



Hakijan nimi (ammattillisen koulutuksen järjestäjä):

Perho Liiketalousopisto Oy

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

Yhteyshenkilön nimi: Pekka Selenius

Puh.: 0400602516

Sähköposti: pekka.selenius@perho.fi

Päiväys Helsingissä 30.5. 2022

Koulutuksen järjestäjän edustajan allekirjoitus


Juhana Ojajärvi, rehtori toimitusjohtaja

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

Haaga Instituutti –säätio ja Helmi Liiketalousopisto perustivat Perho Liiketalousopisto Oy:n ja merkitsivät sen osakkeet tasaosuuksin 50% - 50%. Toiminta käynnistyi 1.1.2017.

Olemme ravintola-, matkailu- ja liiketoiminnan koulutusalojen kansainvälinen ammatillinen oppilaitos Helsingissä (Kampukset: Malmi, Töölö, Urhea ja verkkokampus). Olemme myös virallinen urheiluoppilaitos ja Pääkaupunki-seudun urheiluakatemia Urhean jäsen. Tehtävänä on kouluttaa ravintola- ja matkailualan sekä liiketoiminnan osaajia elinkeinoelämän tarpeisiin. Ammatilliseen perus- ja lisäkoulutuksen tutkintoon johtava peruskoulutus tapahtuu henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) mukaisesti oppilaitoksessa annettavana opiskeluna, itsenäisenä opiskeluna verkkokampuksella sekä työvaltaisena oppimisena, joka toteutetaan työnantajakumppaneidemme kanssa yhteistyössä koulutussopimuksena tai oppisopimuskoulutuksena. Perho PRO järjestää elinkeinoelämälle suunnattua jatko- ja täydennyskoulutusta sekä työvoimakoulutusta yhteistyössä TE-toimistojen ja ELY-keskusten kanssa. Lisäksi Perho PRO toimii vaikuttavuuden arvioijana ja hankekumppanina toimeksiantoihin perustuvissa kehittämistarpeissa. Kouluyhtiö ylläpitää Ravintola Perhoa, Perhon Helmeä, Perhon Panimoa, Ruokarekkaa, Helmi Centeriä sekä Green City Farmia, jotka toimivat kaikkien koulutusalojen yhteisinä oppimisympäristöinä. Lisäksi yhteisiä oppimisympäristöjämme ovat verkkokampus, kansainväliset opiskelijapalvelut, työelämässä oppimisen työpaikat, huippu-urheilun kaksoisurapalvelut sekä Malmin ja Töölön kampusten oppimisympäristöt. Toteutamme erilaisia kansainvälisiä projekteja laajoissa hankeverkostoissamme. Toimimme aktiivisesti vastavalmistuneella URHEA- kampuksella, joka antaa valtakunnallisesti parhaat mahdollisuudet urheilun erityistehtävämme toteuttamiselle. Toimintamme perustuu tiimiorganisaatioon. Tiimin vetäjä johtaa tiiminsä toimintaa, huolehtii sen toimintaedellytyksistä ja pyrkii aktiivisesti ohjaamaan toimintaa toimintasuunnitelmassamme olevien tavoitteiden mukaisesti. Strategiamme toteutumisen varmistamiseksi tiimit ja strategiset työryhmät laativat tiimisopimuksen, jossa sovitaan tiimin sisäisestä toiminnasta ja tiimien välisestä yhteistyöstä. Samoin tiimit ja työryhmät omissa tiimisopimuksissaan määrittelevät, kuinka he omassa tiimityöskentelyssään toteuttavat arvojamme ja mitkä ovat ne arvolupaukset, joita kukin tiimi työssään toteuttaa. Tiimit laativat vuosittaiset toimintasuunnitelmansa ja budjettinsa sekä toiminnan kehittämissuunnitelmansa, jotka perustuvat vuosittaisiin henkilöstö- ja asiakaspalautekyselyiden tuloksiin ja niistä johdettuihin kehittämiskohteisiin. Ennen toimintasuunnitelman laatimista tiimi tekee toiminnastaan sekä toiminnan strategiakauden tavoitetilasta vaikuttavuuden arvioinnin kehittämämme vaikuttavuuden arvioinnin menetelmällä. Opiskelijoita meillä on 1651 (huhtikuu 2022). Opiskelijavuositavoite v. 2021 oli 1427, toteutunut 1482,15. Henkilökuntaa vuoden 2021 lopussa oli kaikkiaan 169, joista opetus- ja ohjaushenkilöstöä on 86. Kaikessa toiminnassamme korostuvat kestävä kehitys, yhteisvastuu sekä yhdenvertaisuus.

Vastuullisuus on osa opetussuunnitelmaamme ja se on olennaista opetuksessa eri oppimisympäristöissä. Edellytämme vastuullisuutta jokaiselta työntekijältämme ja yhteistyökumppaniltamme. Kestävää kehitystä opiskellaan laajasti eri oppimisympäristöissä, mm. Green City Farmilla sekä urbaanissa ympäristössä. Tavoitteena on kasvattaa kestävä kehityksen osaajia ja lähteläisiä, jotka haluavat päivittää osaamistaan myös valmistumisensa jälkeen. Kestävä kehitys on integroituna kaikkiin tutkinnon osiin. Lisäksi opiskelijoiden valittavissa on erityisesti kestävä kehityksen oppimapolulle kuuluvia opintoja (<https://perho.fi/keke-opas/>) Omistajamme sekä hallituksemme ovat sitoutuneet edistämään kestävä tulevaisuuden työtämme. Panostuksen mittaluokasta antaa kuvaa mm. rahallinen panostus, jonka he ovat sijoittaneet omistamisensa koulukiinteistöjen



kunnostamiseen ja niiden talotekniikan tuomiseen tämän päivän parhaiden teknisten vaatimusten mukaisiksi. Laajapohjainen operatiivinen johtoryhmämme vie käytäntöön hallituksemme linjaukset ja organisoii strategian toteuttamisen kunkin jäsenen vastuualueella.

Operatiivinen johtoryhmä kokoontuu säännöllisesti kaksi kertaa kuukaudessa. Kesäkuussa johtoryhmä pitää ns. johdon katselmuksen, jossa tarkastellaan alkuvuoden toimintaa ja tuloksia ja linjataan seuraavan vuoden tavoitteita ja taloutta. Pedagoginen johtaja koordinoi ja toimeenpanee yhdessä rehtorin ja pedagogisen johtoryhmän muiden jäsenten kanssa kestävän koulutuksen strategiaan kuuluvat pedagogiset asiat. Strategisia työryhmiämme ovat kestävän tulevaisuuden työryhmä, henkilöstötyöryhmä ja laatutyöryhmä. Vastuun kokonaisuudesta kantaa operatiivinen johtoryhmä rehtorin johdolla.

SUUNTA 1 PERUSTEHTÄVÄ, VISIO JA STRATEGIA

Toimintatavat: Perustehtävä, missio, visio, arvopohja, tulokortti, laatujärjestelmä (Perho Quality), palautteiden vuosikello, kestävän kehityksen strategia/toimintamalli, vastuullisuus, oppiva organisaatio, kestävän koulutuksen strategia, esihenkilöfoorumit, toiminnan ohjausjärjestelmä, johtosääntö ja tiimisopimukset

Toteutus: Olemme ravintola-, matkailu- ja liiketoiminnan toimialojen kansainvälinen ammatillinen oppilaitos, sekä virallinen urheiluoppilaitos ja pääkaupunkiseudun urheiluakatemian aktiivinen jäsen. Toimimme myös kaupallisten koulutuspalveluiden sekä ravintola- ja hyvinvointipalveluiden tuottajana. Osallistumme alueellamme yhteiskunnalliseen kehittämistyöhön työelämän edustajien kanssa ravintola-, matkailu-, liiketoiminta- ja hyvinvointialoilla. Uusi strategia-kautemme käynnistyi vuonna 2021 (strategiakausi 2021–2023). Strategian suunnittelutyötä teimme yhdessä henkilöstön, opiskelijoiden ja sidosryhmiemme kanssa. Päästrategiamme on kestävän koulutuksen strategia. Visiomme mukaisesti olemme ykkösvalinta opiskelu- ja työpaikkana sekä yritysten kumppanina v. 2023. Arvojemme sisällöt ja tarkoitukset on yhdessä määritelty. Vision saavuttamiseksi keskitymme kouluyhtiön perustehtävään nostaen painopisteeksi kestävän koulutuksen strategian, joka koostuu tulevaisuuden toimivimmista ja turvallisimmista yksilöllisistä oppimiskäytännöistä sekä koulutusalojemme ja työelämäkumppaneidemme yhteistyöstä. Meiltä valmistuvat ammattitaitoiset ja ennakkoluulottomat osaajat, joille varmistamme työllistymisen ja kehittymisen valitsemallaan uralla. Strategian onnistumisen kautta tuemme ja vahvistamme henkilöstön hyvinvointia, talouttamme, ympäristön kunnioittamista sekä kestävän kehityksen näkökulmaa. Mittaamme strategian toteutumista ja onnistumisia näistä näkökulmista (Liite 2, s.5). Yhdessä henkilöstön kanssa pohditut ja toteutetut arvomme ovat: edelläkävijä, innostava, palveleva ja vastuullinen. Olemme henkilöstön kanssa yhdessä määritelleet strategisten tavoitteidemme pohjalta kaksi avainprosessia: **1. opiskelijan osaamisen edistäminen** ja **2. työelämän kehittäminen** (liite 2,s.1). Avainprosessit on kuvattu alaprosessien ja toimintaohjeiden avulla. Prosessien lisäksi keskeisistä toiminnoistamme on laadittu toimintaohjeet (mm. kestävän tulevaisuuden ohjelma, henkilöstöasiat ja sisäiset palvelut). Tärkein osoitus pitkäjänteisestä työstämme kestävän kehityksen edistämiseksi on OKKA-säätiön myöntämä kestävän kehityksen sertifikaatti. Uudistettujen kriteerien mukainen kestävän kehityksen sertifikaatti myönnettiin meille maaliskuussa 2022. Sertifiointi perustuu oppilaitoksen itsearviointiprosessiin, kestävän kehityksen perustason todentamiseen auditointiprosessissa ja sitoutumiseen kehittämissuunnitelman toteuttamiseen. Sertifiointin tärkeimpänä tavoitteena on tukea koulutuksen järjestäjän kestävän kehityksen työtä. Sertifiointin avulla olemme kehittäneet opetusta ja oppimisympäristöjä kestävän kehityksen kasvatuksen tavoitteita tukevaksi (lisätietoja www.koulujaymparisto.fi). Vuosien 2021–2022 Kestävän kehityksen teemanamme on agenda 2030. Kestävän koulutuksen strategiaamme varmistaa visiomme: “Olemme ykkösvalinta opiskelu- ja työpaikkana sekä yritysten kumppanina” toteuttamista. Kestävän koulutuksen strategian toteutumisista varmistetaan tiimi- ja työryhmäsopimuksin sekä vuosittaisin strategian osa-alueittain määriteltyjen toimintasuunnitelmien avulla. Olemme laatineet kestävän kehityksen ohjelman, jonka perustana on kestävän kehityksen sertifiointijärjestelmä. Tavoitteena on tukea kestävän kehityksen itsearvioinnissa nousseiden tavoitteiden toteutumista, sekä opiskelijoiden ja henkilökunnan ekososiaalista sivistystä. Toimimme kestävän kehityksen verkostoissa ja jaamme osaamistamme myös muille toimijoille (esim. VASKI-hanke, PRO-gaalassa huhtikuussa 2022 vastuullisuudesta palkittu Green City Farm ja kestävän matkailun verkosto). Kestävän kehityksen toiminnan suunnitteluun, tavoitteiden asettamiseen ja vuosittaisten teemojen valintaan sekä toteuttamiseen ja kehittämiseen osallistuvat henkilökunta ja opiskelijat. Meillä toimiva kestävän tulevaisuuden työryhmä koostuu henkilökunnasta ja opiskelijoista. Työryhmän vetäjäksi on palkattu kestävän kehityksen asiantuntija. Työryhmä vastaa oppilaitoksen kestävän kehityksen itsearviointi-prosessista, tuloksien tiedottamisesta sekä auditoinnissa esille nousseiden kehittämiskohteiden työstämisestä. Monialaisen työryhmän toimintaa resursoidaan ajallisesti ja taloudellisesti. Laadimme marraskuussa 2021 julkaistun laajan kansainvälisen Global Reporting Initiative – standardin mukaisen vastuullisuusraportin (GRI) vuosilta 2019–2021 (<https://bit.ly/3LHSbdb>). Raportti laadittiin ensimmäisen kerran syksyllä 2019 toimintavuosilta 2017–2019. Vastuullisuusraportoinnin avulla pystymme kehittämään organisaatiomme toimintaa niin, että se vastaa kestävän tulevaisuuden haasteisiin paremmin myös opetuksen ja

ohjauksen osalta. Vastuullisuusraportti (GRI) on kattava läpileikkaus vastuullisuustoimintaamme ja se toimii sisäisen viestinnän välineenä tehden näkyväksi toimintaamme ja vastuullisuustavoitteitamme. Vastuullisuusraporttia (GRI) hyödynnetään muun muassa opetuksen ja toimintatapojen kehittämisessä ja kestävä kehityksen itsearvioinnissa ja sertifioinnissa. Meillä on tiimien lisäksi kolme strategista työryhmää: kestävä tulevaisuuden työryhmä, laatutyöryhmä ja henkilöstötyöryhmä. Työryhmät ovat monialaisia ja edustuksellisia (Liite 2, s.10). Niihin hakeudutaan strategiakausittain. Palautekyselyiden ja tiimityöskentelyn lisäksi henkilöstö osallistuu neljästi vuodessa toteuttaviin henkilöstökokouksiin, jossa käsitellään yhteisiä asioita ennalta sovittujen teemojen mukaisesti. Vuosittain kokouksissa esitellään mm. kestävä kehityksen ohjelmaa ja sen tavoitteita ja suunnitellaan yhdessä tulevaa toimintaa. Palautekyselyiden tuloksia esitellään kokouksissa ja tuloksista laaditaan sekä yhteisiä että tiimikohtaisia kehittämistoimenpiteitä. Tiimit tekevät budjettinsa ja toimintasuunnitelmansa vastaamaan kestävä koulutuksen strategian ja identifioitujen kehittämiskohteiden vaatimiin tavoitteisiin. Jokaisen työntekijän kanssa tehdään vuosittain henkilökohtainen koulutus- ja kehittämissuunnitelma osana tavoite- ja kehityskeskusteluita (Liite 2, s.2). Jokaisella perholaisella on vastuu itsensä kehittämisestä ja ammattiosaamisen ajan tasalla pitämisestä. Opiskelijat osallistuvat toiminnan kehittämiseen opiskelijakuntatoiminnan, tuotekehittelyn ja palautekyselyiden avulla. Vuosittain toteutettavien ARVO-kyselyiden lisäksi meillä on omat opiskelijapalautekyselymme. Perhokyselyissä kukin opiskelijaryhmä antaa palautetta toimintojemme ja strategioidemme toteutumisesta. Lisäksi ensimmäisen vuoden opiskelijoille järjestetään koulutuslahaastattelut, joissa opiskelijat ottavat syvällisemmin kantaa perhokyselyiden tuloksiin. Tulokset käsitellään johtoryhmissämme. Ne esitellään henkilöstölle henkilöstökokouksissa ja niistä poimitaan vahvuuksia ja kehittämiskohteita tiimien toimintasuunnitelmiin. Opetuspalautetta opettajat keräävät opiskelijoilta oman opetuksensa kehittämisen tueksi. Tulosten perusteella olemme onnistuneet luomaan luottamuksellisen ja kannustavan ilmapiirin, jossa opiskelijan on helppo antaa palautetta myös palautejärjestelmien ulkopuolella. Olemme elinkeinoelämän perustama ja omistama oppilaitos ja olemme poikkeuksellisen aktiivisesti mukana toimialojemme keskeisissä verkostoissa. Keräämme aktiivisesti palautetta työelämäkumppaneiltamme, josta on todisteena mm. ARVO-työelämä-palautteiden korkeat vastausprosentit. Kuuntelemme sidosryhmiemme odotuksia ja toiveita aktiivisesti ja teemme jatkuvasti yhteistyötä asiakkaidemme menestyksen ja yhteisen kestävä kehityksen edistämiseksi.

Vastuullisuusraportissa (GRI) on kuvattu sidosryhmäkarttamme (Liite 2, s.5). Maaliskuussa 2022 uusittu laatujärjestelmämme kuvaus (Liite 2, s.3) perustuu EFQM 2020 malliin tukien tiedolla johtamista. Perho Quality -laatujärjestelmän avulla varmistetaan laadukas johtaminen sekä toiminnan suunnittelu ja kehittäminen yhdessä henkilöstön, asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa. Samalla varmistetaan tarkoituksenmukaiset ja sujuvat prosessit sekä positiivisesti kehittyvät ja hyvällä tasolla pysyvät toiminnan tulokset. Jatkuvan parantamisen mallin lisäksi olemme myös korostaneet organisaatiomme vahvuuksien analysointia, hyödynnettävyyttä ja kehittämistä. Laatujohtamisen apuna käytetään myös tulostietoa (Liite 2, s.2), sekä Palaute-kyselyjen vuosikelloa (Liite 2, s.4), joka tukee prosesseja ja helpottaa tulosten hallintaa ja niiden saatavuutta. Vuosikellossa on aikataulutetut toimintaohjeet kaikkien palautteidemme käsittelyyn. Siitä on läpinäkyvästi saatavissa myös palautekyselyjen tulokset koko organisaation käyttöön. Vuosikellosta nähdään myös aikataulutetut kyselyiden analysoinnit. Vahvuudet ja kehittämiskohteet-lomakkeiden avulla varmistetaan kehittämisen vastuut ja aikataulut sekä vahvuuksien hyödyntäminen ja ylläpitäminen. Lisäksi toiminnan ja talouden suunnittelussa on apuna hallituksen ja johtoryhmän vuosikellot. Lisäksi uutena, vuonna 2021 käyttöön otettuna omana käytänteenä ovat vaikuttavuuden arvioinnit, joita tehdään kaikissa palvelutoiminnoissamme, tiimeissä ja strategisissa työryhmissä. Perhossa laadun kehittämiseen liittyvät kiinteästi myös laatupalkinto-hakemukset ja sertifiointiprosessit. Perho Qualityn ylläpidosta, kehittämisestä ja yleisestä laadunhallintaan liittyvästä työstä vastaa laatutyöryhmä, jossa on edustajia kaikilta koulutusaloilta, opintopalveluista, koulutuksen tukipalveluista, sekä hallinnosta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja varmistaminen tarkoittaa meillä kolmea periaatetta: **1.Puhumme:** Viestimme avoimesti ja mahdollistamme jokaisen osallistumismahdollisuudet yhteiseen päätöksentekoon ja yhteisölliseen toimintaan. **2.Puutemme:** Epäkohdat käsitellään aina johdonmukaisella ja tasapuolisella tavalla niin henkilöstömme kuin opiskelijoidemme osalta viipymättä. **3.Muutemme:** Opimme toisiltamme jatkuvasti. Olemme valmiita muuttamaan edistääksemme yhä paremmin tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja suvaitsevaisuuden toteutumista.

Arviointi ja parantaminen: Kaikki saadut palautteet analysoidaan johdon katselmuksessa kesäkuussa. Tiimit ja työryhmät käsittelevät palautteita omista näkökulmistaan huhtikuussa ja syyskuussa. Tiimien omien kehittämissuunnitelmien lisäksi tiimit tekevät talotason kehittämisehdotuksensa johtoryhmälle johdon katselmukseen. Akuutit kehittämis-toimet toteutetaan välittömästi ja muut kehittämistoimet dokumentoidun suunnitelman mukaisesti. Palautteiden käsittelyn prosessit on kuvattu palautekyselyiden vuosikellossa. Muita arviointi- ja kehittämismenetelmiä ovat: Kestävä kehityksen ohjelma 2021–2023, osallistuminen asiantuntijafoorumeihin, tavoite- ja kehityskeskustelut, vertailutiedon



hyödyntäminen (esim. Vipunen). Vahvuuksiin ja kehittämiskohteisiin liittyvät toimenpiteet varmistetaan kirjaamalla ne toimenpidesuunnitelmiin, joita seurataan säännöllisesti vuosittain.

2 ORGANISAATIOKULTTUURI, EDELLÄKÄVIJYYS JA JOHTAJUUS

Toimintatavat: Perho Quality ja laadunhallinnan linjaukset, Kestävän koulutuksen strategia, Kestävän kehityksen toiminta, osaamisen kehittäminen, osallistaminen, oppiva organisaatio, johtamisjärjestelmä, teknologian hyödyntäminen, turvallisuus

Toteutus: SOVIMME YHDESSÄ, MITÄ TEEMME – TEEMME YHDESSÄ NIIN KUIN SOVIMME – VAALIMME VAHVUUKSIAMME JA PARANNAMME KEHITTÄMISKOHEITAMME, kuvastaa toimintaamme. Organisaatiomme muodostuu hallituksesta ja toimitusjohtajasta, jotka ohjaavat, päättävät ja vastaavat kolmen koulutusalan (ravintola, matkailu ja liiketoiminta), Perho PRO:n koulutuksen sekä tarvittavien tukipalveluiden toiminnan järjestämisestä (Organisaatiokaavio: Liite 2, s.1). Perustehtävämme lisäksi toimimme kaupallisten koulutuspalveluiden sekä ravintola- ja hyvinvointipalveluiden tuottajana. Toimintaamme kehitetään ketterästi tarpeidemme mukaan. Johtamisen lähtökohtana on työntekijän ja työnantajan molemminpuolinen luottamus ja sitä seuraavat sitoutuminen ja arvostus. Avainasemassa on tämän lisäksi yhteinen suunta ja yhteiset tavoitteet, asiantuntijuuden arvostus ja oman osaamisen kehittäminen sekä arvojen näkyminen kaikessa toiminnassa. Jokainen meillä työskentelevä henkilö keskittyy työssään omalta osaltaan varmistamaan opiskelijoidemme työllistymisen ja urakehityksen. Olemme asiantuntijaorganisaatio, jonka jokainen jäsen on vahva asiantuntija omassa työssään. Henkilöstön osaamisen kehittyminen varmistetaan vuosittain neljä kertaa vuodessa toteuttavien tavoite- ja kehityskeskusteluiden sekä koulutussuunnitelman avulla. Olemme panostaneet siihen, että pystyisimme työyhteisössämme tuomaan näkyväksi kunkin tiimin tekemisiä säännöllisesti ja kiinnostavalla tavalla. Kun työntekijä saa työskennellä omaa osaamistaan vastaavissa tehtävissä ja saa sopivan kokoisia uusia haasteita sopivin väliajoin, on hänellä parhaat edellytykset kokea työn imua. Perinteisten viestintäratkaisujen ohella yksi sisäisen viestinnän innovaatioistamme on digitaalinen kuukausikatsaus, johon koostamme kaikkien toimintojemme ja työryhmiemme ajankohtaiset tekemiset ja tapahtumat sekä jaamme katsauksen tuoreeltaan intrassa koko henkilöstön tutustuttavaksi. Arvomme: ”edelläkävijyys, vastuullisuus, palveleva ja innostava” (Liite 2, s.4) ovat läsnä arjessamme. Arvot tulevat esille mm. henkilöstön tavoite- ja kehityskeskusteluissa, tiimisopi-muksia laadittaessa, toimintasuunnitelmien laatimisissa sekä uusien henkilöiden rekrytoinnissa ja perehdytyksessä. Vuosittainen henkilöstöllemme suunnattu toimintamme arviointikysely on laadittu arvojemme mukaiseksi ja myös käytävillä kävellessä kohdataan arvojemme visualisoinnit. Kehotamme henkilöstöämme omaksumaan rohkeasti kokeilevan kulttuurin, jossa kokeilut saavat myös epäonnistua ja joista opitaan. Olemme yhdessä määritelleet, mitä arvoillamme tarkoitamme. Säännöllisesti kokoontuvan kestävän tulevaisuuden työryhmämme tehtävänä on kestävän kehityksen mukaisen toiminnan edistäminen. Monet sisäiset ja ulkoiset hankkeemme ovat antaneet mahdollisuuden osoittaa resursseja työyhteisömme jäsenille. Opiskelijamme ja henkilöstömme yhdessä kumppaneidemme kanssa ovat ideoineet ja tuottaneet useita kestävän kehityksen oppimista edistäviä ideoita. Näiden joukossa ovat mm. pellon hyödyntäminen kansainvälisenä kestävän gastronomian vierailukohteena. Kannustamme opiskelijoitamme osallistumaan heille parhaiten soveltuvien oppimiskäytäntöjen ideoimiseksi. Opiskelijoitamme saamme hyviä ideoita kestävän tulevaisuuden rakentamisesta, esimerkiksi ehdotuksen oman pellon perustamisesta, mikä on opiston kaikkien koulutusalojen yhteinen viljeltävä ja hoidettava oppimisympäristö. Sen avulla opiskelijat ovat verkostoituneet ja toteuttaneet moninaisia lähialuetta palvelevia hankkeita. Kouluyhtiön hallitukseen kuuluu 4–6 varsinaista jäsentä. Lisäksi hallituksessa voi olla asiantuntijajäseniä. Hallituksen valitsee yhtiökokous. Hallituksen tehtävänä on vastata hallinnostamme ja koulutustoimintamme asianmukaisesta järjestämisestä viranomaisten päätösten sekä omistajien päättämien tavoitteiden mukaisesti. Johtoryhmä laatii vuosittaisen budjetin ja tilinpäätöskertomuksen, jotka hallituksemme hyväksyy.

Arviointi ja parantaminen: Kaikki saadut palautteet analysoidaan johdon katselmuksessa kesäkuussa. Tiimit ja työryhmät käsittelevät palautteita omista näkökulmistaan huhtikuussa ja syyskuussa. Tiimien omien kehittämissuunnitelmien lisäksi tiimit tekevät talotason kehittämis ehdotuksensa johtoryhmälle johdon katselmukseen. Akuutit kehittämistoimet toteutetaan välittömästi ja muut kehittämistoimet dokumentoidun suunnitelman mukaisesti. Palautteiden käsittelyn prosessit on kuvattu palautekyselyiden vuosikellossa. Muita arviointi- ja kehittämismenetelmiä ovat: Kestävän kehityksen ohjelma 2021-2023, OKKA-säätiön kestävän kehityksen arvioinnit (2018 ja 2021), vastuullisuusraportin (GRI) (<https://bit.ly/3LHSbdb>) toiminnalliset tulosityhteenvedot (EcoReal Oy 2019 ja 2021) sekä OKM:n laatupalkintokilpailun arviointi 2020 (vahvuudet ja kehittämiskohteet), osallistuminen asiantuntija-foorumeihin, lähiesihenkilöiden toteuttamat tavoite- ja kehityskeskustelut, vertailutiedon hyödyntäminen (esim. Vipunen). Vahvuuksiin ja kehittämiskohteisiin liittyvät toimenpiteet varmistetaan kirjaamalla ne toimenpidesuunnitelmiin, joita seurataan säännöllisesti vuosittain.

TOIMINTA 3 SIDOSRYHMIEN SITOUTUMINEN



Toimintatavat: Sidosryhmien segmentointi, viestintä, hyvinvoiva perholainen, työhyvinvoinnin periaatteet, asiakkuuksien hoitomalli, opiskelijakunta, verkostoyhteistyö, asiakkaiden kuuntelu, henkilöstrategia; osaamisen kehittämisen varmistaminen, kestävän kehityksen ohjelma, henkilöstön tavoite- ja kehityskeskustelut.

Toteutus: Olemme elinkeinoelämän perustama ja omistama oppilaitos. Elinkeinoon edustajien aktiivinen rooli tunnusomaista mm. hallitustyössämme. Saamme myös kutsuja elinkeinoelämää kehittäviin toimikuntiin (esim. MaRa ry, Smal, Finanssiala ry, Olympiakomitea), joissa seurataan alojen toimintaedellytysten ennakkointia. Osallistumme osaamisen ennakkointifoorumin (OEF) työhön ja käytämme sen tuloksia toimintamme suunnittelussa. Asiakkuuksien hoitomalli sisältää monipuolisen, valtakunnallisesti testatun menetelmävalikoiman ammatillisen koulutuksen sidosryhmäyhteistyön tavoitteelliselle kehittämiselle siten, että entistä vahvemmin kykenemme hyödyntämään kumppaneitamme palvelukehityksen resurssina ja innovaatioiden lähteenä. Yhteiskehittämisen tavoitteena on luoda kestävää arvoa työelämälle, opiskelijoille ja yhteiskunnalle. Keskeisin sidosryhmämme, opiskelijat, voivat osallistua toiminnan kehittämiseen mm. työryhmätyöskentelyn, palautekyselyiden ja opiskelijakuntatoiminnan kautta. Luomme nuorille ja aikuisille menestyksen mahdollisuuksia tarjoamalla innostavia reittejä ravintola-alan, matkailun ja liiketoiminnan ammatteihin ja varmistamme opiskelijoiden työllistymisen ja urakehityksen. Olemme v.2021 palkanneet koulutusaloille työllistymisen varmistajat, jotka tukevat opiskelijoita työllistymisen haasteissa ja lisäksi rakentavat alakohtaisia kumppanuus- ja yhteistyöverkostoja. Tavoitteemme toteuttamisen tukena meillä on monipuolinen ohjauksen ja tuen kokonaisuus. Riittävä tuki ja ohjaus on meillä kestävän koulutuksen strategian onnistumisen edellytys. Asiakkaille viestitään toiminnastamme monikanavaisesti, nopeasti ja selkeästi. Henkilöstöstrategiamme tavoitteiden mukaisesti olemme huippuosaajista koostuva asiantuntijaorganisaatio, jonka jokainen henkilöstön jäsen on asiantuntija omalla alallaan. Henkilöstön koulutus- ja kehittämistarpeita kartoitetaan mm. säännöllisin koulutustarvekyselyin, henkilöstötutkimuksin, henkilöstöpalautteiden sekä tavoite- ja kehityskeskusteluiden avulla. Tarpeet huomioidaan vuotuista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa rakennettaessa, osana vuosittaista toiminnan suunnittelua. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on kuvattu viimeisin henkilöstörakenne ja sen muutokset edellisvuoteen verrattuna sekä arvio henkilöstökehityksestä. Osana uuden vision ja strategian 2021–2023 toimeenpanoa tavoite- ja kehityskeskusteluprosessi on uudistettu (sisältö ja teemat, ajoitus ja keskustelujen tuki, Liite 2, s 2). Jokaisen työntekijän kanssa tehdään henkilökohtainen koulutus- ja kehittämissuunnitelma osana kehityskeskusteluita. Toisaalta jokaisella perholaisella on vastuu itsensä kehittämisestä ja ammattiosaamisen ajan tasalla pitämisestä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma rakennetaan osana vuosittaista toiminnan suunnittelua. Suunnitelma käydään yhdessä läpi henkilöstötyöryhmän ja luottamushenkilöiden kanssa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on kuvattu viimeisin henkilöstörakenne ja sen muutokset edellisvuoteen verrattuna, arvio henkilöstökehityksestä sekä varautuminen henkilöstömuutoksiin. Tavoitteemme on olla oppiva organisaatio, jossa tietoa jaetaan kollegojen kesken. Henkilöstö on osallistunut aktiivisesti uusien strategioiden suunnitteluun (strategiakausien 2017–2020 ja 2021–2023 suunnittelu). Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Henkilöstön hyvinvointi on nostettu yhdeksi visiomme painopisteistä. Työterveyshuoltomme on lakisääteistä kattavampaa, mitä toiminnan arviointikyselyn mukaan henkilöstö arvostaa. Teemme alueellamme yhteiskunnallista kehittämistyötä ja osallistumme työelämän edustajien kanssa ravintola-, matkailu-, liiketoiminta- ja hyvinvointialan kehittämiseen. Arvioimme toimintaamme säännöllisesti mm. kestävän kehityksen standardien näkökulmasta yhdessä OKKA-säätiön kanssa. Kestävän koulutuksen strategia edistää perustehtävämme yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Olemme aktiivisesti kehittämässä yhteiskunnallisten yritysten roolia mm. ARVO-liitossa. Teemme jatkuvaa ja tiivistä yhteistyötä muun muassa työelämäasiakkaiden, ympäristöjärjestöjen ja viranomaisien sekä työterveyden ja eläkevakuutusyhtiömme kanssa. Osallistumme aktiivisesti erilaisiin kehittämishankkeisiin, joissa etsitään yhteistyössä eri toimijoiden kanssa ratkaisuja kestävämpään ja lyhyempään ruokaketjuun, vastuulliseen matkailuun ja liiketoimintaan sekä valtakunnallisen koulutuksen ja työelämän kehittämiseksi. Olemme lisänneet lähituottajilta tehtyjä ostoja. Hyödynnämme biojätettä pikakompostorin avulla oman peltomme maanparannukseen. Yhteistyömme perustuu molemminpuoliseen luottamukseen ja läpinäkyvyyteen yhteiskunnan eri toimijoiden kesken. Edellytämme vastuullisuutta jokaiselta työntekijältämme ja yhteistyökumppaneiltamme. Toiminnassamme painottuvat mm. ravinto ja terveys, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys sekä vastuulliset hankinnat ja kestävä kulutus. Kiinnitämme huomiota hiilijalanjälkeen, edistämme kiertotaloutta (Kiertotalouden edistäminen, liite 2, s.7), suojelemme luonnon monimuotoisuutta, edistämme kestävää gastronomiaa, pyrimme jatkuvasti pienentämään ruokahävikkiämme ja suosimme lähituottajilta tehtyjä hankintoja. Noudattamalla kestävän kehityksen periaatteita ja ohjeita voimme tehostaa toimintoja ja vähentää ympäristön kuormitusta. Hankintajärjestelmäämme yhdenmukaistetaan hankinta-asiantuntijan koordinoimana. Hankinnoissamme toteutuvat kestävän kehityksen kolme keskeistä teemaa: ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu ja taloudellinen vastuu. Toteuttamalla kestäviä hankintoja voimme edesauttaa organisaatiomme ympäristö- ja vastuullisuustavoitteiden saavuttamista. Pääsääntöisesti, aina kun on mahdollista, toteutamme



kumppanuuksiamme sellaisten tahojen kanssa, jotka omassa toiminnassaan vastaavat näihin kriteereihin. Kumppanuuksilla luodaan molemmille osapuolille lisäarvoa ja hyötyä yhteistyöstä. Toiminnallamme edistämme työelämä- ja sidosryhmäkumppanuuksia. Työelämäkumppaneille tarjoamme erilaisia koulutusmahdollisuuksia ja tukea työelämässä oppimisen ohjaamiseen.

Arviointi ja parantaminen: Kaikki saadut palautteet analysoidaan johdon katselmuksessa kesäkuussa. Tiimit ja työryhmät käsittelevät palautteita omista näkökulmistaan huhtikuussa ja syyskuussa. Tiimien omien kehittämissuunnitelmien lisäksi tiimit tekevät talotason kehittämisehdotuksensa johtoryhmälle johdon katselmukseen. Akuutit kehittämistoimet toteutetaan välittömästi ja muut kehittämistoimet dokumentoidun suunnitelman mukaisesti. Palautteiden käsittelyn prosessit on kuvattu palautekyselyiden vuosikellossa. Muita arviointi- ja kehittämismenetelmiä ovat: Kestävän kehityksen ohjelma 2021-2023, OKKA-säätiön kestävän kehityksen arvioinnit (2018 ja 2021), PLTON vastuullisuusraportin (GRI) (<https://bit.ly/3LHSbdb>) toiminnalliset tulosityhteenvedot (EcoReal Oy 2019 ja 2021) sekä OKM:n laatupalkintokilpailun arviointi 2020 (vahvuudet ja kehittämiskohteet), osallistuminen asiantuntija-foorumeihin, lähiesihenkilöiden toteuttamat tavoite- ja kehityskeskustelut, vertailutiedon hyödyntäminen (esim. Vipunen). Vahvuuksiin ja kehittämiskohteisiin liittyvät toimenpiteet varmistetaan kirjaamalla ne toimenpidesuunnitelmiin, joita seurataan säännöllisesti vuosittain.

4 KESTÄVÄN ARVON LUOMINEN

Toimintatavat: Järjestämislupa, koulutustarjonnan suunnittelu, hakijamarkkinointi, opiskelijaviestintä, HOKS-prosessi, opiskelijoiden ura- ja jatkosuunnittelu, työllistymisen varmistaminen, oppimisympäristöt, omat oppimisympäristöt, koordinoitu, laaja työelämässä oppimisen verkosto, opiskelijoiden ja henkilöstön keke-toiminta

Toteutus: Vastuullisuustyömme on osa koko henkilöstömme toimintaa. Tavoitteenamme on, että ulkoisten sidosryhmien edustajien kanssa tuotamme uusia ideoita kehittäessämme toimintojamme yhä vastuullisempaan suuntaan (esim. Ravintola Perhon Take-Away-kestoastiasto). Kestävän kehityksen termiksi on meillä vakiintunut kestävä tulevaisuus. Vastuullisuusarvomme mukaisesti kestävä tulevaisuus on meille keskeinen menestystekijä ja ilmenee käytännön toiminnassamme: mm. hiilijalanjälkemme minimoimisessa (esim. saneeraukset kiinteistöissä). Syksyllä 2021 tehdyn opiskelijakyselyn perusteella tärkeimmäksi yksittäiseksi hakeutumisen motiiviksi osoittautui se, että meillä on hyvä maine erityisesti vastuullisena kouluna. ARVO-lupauksemme mukaisesti kannamme vastuamme toimintamme vaikutuksista ympäristöön ja hidastamme ilmastonmuutosta. Kestävä kehitys kuuluu vahvasti koulutuksemme osaamistavoitteisiin ja on osa työelämän kehitys- ja innovaatiotoimintaa. Olemme rakentaneet opiskelijoillemme monialaisen kestävän kehityksen oppimispolun (Liite 2, s.6), jonka avulla opiskelijalla on mahdollisuus valita opintoja, jotka painottuvat kestävän kehityksen teemoihin ja joihin linkittyy toiminta Green City Farmilla. Kestävä tulevaisuus ja vastuullisuus on integroitu kaikille yhteisiin opetussisältöihin. Kestävän kehityksen ohjelman (Liite 2, s3). tavoitteena on tukea henkilöstön ja opiskelijoiden kasvua kestäväan elämäntapaan. Ohjelman pohjana toimii OKKA-säätiön ylläpitämä kestävan kehityksen sertifiointijärjestelmä. Tavoitteemme on, että opiskelijat toimivat kestävan tulevaisuuden lähettiläinä. Vastuullisuustyötämme ohjaavat seuraavat toimenpiteet ja asiakirjat: Kestävän koulutuksen strategia, kestävän kehityksen ohjelma (Liite 2, s.3), kestävän kehityksen sertifikaatti, laadunhallintajärjestelmä (Perho Quality), sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Operatiivinen johtoryhmä vastaa kestävan tulevaisuuden edistämisen kokonaisuudesta ottaen huomioon hallituksen strategiset linjaukset osallistaen pedagogista johtoryhmää opetukseen liittyvissä kysymyksissä. Kestävän tulevaisuuden työryhmä vastaa käytännön kehittämistoimenpiteiden toteutumisesta, vastuullisuusajattelun levittämisestä sekä vastuullisuustyön seuraamisesta. Henkilöstön ja opiskelijoiden kestävan tulevaisuuden osaamista ylläpidetään ja edistetään mm. Ammattilaisen kädenjälki -verkkokoulutuksen avulla. Meille myönnettiin kestävan kehityksen sertifikaatti joulukuussa 2018 ja se uusittiin itsearviointi- ja auditointiprosessin jälkeen maaliskuussa 2022. Sertifiointin tärkeimpänä tavoitteena on tukea kestävan kehityksen työtämme. Sen avulla kehitetään opetusta ja oppimisympäristöjä kestävan kehityksen kasvatuksen tavoitteita tukevaksi. Markkinointimme luo sisällöt ja ulkoasun huomiota herättävälle ja houkuttelevalle viestinnälle, jolla tavoitamme keskeiset asiakasryhmämme (www.perho.fi / www.perhopro.fi). Viestintää ja markkinointitoimenpiteitä toteutetaan suunnitelmallisesti ja hyödynnetään tarkoituksenmukaisia medioita. Painopiste on digitaalisessa mainonnassa sekä orgaanisen näkyvyyden saavuttamisessa sosiaalisessa mediassa. Seuraamme mainekuvamme kehittymistä (mm. T-Median Luottamus & Maine-tutkimus 2022). Hyödynnämme aktiivisesti mahdollisuuksia tuoda kestävan tulevaisuuden asiantuntemustamme sidosryhmäverkostomme käyttöön, kuten puheenvuoroja alueellisissa ja kansallisissa tilaisuuksissa (esim. Karvin hyvien laadunhallinnan käytänteiden seminaarissa sekä HS Teema-lehti 02/2020), tuottamalla mediasisältöjä kestävan tulevaisuuden ja vastuullisuuden teemoista, sekä osallistumalla erilaisiin ammatillisen koulutuksen verkostohankkeisiin (esim. VASKI-hanke). Tuotamme kestävan tulevaisuuden materiaalia mm. Youtube-kanavallamme. Olemme vahvasti verkostoituneita koulutuksen järjestäjien, yhteiskunnan toimijoiden, opiskelijoiden, opiskelijajärjes-

töjen ja työelämän kanssa. Tuomme verkostoissa esiin omaa osaamistamme ja toimintaamme. Meidät tunnetaan pääkaupunkiseudulla aktiivisena kestävä tulevaisuuden oppilaitosvaikuttajana, jonka näkemyksiä arvostetaan ammatillisen koulutuksen keskuudessa. Olemme monimuotoinen oppimisyhteisö, jossa opiskelijoiden ja henkilöstön erilaisuus nähdään rikkautena. Toteutamme vieraiden kielten ja kulttuurien opetusta, työelämässä oppimista kansainvälisillä työpaikoilla, monialaisia hankkeita ja projekteja sekä opintomatkoja. Lisäksi järjestämme englanninkielistä ravintola-alan koulutusta monikulttuurisille opiskelijaryhmille. Luomme nuorille ja aikuisille menestyksen mahdollisuuksia tarjoamalla innostavia reittejä ravintola-alan, matkailualan ja liiketoiminnan ammattiteihin. Mittaamme kestävä tulevaisuuden tavoitteidemme toteutumista tulokortin mukaisesti kestävä tulevaisuuden indeksillä. Tuemme opiskelijoitamme heidän opintojensa aikana niin, että he valmistuvat ja työllistyvät (esim. henkilökohtaiset uraohjaajat ja koulutusala-kohtaiset työllistymisen varmistajat). Opiskelijapalautteiden perusteella opiskelija saa riittävästi tarvittavaa ohjausta ja tukea (Liite2, s.6). Opintoja edistetään niin, että opiskelija valmistuu optimaalisessa aikataulussa ja työllistyy ammattialansa perustiedot ja -taidot osaavana. Kestävä koulutuksen strategian mukaisesti vahvistamme verkko-opetuksen ja digitaalisten oppimateriaalien käyttöä (iPerho), sekä kehitämme erityisesti etäopiskelun muotoja. Liiketoiminnassamme toteutamme kestävä kehityksen mukaisia periaatteita (esim. raaka-aineita lähituottajilta). huomioimme hankinnoissamme kiertotalouden periaatteita mm. pohtimalla hankkimiemme kalusteiden jatkokäyttömahdollisuuksia. Työelämäkumppaniemme kanssa teemme suunnitelmallista yhteistyötä (mm. Rekrypäivät, asiakastapaamiset, työelämässä oppimisen suunnittelu-, ohjaus- ja arviointikäynnit ja palautekyselyt). Asiakkuuksien hoitomallin mukaisesti kaikilla kumppanuustasoilla korostuu vastavuoroisuus ja kehittävä yhteistyö. Opiskelijoiden näkemyksiä seuraamme säännöllisesti erilaisin palauttein ja keskusteluin. Palautekyselyjen vuosikello ohjaa systemaattista asiakkaan kuulemista luoden perustan laadunhallintajärjestelmällemme. Viranomaiskumppaneihimme teemme yhteistyötä mm. osallistumalla heidän rahoittamiin hankkeisiin ja raportoimalla toiminnastamme. Muiden sidosryhmäkumppaneidemme kanssa toteutamme yhteistyötä mm. erilaisten verkostojen ja tapahtumien (esim. kansallinen laatuverkosto, OPSO ry, VASKI-hankeverkosto, OPH-webinaarit ja kehitystyöryhmät, työelämätoimikunnat) yhteydessä.

Arviointi ja parantaminen: Kaikki saadut palautteet analysoidaan johdon katselmuksessa kesäkuussa. Tiimit ja työryhmät käsittelevät palautteita omista näkökulmistaan huhtikuussa ja syyskuussa. Tiimien omien kehittämissuunnitelmien lisäksi tiimit tekevät talotason kehittämis ehdotuksensa johtoryhmälle johdon katselmukseen. Akuutit kehittämis-toimet toteutetaan välittömästi ja muut kehittämistoimet dokumentoidun suunnitelman mukaisesti. Palautteiden käsittelyn prosessit on kuvattu palautekyselyiden vuosikellossa. Muita arviointi- ja kehittämismenetelmiä ovat: Kestävä kehityksen ohjelma 2021-2023, OKKA-säätiön kestävä kehityksen arvioinnit (2018 ja 2021), vastuullisuusraporttimme (GRI) (<https://bit.ly/3LHSbdb>) toiminnalliset tulosityhteenvedot (EcoReal Oy 2019 ja 2021) sekä OKM:n lautupalkintokilpailun arviointi 2020 (vahvuudet ja kehittämiskohteet), osallistuminen asiantuntijafoorumeihin, lähiesihenkilöiden toteuttamat tavoite- ja kehityskeskustelut, vertailutiedon hyödyntäminen (esim. Vipunen). Vahvuuksiin ja kehittämiskohteisiin liittyvät toimenpiteet varmistetaan kirjaamalla ne toimenpidesuunnitelmiin, joita seurataan säännöllisesti vuosittain.

5 SUORITUSKYVYN OHJAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Toimintatavat: Perho Quality laadunhallinnan kuvaus, keskeiset prosessit, toiminnan kuvaukset, palautekyselyiden vuosikello: tarkoitus, merkitys, ohjeistukset, tulokortti, tiimiorganisaatio, tiimisopimukset, keke-strategia, tiedolla johtaminen, digipedagogiikka, tietosuoja / tietoturvaohjeistus, riskien hallinta, talouden suunnittelu (budjetointiprosessi, toimintasuunnitelmat), hankinnat, ohjeistus, koordinointi, vaikuttavuuden arviointi, ennakointityö

Toteutus: Meneillään on kestävä koulutuksen strategiakausi (Strategiakuvaus hakemuksen alussa, sekä Liite 2, s.4), joka ajoittuu vuosille 2021–2023. Strategian toteutumista seurataan vuosittain sekä tiimeittäin (toimintasuunnitelmat, tavoitteet tulokset) ja kokonaisuutena. Tulokset kootaan yhteen ja tehdään kehittämistoimia unohtamatta vahvuuksien ylläpito- ja hyödyntämistoimia. Tiedot kootaan keskitetysti vuositason Palautekyselyiden vuosikelloon, joka toimii osaltaan tietovarastona. Kestävällä pohjalla oleva talous auttaa kohtaamaan tulevia uusia haasteita ja tekemään arvovalintoja. Talouslukuja seurataan kuukausikohtaisesti ja niistä tiedotetaan kuukausikatsauksen välityksellä henkilöstölle. Hanketoiminnan avulla kehitämme ja parannamme strategioiden, arvojen, mission ja vision mukaisia toimintoja sekä luomme ja ylläpidämme kumppanuuksia. Hanketoiminta on aina tarvelähtöistä ja se perustuu toimintamme parantamiseen ja kehittämiseen (Liite 2, s.2). Osana intran kuukausikatsausta henkilöstöä informoidaan käynnissä olevien hankkeiden etenemisestä, uusista hankkeista sekä vireillä olevista hankehakemuksista. Ennaltaehkäisemme riskejä suunnitelmallisella riskienhallinnalla, jolla varmistetaan toiminnan jatkuvuus, informaatio päätöksenteon tueksi sekä tietoisuus kehittämismahdollisuuksista ja uhista. Kartoitamme mahdolliset riskit johdon toimesta strategia- ja toimintasuunnittelun yhteydessä. Strategisia ja operatiivisia riskejä hallitaan hyvällä johtamisella ja suunnittelulla. Taloudellisiin riskeihin varaudutaan ennakoiden. Tämän avulla olemme mm. voineet välttää lomautukset ja



irtisanomiset koko 5-vuotisen toimintamme aikana. Työturvallisuuteen ja työympäristöön liittyviä riskejä kartoitetaan ja arvioidaan säännöllisesti työsuojelutoimikunnassa sekä työpaikkaselvityksissä. Osallistumme lainsäädännön ja muiden säädösten suunnitteluun ja kommentointiin, jolloin pystymme toimimaan ketterästi säädösten muuttuessa niiden mukaisesti. Fyysisten toimipisteiden riskit on määritelty kriisi- ja pelastussuunnitelmissa. Olemme palkanneet erillisen turvallisuusasiantuntijan kehittämään toimintaa ja lisäämään riskitietoisuutta. Turvallisuusasiantuntija edistää sekä fyysistä että kyberturvallisuutta vuosikellon mukaisesti sekä tiimeissä, että opiskelijaryhmissä ohjeistuksilla ja koulutuksilla (esim. koko henkilöstön pakollinen turvallisuuskoulutus). Olemme kehittäneet oman vaikuttavuuden arvioinnin työkalun, jolla arvioimme toimintojamme taloudellisen ja pedagogisen onnistumisen lisäksi kumppanuus- ja pr-hyötyjä sekä ympäristön kunnioittamisen ja yhteisöllisyyden edistämistä. Vaikuttavuuden arvioinnin työkalu toimii sisäisten auditointien menetelmänä ja sen avulla teemme toimintojamme näkyväksi sekä edistämme jatkuvaa kehittämistä. Olemme myös esitelleet ja tarjonneet mallina vaikuttavuuden arviointityökalua muille koulutuksen järjestäjille käynnissä olevan VASKI-hankkeen (Vastuullinen ja kestävä ammatillinen koulutus) kautta. Elinkeinon edustajien aktiivinen rooli tunnusomaista mm. hallitustyössämme. Saamme myös kutsuja elinkeinoelämää kehittäviin toimikuntiin (esim. MaRa ry, Smal, Finanssiala ry, Olympiakomitea), joissa seurataan alojen toimintaedellytysten ennakointia. Pyrimme myös proaktiivisesti muokkaamaan tulevaisuutta entistä kestävämmäksi (esim. SITRAN rahoittama tulevaisuusajattelun hanke opetusmateriaalien kehittämiseksi). Osallistumme myös osaamisen ennakointifoorumin (OEF) työhön ja käytämme sen tuloksia toimintamme suunnittelussa. Tietotekniikkapalveluiden käyttöön tarvitaan rooli ja tehtävän mukainen käyttöluupa, jolla käyttäjä sitoutuu noudattamaan kulloinkin voimassa olevia omia ja yhteistyökumppaneidemme ohjeita ja sääntöjä tietotekniikkapalveluiden käytöstä. Tietosuojaselosteemme on laadittu viranomaisohjeiden mukaisesti. Uudistimme organisaatiomme (Liite 2, s.1) 1.1.2022 visiokauden tavoitteiden saavuttamiseksi. Uudistuksen lähtökohdaksi oli sekä opiskelija- että työelämäasiakkaiden näkökulmasta mahdollisimman joustava ja tehokas toimintatapa. Tarjoamme kaiken tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen toimialoittain yhden luukun periaatteella. Organisoitumisen periaatteena on se, että koulutustoiminta on keskiössä ja sitä johdetaan pedagogisen johtoryhmän toimesta. Koulutustoimintaa tukevat koulutuksen ja yhtiön tukipalvelut. Verkkokampanin työryhmä tutustuu erilaisiin työkaluihin ja oppimisympäristöihin ja laatii arvion niiden käytettävyydestä verkko-opetuksessa ja ohjauksessa. Tällä tarjoamme puitteet erilaisille kokeiluille ja rohkaisemme ottamaan käyttöön tutkittuja menetelmiä tukemaan omaa työskentelyä, opetusta ja ohjausta. Kestävää kehitystä toteutetaan sillä, että hyödynnetään käytössä olevia ohjelmistojamme ja palvelujamme monipuolisesti. Hankintoja tehdessä huomioidaan tuotteiden ja palvelujen elinkaari. Palautekyselyjen vuosikelloon on koottu toiminnan kannalta tärkeimmät datalähteet. Toiminnan kehittämisen suunnitelmat kirjataan Palautekyselyjen vuosikelloon sekä tarvittaessa toimintasuunnitelmiimme. Tulokortille on koottu keskeisimmät toimintaa ohjaavat tunnusluvut. Datalähteinä toimivat sisäisesti mm. Palautekyselyjen vuosikello, taloushallintojärjestelmät, HR-rekisteri sekä opiskelijahallintojärjestelmä. Ulkoisina datalähteinä käytetään mm. Arvojärjestelmää, Vipusta sekä Tilastokeskusta. Ajantasaisen tietoon kerätään johdon määrittelemät mittarit. Käytämme data-analytiikka mahdollisuuksien mukaan arvioimaan mittareiden muutoksia suhteessa tulevaan. Kestävän arvon luonnin osalta tietoa kerätään vastuullisuusraporttiin (GRI). Tiimeissä ja työryhmissä analysoidaan saatuja tuloksia ja palautteita aina tarvittaessa, mutta vuosittain huhtikuussa tiimit ja työryhmät käyvät läpi kaiken siihen mennessä kertyneen tiedon. Tiimit tekevät omia vahvuus- ja kehityskohdeanalyysyjään ja tarvittaessa ehdottavat operatiiviselle johtoryhmälle myös koko organisaation taseisia kehitysideoita. Laatuja järjestelmämme mukaisissa prosesseissa kesäkuussa järjestettävä johdon katselmus on keskeisin kertyneen palautteen ja datan arvioinnin, tulevaisuuden ennakkoinnin ja toiminnan suunnittelun ajankohta. Siitä käynnistyy osallistava toimintasuunnitelmien laadinta ja budjetointiprosessi. Käytämme taloudellisen tuloksen täysimääräisesti koulutuksen toteuttamiseen ja kehittämiseen. Osakeyhtiönä pyrimme toimimaan mahdollisimman tehokkaasti ja tuottamaan ylijäämää, jolla voimme taas entistä paremmin toteuttaa ja kehittää ammatillista koulutusta. Sijoitusstrategiamme mukaisesti sijoituskohteet valitaan kestävien ja vastuullisten periaatteiden mukaisesti. Toimimme omistajiemme omistamissa koulukiinteistöissä, joiden hoito ja ylläpito toteutetaan vastuullisesti (esim. energiatehokkuus, käyttöikä). Toimintaperiaatteisiimme ja kulttuuriimme kuuluu mahdollisimman laaja avoimuus, emmekä esimerkiksi rajoita tekijänoikeudella tuottamiamme innovaatioita tai teoksia. Toimintamme lähtökohdaksi on toimia eettisesti, vastuullisesti ja esimerkillisesti taloudellisissa asioissa. Koronapoikkeusaika vaikutti merkittävästi toimintaedellytyksiin erityisesti matkailu- ja ravintola-alalla sekä omissa ravintoloissamme. Tästä huolimatta pystyimme välttämään irtisanomiset ja lomautukset pandemian aikana. Pystyimme pitämään koko henkilöstömme aktiivisesti töissä monipuolisilla työjärjestelyillä, uusilla palveluratkaisuilla ja työntekijöiden joustavuudella. Kartoitimme lisäksi koronapoikkeusajan opiskelu- ja työolosuhteita, sekä viestintää kahteen otteeseen opiskelijoille ja henkilöstölle tehdyllä kyselyllä, jonka tulokset arvioitiin ja otettiin huomioon osana toimintasuunnitelmia.



Arviointi ja parantaminen: Kaikki saadut palautteet analysoidaan johdon katselmuksessa kesäkuussa. Tiimit ja työryhmit käsittelevät palautteita omista näkökulmistaan huhtikuussa ja syyskuussa. Tiimien omien kehittämissuunnitelmien lisäksi tiimit tekevät talotason kehittämisohjelmakseen johtoryhmälle johdon katselmukseen. Akuutit kehittämistoimet toteutetaan välittömästi ja muut kehittämistoimet dokumentoidun suunnitelman mukaisesti. Palautteiden käsittelyn prosessit on kuvattu palautekyselyiden vuosikellossa. Muita arviointi- ja kehittämismenetelmiä ovat: Kestävän kehityksen ohjelma 2021–2023, OKKA-säätiön kestävän kehityksen arvioinnit (2018 ja 2021), vastuullisuusraportin (GRI) (<https://bit.ly/3LHSbdb>) toiminnalliset tulosityhteenvedot (EcoReal Oy 2019 ja 2021) sekä OKM:n laatupalkintokilpailun arviointi 2020 (vahvuudet ja kehittämiskohteet), sisäiset vaikuttavuuden arvioinnit, osallistuminen asiantuntijafoorumeihin, lähiesihenkilöiden toteuttamat tavoite- ja kehityskeskustelut, vertailutiedon hyödyntäminen (esim. Vipunen). Vahvuuksiin ja kehittämiskohteisiin liittyvät toimenpiteet varmistetaan kirjaamalla ne toimenpidesuunnitelmiin, joita seurataan säännöllisesti vuosittain.

TULOKSET: 6 SIDOSRYHMIEN NÄKEMYKSET

Olennaisuus ja käytettyys: Olemme luoneet palautteiden systemaattista keräystä varten Palautekyselyiden vuosikellon, johon on nimetty toiminnan vahvuuksien ja kehittämisen kannalta olennaisimmat palautekyselyt aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen (Liite 2, s.4). Lisäksi toteutamme tarpeen mukaan erilaisia Ad Hoc-kyselyitä, sekä strategiakaussittain yhdessä työeläkeyhtiö Ilmarisen (Työyhteisöviire-kysely) sekä työterveyshuollosta vastaavan Terveystalon kanssa henkilöstön työhyvinvointikyselyitä. Omat kyselymme on rakennettu palvelumuotoilun periaattein olemassa olevan EFQM 2020-arviointimenetelmän mukaisiksi niin että kysymykset tuottavat tuloksia kunkin EFQMn osa-alueen mukaisille arviointialueille ja samoja kysymyksiä ei esiinny eri kyselyissä. Lisäksi hyödynnämme valtakunnallisia ARVO (AMIS)-palautteita samoilla periaatteilla. Kyselyiden tuloksia käsitellään säännöllisesti johtoryhmässä ja henkilöstökokouksissa. Tuloksista ja toimenpiteistä tiedotetaan hallitukselle, opiskelijoille ja sidosryhmille. Palautekyselyiden vuosikellossa on nimetty prosessit, joiden avulla kyselyiden tulokset saatetaan vahvuudeksi ja kehittämiskohteiksi tiimeittäin. Omat kyselyt toteutetaan WEBROPOL-kyselyohjelman avulla. Läpinäkyvyyden varmistamiseksi kyselyiden kaikki tulokset ja yhteenvedot ovat koko henkilöstön nähtävillä sisäisessä intrassa Palautekyselyiden vuosikellossa. Samoilla periaatteilla toteutetaan myös työelämäkumppaneiden palautteet. Erilaisissa verkostoissa, tapahtumissa ja tapaamisissa kuullaan sidosryhmien näkemyksiä toiminnan kehittämiseksi. Yhteiskunnallisia näkemyksiä kartoitamme vuorovaikutuksessa muiden toimijoiden kanssa mm. käynnissä olevan VASKI-hankkeen avulla ja yhdessä opiskelijoiden kanssa. Olemme huomioineet näkemyksiä mm. osallistamalla Niemikoti-säätiön kuntoutujia Green City Farmin työtehtävissä sekä tarjoamalla farmin ympäristön päiväkodeille ja oppilaitoksille mahdollisuuksia tutustua ja työskennellä pellolla. Vuosittain järjestetään Malmin kampuksen ympäristössä suuria yleisötapahtumia: taimimyynti keväällä sekä sadonkorjuumarkkinat syksyllä. Keskeisiä sidosryhmätuloksia on esitelty liitteessä 1.

Suorituskyky: Olemme seuranneet kyselyiden tulosten kehittymistä koko 5-vuotisen toimintamme ajalta. Pääosin tulokset osoittavat positiivista kehityssuuntaa. Saatavuuden mukaan vertailemme tuloksiamme muiden ammatillista koulutusta järjestävien oppilaitosten kanssa sekä valtakunnallisia tuloksia Vipusesta. Parannamme mittaristoamme strategiakaussittain huomioiden niissä kestävän kehityksen ja tulevaisuuden ennakkoinnin. Kestävän kehityksen tulokset ja toiminta ovat kyselyiden mukaan kehittyneet viisivuotisen toimintamme aikana pääosin positiivisesti (esim. opiskelijoiden ARVO-päätösvaiheen kyselyssä ”sain valmiuksia toimia oppilaitoksessani kestävän kehityksen mukaisesti”). Henkilöstön näkemykset toiminnastamme ovat hyvällä tasolla, ja tulokset ovat viiden viimeisen vuoden aikana kehittyneet positiiviseen suuntaan. Myös poikkeusolojen aikana viimeisen kahden vuoden aikana henkilöstön työhyvinvointi on ollut hyvällä tasolla. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on varmistettu poikkeusaikoina ja se näkyy tulosten hyvänä tasona. Palautekyselyiden mukaan opiskelijat ovat erittäin tyytyväisiä toimintaamme. Myös valtakunnallisesti (ARVO-palautte, Vipunen) verrattuna opiskelijoidemme tyytyväisyys toimintaamme on korkea. Opiskelijat ovat tyytyväisiä myös turvalliseen kouluyhteisöön. Kiusaamiseen puututaan välittömästi ja opiskelussa vallitsee toisen kunnioittaminen ja työrauha. Opiskelijatukijärjestelmämme on erittäin kattava ja se tarjoaa kaiken mahdollisen tuen opiskelijoiden opintojen etenemiselle, valmistumiselle ja työllistymiselle opintojen jälkeen. Sidosryhmämme pitävät meitä edelläkävijänä kestävän kehityksen prosesseissa. Olemme luotettava ja haluttu yhteistyökumppani.

7 STRATEGINEN JA OPERATIIVINEN SUORITUSKYKY

Olennaisuus ja käytettyys: Tulokortissamme ja muissa Palautekyselyiden vuosikelloon kirjattujen mittareiden tulostiedot kattavat koko toimintamme. Tulokorttimittarit on kohdistettu strategian neljään osa-alueeseen: kestävä koulutus, hyvinvoiva henkilöstö, ympäristön kunnioittaminen ja tasapainoinen talous. Tulokorttimittareiden lisäksi muita rahoitukseen vaikuttavia tuloksia seurataan aktiivisesti sekä Arvo-järjestelmän ja Opetushallituksen tilastopalvelun Vipusen kautta. Tuloksia verrataan kansalliseen keskiarvoon sekä saman alueen muiden toimijoiden tuloksiin. Tulokset on koottu sisäisessä intranetissä sijaitsevaan Palautekyselyiden vuosikelloon, ja ne ovat siellä



kaikkien perholaisten nähtävillä. Toimintaa arvioidaan EFQMn suunta ja toiminta-arviointialueiden mukaisesti. Kattavampia yhteenvetoja laaditaan vuosittain ja tiimit käsittelevät niitä kokouksissaan. Kukin tiimi määrittelee tuloksistaan vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Vahvuuksista laaditaan muistio, jossa määritellään tiimikohtaisesti, miten vahvuuksia ylläpidetään ja kehitetään. Kehittämiskohteita tiimi valitsee 1–3 laatien niille vastuutetut toimintasuunnitelmat ja työmenetelmät sekä seuranta-aikataulut. Johdon katselmuksessa tarkastellaan alkuvuoden toimintaa ja tuloksia ja linjataan seuraavan vuoden tavoitteita ja taloutta. Katselmuksissa esitellään mm. asiakaspalautteiden tuloksia ja niiden perusteella esiin tulleita tiimikohtaisia vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Katselmuksessa näistä kootaan talotason yhteiset kehittämiskohteet, jotka liitetään vastuutettuihin toimintasuunnitelmiin.

Suorituskyky: Viisivuotisen toimintakauden aikana tuloksemme ovat pääosin osoittaneet positiivista kehitystrendiä. Myös vertailutieto osoittaa, että tuloksemme ovat valtakunnallisia keskiarvoja paremmat. Kaikista laatujärjestelmän osa-alueista kerätään palautetta ja tulostietoa, joita hyödynnetään toimintatapojen kehittämisessä. Kestävän kehityksen ja tulevaisuuden toiminta on keskeisellä sijalla toiminnassamme. Tarkoituksenmukaisesti kehitettyjä toimintatapoja arvioidaan ja edelleen muokataan, jotta voidaan oppia ja parantaa suorituskykyä. Olemme nimenneet myös päästrategiamme kestävän koulutuksen strategiaksi ja siinä kuvataan, kuinka valmennamme opiskelijoitamme kestävän tulevaisuuden lähettiläiksi työelämään. Tarjoamme henkilöstöllemme koulutusta ja mahdollisuuksia osallistua kestävän tulevaisuuden toimintaan. Olemme mm. resursoineet kestävän tulevaisuuden työryhmään. Opiskelijamme ovat tietoisia kestävän kehityksen toimenpiteistämme ja ovat mukana sen toteuttamisessa. Olemme myös palautteiden pohjalta kehittäneet omaa kestävän kehityksen oppimispolkua, jossa opiskelijalla on mahdollisuus valita opintoja, jotka painottuvat kestävän kehityksen teemoihin ja joihin linkittyy toiminta Green City Farmilla.

HAKIJAN KESKEISET PERUSTELUT LAATUPALKINNON MYÖNTÄMISELLE

Meillä kestävää tulevaisuutta ja elämäntapaa tarkastellaan kokonaisvaltaisesti, ja se on yksi keskeinen toiminnan painopiste. Kestävän tulevaisuuden edistäminen osana kaikkea toimintaa välittyy johdon, henkilöstön, opiskelijoiden sekä työelämän ja muiden sidosryhmien toiminnassa. Opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointi ja sen johtaminen koostuu vastuullisuudesta, kaikkien toimijoiden arvostuksesta, palvelevuudesta ja siitä, että kukin tietää omat vastuualueensa ja tehtävänsä. Arvot näkyvät oppilaitoksen arjessa käytännön tekoina ja opetusta ohjaavina valintoina. Opiskelijatytytyisyys on korkea. Kestävän tulevaisuuden systemaattinen vahvistaminen kokonaisvaltaisesti on piirre, jolla erottaudumme Meillä on useita hyviä, toimivia ja innovatiivisia käytänteitä, mikä indikoi hyvää reagoitakykyä ja luovuutta sekä kehittämis- ja kehittymispotentiaalia. Muutosten johtaminen on toteutettu haastamalla ja osallistamalla henkilöstöä aktiivisesti oman työnsä kehittämiseen. Henkilöstöllä on mahdollisuuksia oman osaamisensa vahvistamiseen, kokeilemaan toimintatapaan ja monipuoliseen sidosryhmäyhteistyöhön. Organisaatiossa ja sen toiminnassa, myös sidosryhmäyhteistyössä, näkyy ekososiaalisen sivistyksen tavoite sekä arvostus kaikkia toimijoita kohtaan. Syksyllä 2021 tehdyn kyselyn perusteella tärkeimmäksi yksittäiseksi opiskelijoiden hakeutumisen motiiviksi osoittautui se, että meillä on hyvä maine erityisesti vastuullisena kouluna. Samalla tämä haastaa meidät vastaamaan uuden sukupolven odotuksiin ja ottamaan heidät entistä tiiviimmin mukaan kehitystyöhömmme. Hyödynnämme jatkuvan parantamisen toimintamallia, mm. v. 2020 Laatupalkintokilpailun kehittämiskohteiden perusteella (mm. Perho Quality- laatujärjestelmän uudistus sekä brändin mittaaminen). 5,5-vuotisen toimintamme aikana olemme osallistuneet useisiin ulkoisiin arviointeihin ja auditointeihin (mm. Vertaisarviointi/Keuda 2018, Laatupalkintokilpailu 2020, OKKA-säätiön kestävän kehityksen sertifiointiauditoinnit 2018 ja 2021, Pro Gaala 2022). Auditoinneista ja arvioinneista saatujen palauteraporttien mukaisesti olemme kehittäneet ja parantaneet niissä esitettyjä kehittämiskohteita ja ylläpitäneet vahvuuksiamme. Kehitämme edelleen kestävän tulevaisuuden huomioivaa koulutusmallia, ja samalla olemme sitoutuneita kouluttamaan vastuullisia tulevaisuuden ammattilaisia, jotka ovat valmistuessaan kestävän gastronomian, matkailun ja liiketoiminnan lähettiläitä. Kestävä kehitys kuuluu vahvasti koulutuksemme osaamistavoitteisiin ja se on osa työelämän kehitys- ja innovaatiotoimintaa. Olemme laatineet kestävän kehityksen ohjelman, jonka tavoitteena on tukea henkilöstön ja opiskelijoiden kasvua kestävään elämäntapaan. Ohjelman pohjana toimii kestävän kehityksen sertifiointijärjestelmä. Kestävän tulevaisuuden työryhmä suunnittelee ja ylläpitää kestävän kehityksen ohjelmaa. Työryhmä toteuttaa vuosittain kestävän kehityksen teemoja, joita käsitellään viestinnässä, koulutuksessa, henkilöstökokouksissa ja erilaisissa tapahtumissa. Tunnustuksena kestävän kehityksen jatkuvasta kehittämisestä ja parantamisesta saimme itsearviointien, auditointien ja haastattelujen perusteella jo toisen kerran OKKA-säätiön kestävän kehityksen sertifikaatin huhtikuussa 2022 tunnustuksena pitkään jatkuneesta menestyksekkäästä työstä kestävän tulevaisuuden hyväksi. Green City Farmimme palkittiin huhtikuussa 2022 järjestetyssä PRO-gaalassa: Green City Farm tunnustettiin vastuullisesti toimivaksi ja kestävän kehityksen periaatteita edistäväksi oppimisympäristöksi. Mainittakoon, että kahden muun kategorian voittajat ovat Green City Farmin asiakkaita (Palace ja Viinibaari Apotek). Tämä osaltaan kuvastaa laajaa ja toimivaa verkostotyöskentelyämme kestävän kehityksen saralla.