohjaavat tavoitteet ovat samassa asiakirjassa, mikä helpottaa toimijoiden ymmärrystä kokonaisuudesta; on vain yksi toimintaa ohjaava asiakirja, sen sijaan että eri tavoitteistoja olisi rakennettu eri dokumentteihin. Esim. Laatu-, ympäristö- ja turvallisuustavoitteet ja mittarit olivat aiemmin eri dokumenteissa, nyt nekin ovat samassa.

Koska ilmasto- ja vastuullisuusteemat ovat strategiamme painopiste, tulokorttiin on koottu YK:n kestävän tulevaisuuden tavoitteista vastuullisuusohjelmaamme valitut kohteet sekä kuntayhtymän strategiset kestävän kehityksenkin tavoitteet. Vaikuttavuusohjelmassa seuraamme pitkän aikavälin tavoitteiden kehittymistä ja toimintajärjestelmässä laadullisten mittarien kehittymistä ja vertailutietoja. Vaikuttavuusmittareita ovat mm. sijoittuminen opintojen päätyttyä, opiskelijoiden, huoltajien, työelämän ja yritysasiakkaiden tyytyväisyys.

Tuloksia seuraamme organisaatiossa neljännesvuosittain ja vuositasolla sekä tiimien tulostavoitteita mittarikohtaisesti jopa useammin. Parannamme toimintaa systemaattisesti tulosten pohjalta.

Strategiatyö on jälleen käynnissä ja toimintatapa on, kuten ennenkin, kaikkia osapuolia osallistava. Uusi strategia valmistuu marraskuussa 2022 ja otetaan käyttöön vuoden 2023 alusta.

Suorituskyky

LHKK varmistaa suorituskykynsä sillä, että sen henkilöstö on paitsi erittäin osaavaa, myös innostunutta ja sitoutunutta. LHKK sijoittaa resurssia poikkeuksellisen paljon henkilöstönsä osaamisen lisäämiseen ja työhyvinvointiin sekä yhteisölliseen kehittämiseen. Paras tapa organisaation suorituskyvyn kehittämiseen on luoda työympäristö, jossa jokaista yhteisön jäsentä arvostetaan ja jokaisen mielipiteellä on merkitystä. Modernilla johtamistavalla organisaation suorituskyvyltä voidaan odottaa parempia tuloksia, innovaatioita ja tuottavuutta.

Konkreettisesti suorituskyky mitataan jo edellä esitellyllä, toimintaa hyvin laajasti kattavalla tulokortilla. Jokainen failainen tuntee tulokortin, sillä kaikki tiimit ovat laatineet itselleen organisaation tulokortin pohjalta tiimin tulokortin. Tavoitteiden toteutumista seurataan useita kertoja vuodessa. Viime vuosina tavoitteisiin on säännönmukaisesti päästy, paitsi sellaisiin, joihin pandemia on vaikuttanut (lähinnä työelämäjakso- ja liikkuvuustavoitteet). Myös vastuullisuusmittarit osoittavat vahvaa positiivista trendiä ja kykyä saavuttaa tavoitteet.

Keskeistä tavoitteiden saavuttamisessa on, että henkilöstö on alusta asti ollut määrittämässä organisaation suuntaa ja näin ollen on hyvin tietoinen tavoitteista (data: henkilöstökysely, sairauspoissaolot). Tavoitteiden ymmärtäminen on tutkimusten mukaan henkilöstön näkökulmasta hyvin olennainen työhyvinvoinnin lisääjä ja siihen onkin käytetty yhteistä aikaa. Sekä LHKK:n taloudelliset, että toiminnalliset mittarit ovat osoittaneet joka vuosi vahvaa suorituskykyä. (Liitteet 16-17)

HAKIJAN KESKEISET PERUSTELUT LAATUPALKINNON MYÖNTÄMISELLE

Koko organisaatio toimii systemaattisesti ja järjestelmällisesti yhdessä samaan suuntaan. Kehittämiskohteita valitaan vuodeksi tai pidemmälle ajalle ja niiden etenemistä seurataan. Strategia, talousarvio ja tulokortti on laadittu koko henkilöstön voimin, ja ne ohjaavat toimintaa sekä pitkällä tähtäimellä että arjen valinnoissa. Strategiaa ja arvoja ovat olleet luomassa henkilöstön lisäksi omistajat, opiskelijat, työelämäkumppanit ja sidosryhmät. Kestävä kehitys nähdään osana koko toimintajärjestelmää ja kaikkia tutkintokoulutuksia, se ei ole muusta toiminnasta erillinen projekti. Organisaation johto on hyvin sitoutunut toimimaan laatu- ja vastuullisuusperiaatteiden mukaisesti.

LHKK toimii aidosti arvojensa mukaisesti: edelläkävijä, vastuullisuus, yhteisöllisyys. Näistä on edellä runsaasti esimerkkejä. LHKK on kestävän kehityksen edelläkävijä, josta on osoituksena ensimmäisenä Suomessa saatu, OKKA-säätiön uudistetuilla kriteereillä myöntämä kestävän tulevaisuuden sertifikaatti v. 2021. Henkilöstö tuntee hyvin organisaation kokonaistavoitteet ja mittarit ja toimii niiden mukaisesti; laadunhallinta ja kestävän kehityksen toimintatavat ovat henkilöstöllä osa arjen toimintatapoja. Henkilöstö koulutautuu tavanomaista enemmän, myös viiden päivän työelämäjaksoilla, joka on tietojemme mukaan hyvin poikkeuksellista oppilaitoksissa. Tästä hyötyvät luonnollisesti organisaation lisäksi opiskelijat, asiakkaat ja sidosryhmät.

Henkilöstö on perustellut laatupalkinnon myöntämistä seuraavasti (poiminnat ryhmien mietteistä):

- Opetuksessa ja ohjauksessa huomioidaan kestävän kehityksen periaatteet ja tavoitteet läpi koko opiskelun ajan. LHKK on veturi ja kehittäjä seudullisen työllisyydenhoidon ekosysteemissä.
- Ollaan paljon mukana erilaisissa vastuullisissa hankkeissa ja verkostoissa.
- Henkilökunta on erittäin valveutunut ja koulutautuu teemaan koko ajan.

Vastuullisuus on yksi kolmesta LHKK:n arvosta sisältäen kaikki kestävän kehityksen neljä osa-aluetta. Kehitys on aidosti kestävää vain, jos se on samanaikaisesti sekä ekologisesti, taloudellisesti, kulttuurisesti sekä sosiaalisesti kestävä. LHKK voi todeta toimivansa kaikilla neljällä osa-alueella kestävästi ja pyrkivänsä systemaattisesti oman toimintansa lisäksi myös alueellisesti yhä parempaan kestävyYTEEN. Kestävän kehityksen periaatteet kattavat luonnollisesti kaikki kuntayhtymän toiminnot, minkä lisäksi LHKK vaikuttaa edelläkävijänä verkostoissaan ja kumppaniensa kanssa. LHKK lisää kestävyYTEttä tuottamalla sellaista osaamista, jolla on vaikutusta sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta.

Ekologinen: LHKK ottaa kaikessa toiminnassaan huomioon ekologisuuden ja pyrkii kohti mahdollisimman vähäistä kuormitusta ympäristölle. Tähän koko henkilöstö on sitoutunut. Toiminta vaikuttaa suoraan opiskelijoiden käytännön osaamiseen, jota he vievät mukanaan työelämään. Sen lisäksi työelämäkumppaneita ja sidosryhmiä on sitoutettu kestävän kehityksen periaatteisiin erilaisilla hakemuksessa mainituilla tavoilla. Kuntayhtymä järjestää hyvin monipuolista koulutusta ja valmennuksia kestävän kehityksen aiheisiin liittyen ja näin pyrkii toiminnallaan saamaan arvo- ja asennemaailman muutosta aikaan yhteiskunnassa.

Sosiaalinen: Pidämme yhteisöstämme huolta. Tämän lisäksi LHKK arvojensa ja strategiansa mukaisesti kehittää toimenpiteitä syrjäytymisen ehkäisyyn ja kantaa vastuuta myös alueellisesti. LHKK toimii työllisyydenhoidon verkoston seudullisena veturina, jonka tavoitteena on parantaa työllistymistä ja vähentää syrjäytymistä - tämä on valtakunnallisesti uudenlainen toimintamalli. LHKK on rakentanut sisäisiä palveluita ja prosesseja, joilla voidaan ohjata ja tukea ihmisiä ennen opintoja, opintojen aikana tai opintojen jälkeen siten, että ihminen pääsisi työhön, jatko-opintoihin tai yrittäjyyteen. LHKK on seudulla merkittävä toimija ja pystyy vaikuttamaan seudun asukkaiden hyvinvointiin lisäämällä osallistumisen mahdollisuuksia ja vähentämällä eriarvoisuutta. Toiminnassa on vahva eettinen, sekä opiskelijoiden että seudun elinvoimaa ja kuntalaisten hyvinvointia lisäävä periaate. Tavoittelemme ekososiaalista sivistystä: hyvää elämää kaikista yhteiskunnan jäsenistä huolta pitäen.

Taloudellinen kestävyys on huomioitu LHKK:ssa monella tavalla resurssien käytössä. Strategiassa ja tulokortissa on kunnianhimoisia tavoitteita (mm. jätteettömyys tietyllä aikavälillä), joita seurataan myös näiden kestävyysmittarien osalta. Organisaatio pyrkii ympäristön uusiutumis- ja kestävyyskyvyn lisäämiseen mm. siten, että se ottaa kierrätysmateriaalia opetuksen käyttöön ja että sen itse hankkima materiaali kiertää uusiin tarkoituksiin eikä päädy jätteeksi. Taloudellista kestävyYTEttä lisätään myös sillä, että opiskelijoita tuetaan opinnoissa sopivasti ja pyritään yksilöllisesti kohti parasta tulevaisuudensuunnitelmaa.

Kulttuurinen: LHKK toimii siten, että seudullista ammattikasvatuksen kulttuuriperintöä viedään vahvana ja modernina tulevaisuuteen. Organisaatiossamme arvostetaan monimuotoisuutta ja monikulttuurisuutta. Opiskelijoillemme luodaan mahdollisuuksia ymmärtää kulttuurien välistä vuorovaikutusta ja annetaan tietotaitoa tähän myös käytännössä. Koulutusta tuotetaan myös huomioiden alueen kulttuuriperintö.

Lupaamme paljon: Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä on Vastuussa hyvästä tulevaisuudesta. Mutta seisomme yhteisönä sen takana, edelläkävijänä.