

Helsingin Diakonissalaitos

- Yhteiskunnallinen konserni, jonka muodostavat Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö ja sen omistamat yhtiöt: Diacor terveyspalvelut Oy, Helsingin Diakonissalaitoksen Hoiva Oy ja Diakoniset Kiinteistöpalvelut Oy
- Sosiaali-, terveys- ja koulutusalan palveluja
- Suomalainen palveluntuottaja, joka käyttää omaisuuttaan ja yhtiöiden tuotot terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen
- Toimii pääkaupunkiseudulla, Karjalohjalla, Kirkkonummella ja Lappeenrannassa
- 1 600 työntekijää, 600 ammatinharjoittajaa
- Toiminnan tuotot noin 120 miljoonaa euroa vuodessa

aikuisien perusopetusta

ammattillista koulutusta

ammattiopintoihin
valmentavaa opetusta

ammatti- ja
erikoisammattitutkintoja

diakoniaa

elämänhallintaa

erityisryhmien koulutusta

oppimisvaikeuksien ja
-valmiuksien arviointia

etsivää nuorisotyötä

hiv- ja aیدیtyötä

hiljaisuuden retriittejä

hoitoa ja kuntoutusta
kidutetuille

hoivakotipalveluja

huumehoitoa

ihmiskaupan vastaista toimintaa

iltapäiväkerhoja

jouluaamun jumalanpalvelus

kansalaistoimintaa

kehitysyhteistyötä

kiinteistöpalveluja

kirjasto

kirikko

kodinhuoltajakoulutusta
erityisopetuksena

talousohjeopetusta

korvaushoitoa

kotihoidoa

koulutusta kehitysvammaisille

koulutusta maahanmuuttajille

koulutusta romaneille

kuntoutusta kidutetuille

lastensuojelun avopalveluja

lastensuojelun sijaishuollon
palveluja

leirejä

liikkuva terveysneuvontayksikkö

lyhytaikaista hoivaa

lähihoitajakoulutusta

lääkäriasemia

majoitusta hiv-positiivisille
huumeidenkäyttäjille

museotoimintaa

palveluasumista palveluasuntoja

palveluja hiv-positiivisille
huumeidenkäyttäjille

palveluohjausta

perhekuntoutusta

perinnetyötä

puhelinneuvontaa huumeista

päihdehoito perheille

päiväkeskustoimintaa

päivätoimintaa
kodittomille naisille

päivätoimintaa
päädeongelmaisille

päivätoimintaa romaneille

romanien työllistämistä

senioriasumista

sielunhoitoa

sosiaalinen yritys

taide- ja kulttuuritoimintaa

tuettua asumista

työterveydenhuolto

vapaaehtoistoimintaa

valmennusta yrityksille

valmennusta työyhteisöille

vertaistukea ikääntyneille

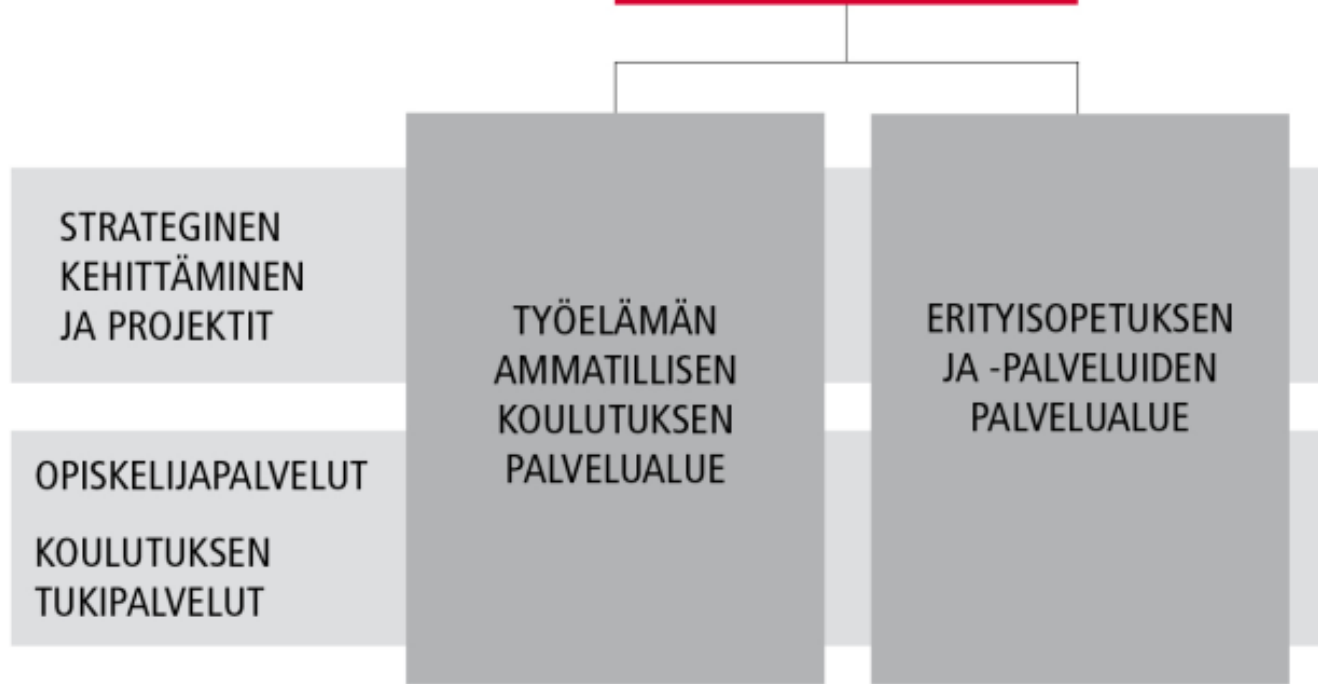
virkestyspäiviä

yksityissairaalan hoitoa

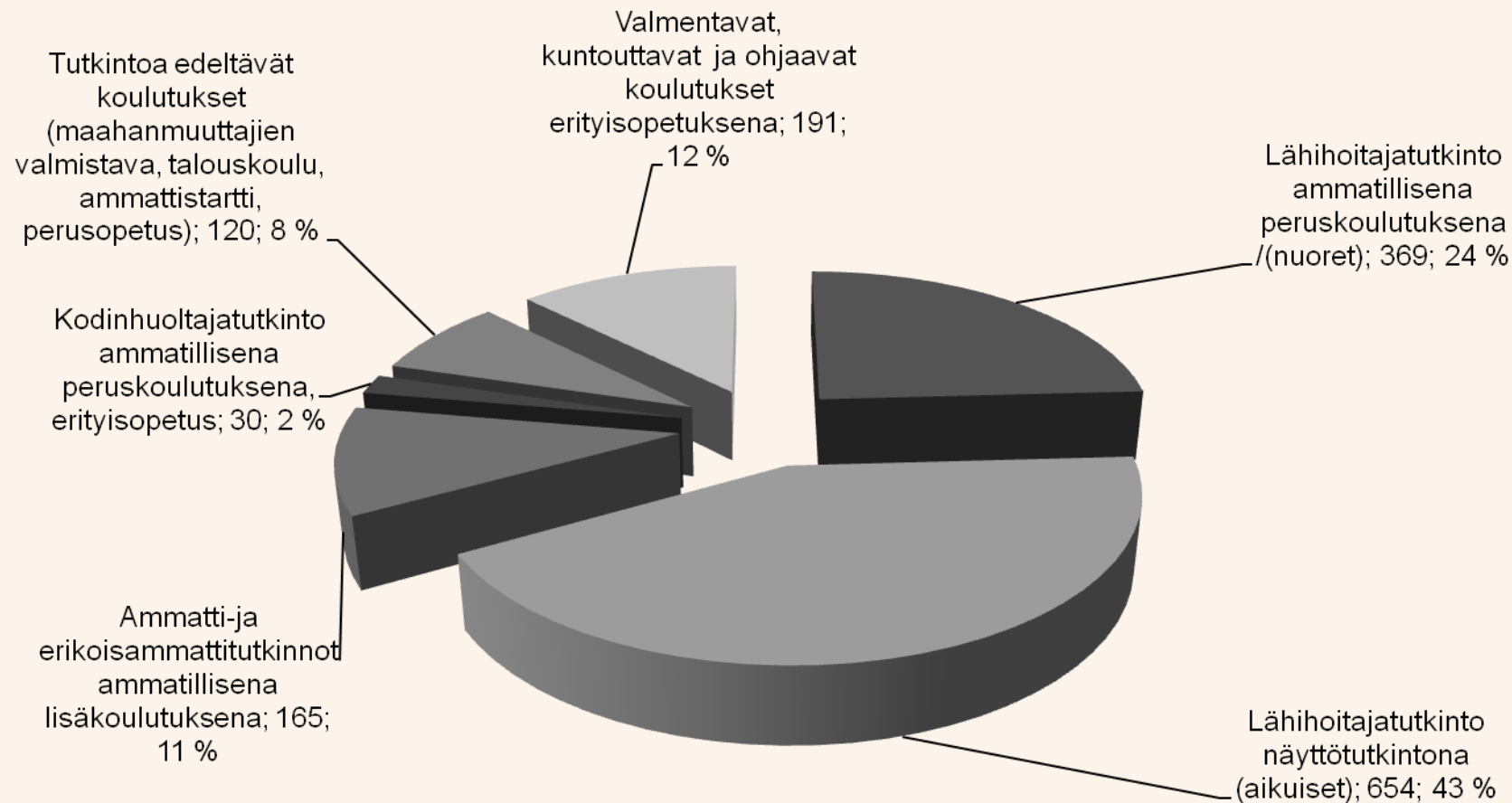
öylättejä

terveys- ja hoivapalveluja

**KOULUTUSPALVELUT
2011**



HDO OPIKELIJAT KOULUTUKSITTAIN 30.1.2011 (LÄSNÄ 1528)



Helsingin Diakoniaopiston tehtävänä on

- ✘ tuottaa työelämään osaajia, jotka osaavat toimia syrjäytymisen ehkäisemiseksi niiden ihmisten kanssa, joiden elämästä on kyse
- ✘ edistää yhdenvertaisia koulutusmahdollisuuksia ja edellytyksiä hyvän elämän rakentamiseen.

Osaamista, osallisuutta ja onnistumisen iloa yhdessä

Välittämisen asiantuntija

Helsingin Diakoniaopisto on tunnettu

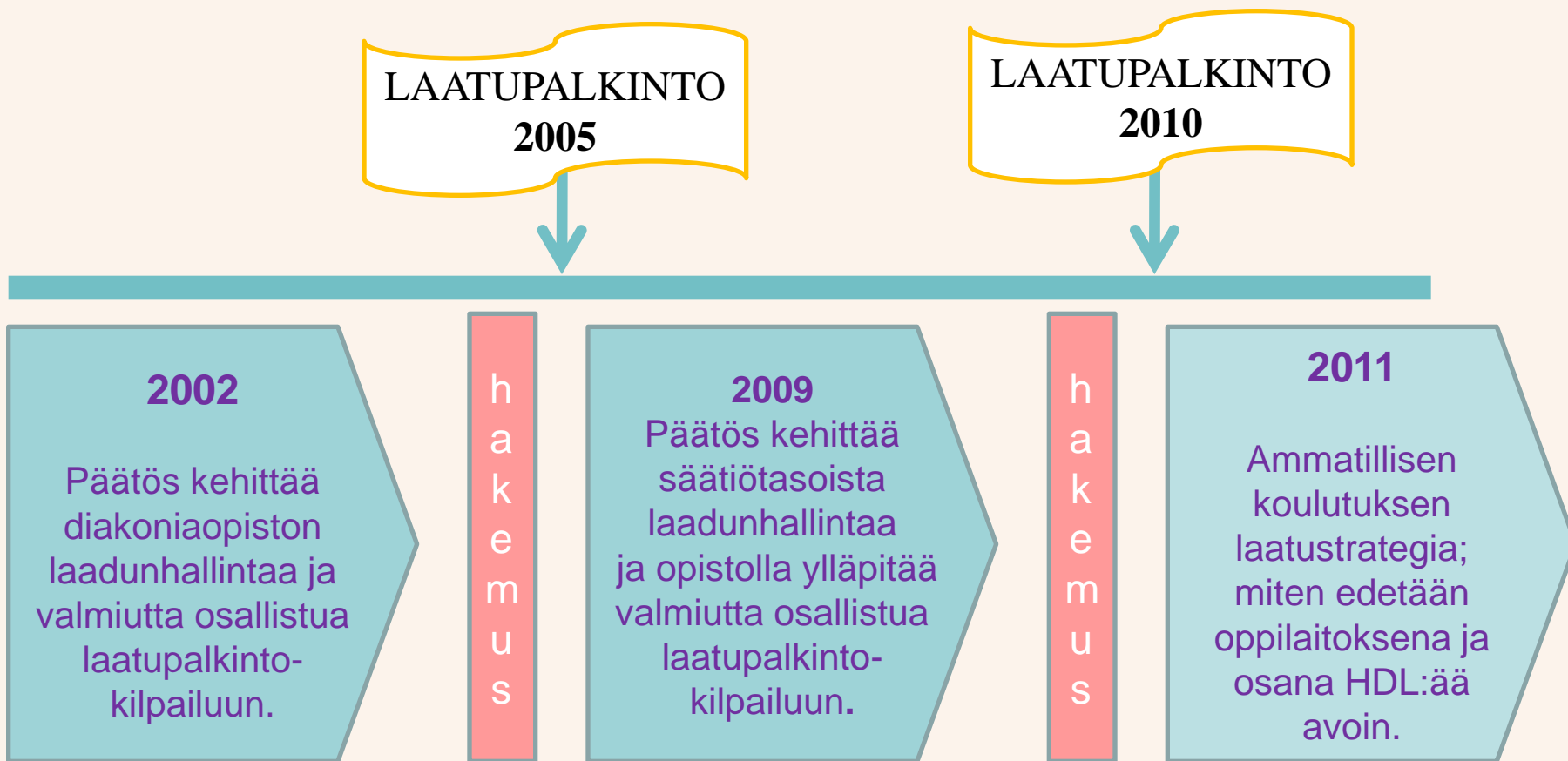
- ✘ työelämälähtöisestä pedagogiikastaan, jonka ennakoi ja vastaa työelämän muuttuviin ja erikoistuviin ammattitaitovaatimuksiin kasvatus-, hoito- ja hoivapalvelualalla
 - ✘ osaamisestaan ja yksilöllisistä ratkaisuistaan erityisryhmien kouluttajana ja koulutuksen mahdollistajana

✘ **vaikuttavana** ja luotettavana kumppanina pääkaupunkiseudulla.

Päämääränämme on kristilliseen lähimmäisen rakkauteen perustuva palvelutyön toteuttaminen ja ihmisarvoisen huomisen rakentaminen.

Diakoniastrategiat 2003–2008 ja 2009–2011/2012

- toiminnan uudistaminen ja suuntaaminen strategisten tavoitteiden mukaisesti ja tuloksellisuuden arviointi



Diakoniastrategia ja laatupalkintokilpailujen 2005 & 2010 erityisteemat

- toiminnassa, tuloksissa ja palkitsemisen perusteluissa

2010 erityisteemana:

- opettajien työelämäosaamisen kehittäminen
- työpaikkaohjaajien koulutus
- työpaikalla tapahtuva oppimisen kehittäminen ja laajentaminen

2005 erityisteemana:

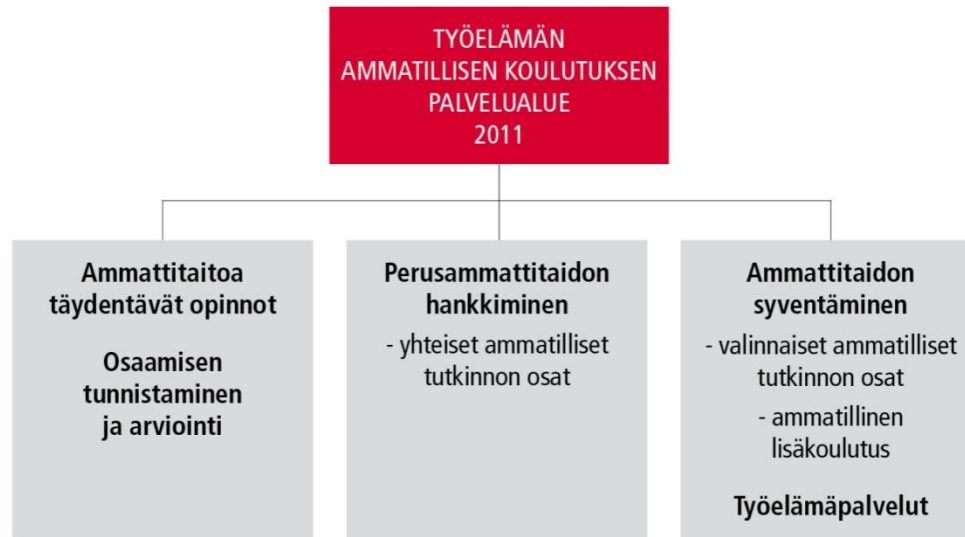
- erilainen oppija

Yleiskuvauksessa esitellyt keskeiset kehittämishankkeet viime vuosilta

Kehittämishankkeet mm	Tavoite	Rahoittaja/yhteistyö
Tsetanes - Romanian koulutuskeskus 2009-	Romanien yhteiskunnallisen aseman parantaminen koulutuksen keinoin	HDO/Seurakuntaopisto, romanijärjestöt
Etsivä nuorisotyö –Vamos projekti 2008-2011	17-29-vuotiaiden apu tarvitsevien nuorten tukeminen ja ohjaus arjen asioissa sekä tulevaisuuden rakentamisessa & koulutuksessa	OPM, Helsingin kaupunki, HDL
OTE-opettajat työelämä-jaksoilla (ESR) 2003-2007	Opettajien työelämäjakso ja työelämän edustajien tutustuminen oppilaitokseen	Etelä-Suomen lääninhallitus, HDL Hoiva; Helsingin kaupunki, Rinnekoti & al
Kehittämiskumppanuus 2009-2011 (ESR)	Opettajien työelämäjakso ja työelämän edustajien oppilaitosjakso	HY Palmenia, 11 oppilaitosta, Helsingin kaupunki & al
Tempo-projekti 2008-2010	Romanien ja maahanmuuttaja-taustaisten työllistymisen tukeminen	Etelä-Suomen Ely-keskus, HDL
Koulutuksesta työelämään – yhtäläiset mahdollisuudet maahanmuuttajille 2008-2010	Kehittää ja yhdenmukaistaa maahanmuuttajaopiskelijoiden sosiaali- ja terveysalan osaamisen tunnistamista, henkilökohtaistamista ja työssäoppimisen ohjausta	Etelä-Suomen lääninhallitus, Palmenia, Helsingin, Vantaan ja Järvenpään kaupungit
Cable, Yhteisövalmennus 2009-2010	Yhteisömetodiikan menetelmiin perehtyminen ja niiden käyttöönnotto säätiön kaikilla toimialoilla	Tykes HDL Diak-Etelä
Voimaa hoivaan 2007-2008 (ESR)	Tasa-arvon edistäminen sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa ja työelämässä, tavoitteena uudistaa mielikuvaa hoiva-alasta	STM Etelä-Suomen lääninhallitus Stakes HDL Diakoniapalvelut
Kamu 2005-2007 & Uutta osaamista kehitysvamma-alalle 2008-2011 (ESR)	Kehitysvamma-alalla toimivien ammatillista kehittämistä, asiantuntijuutta ja niiden rakenteita uudistavat hankkeet	Eteva, Helsingin kaupunki, Rinnekoti Kehitysvammatuki ry
Lähtö-projekti, Lähihoitajaksi työelämässä 2007-2010	Toiminnallinen ja käytännönläheinen lähihoitajakoulutus, miesten rekrytointi alalle	OPM, Hoiva Oy, HDL, pk-alueen työnantajat
Kansalaistoiminta-areena 2007-2009 Kaikuareena 2010-	Itsenäiseen asumiseen valmentavaa yhteisöllistä vapaaehtoisuuteen perustuvaa toimintaa elämänhallinnassaan tukea tarvitseville henkilöille Toiminta jatkuu säätiön erityispäiväkeskuksissa.	RAY, HDL/ Diakoniapalvelut
Palkitseva ja luova vanhustyö 2007-2009	Kehittää vanhustyön menetelmiä ja -työyhteisöjä sekä levittää uusia toimintatapoja eri kanavien kautta suomalaisiin vanhustyöyhteisöihin	Työterveyslaitos, AMKit, 2.asteelta mukana vain HDO
Oma tie -projekti 2006-08/09 & jatko 2006-08/2009	Maahanmuuttajanuorten oppimisvaikeuksien tunnistaminen ja opintojen tukeminen	RAY, HDL

1. Johtaminen

Toiminnan organisointi: opiskelijan prosessin mukaan



Johtajuus

- **Tavoitteita mm:**

HDO:ssa johtamisen tärkein päämäärä on **varmistaa strategisten tavoitteiden saavuttaminen** ja

- vahvistaa **arvojemme** toteutumista opiskelija- ja asiakassuhteessa, työntekijöiden kesken sekä yhteistyöverkostoissa
- pedagogisessa johtamisessa **lisätä ja monipuolistaa työelämälähtöisten koulutusten tarjontaa sekä arki- ja työelämälähtöisiä toteutustapoja kaikissa koulutuksissa**
- **tukea ja motivoida esimiehiä ja henkilöstöä yhteisen vision toteuttamisessa**

Toiminnassa kannalta tämä tarkoittaa mm:

Strategisen johtamisen vahvistamiseksi luotiin synergiaa ja yhteisöllistä toimintakulttuuria edistävä **laajennettu johtoryhmäkäytäntö**

Opiston strategiaan asiakkuuksiin liittyvä kehittämistyö sekä **arki- ja työelämälähtöisten koulutusten kehittämistyö koordinoitua ja vastuutettua**

Esimiesresurssien lisäämistä ja johdon kouluttamista

Hyvien käytänteiden jakamisen järjestämällä kehittämispäiviä kerran vuodessa koko koulutuspalveluiden henkilöstölle sekä kaksi kertaa vuodessa palvelualueiden sekä opiskelija- ja tukipalveluiden henkilöstölle.

Työryhmien palkitseminen pedagogisista innovaatioista, jotka edistävät ajankohtaisia kehittämisalueita opiskelija-, työelämä- tai ulkoisten sidosryhmien rajapinnassa

MITÄ JOHTAJA TARVITSEE?

1. ARVOT, joita hän toteuttaa
2. TAVOITTEET, joilla hän johtaa.
3. TASAPAINON, jolla hän kestää.
4. MUUTOSVALMIUDEN, jolla hän pysyy hengissä.
5. ONGELMAT, joilla hän uudistuu.
6. PERSOONALLISUUDEN, joilla hän tekee vaikutuksen.
7. TOTUUDEN, jolla hän pärjää.
8. EMPATIAN, jolla hän ohjaa ihmisiä.
9. KRITIIKIN, josta hän oppii
10. YHTEISÖLLISYYDEN, joka kantaa hänet eläkkeelle.
11. PAINEENSietokyvyn, jolla hän kestää työnsä.

Johtaminen

Itse tunnistamamme vahvuudet ja

- Johtajat ovat **sitoutuneita ja heidät on valmennettu** HDL-säätiön perustehtävän, arvojen ja strategian mukaisen toiminnan johtamiseen ja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen
- Ammatillisessa koulutuksessa on onnistuttu luomaan **ainutlaatuinen synergia sosiaali- ja terveysalan palvelutuotannon ja koulutuksen välillä**
- Koulutusten **työelämälähtöisyyttä ja erityisryhmien työllistymistä on edistetty monin innovatiivisin pilottihankkein** sekä säätiötasoisessa yhteistyössä ja avainkumppanien kanssa
- Opiston **toimintajärjestelmä on jo vuodesta 2003** alkaen perustunut asiakaspalvelu- ja tukipalveluprosesseihin ja niitä tukevaan tiedonhallintaan. Nyt tätä kokonaisuutta toteutetaan ja kehitetään säätiötasoisessa kokonaisuudessa

palkitsemisen perustelut:

- Rehtori osallistuu useiden strategian kannalta merkittävien organisaatioiden hallintoon. Johdon edustajat ovat haluttuja ja asiantuntevia yhteistyökumppaneita sidosryhmäyhteistyössä.
- Johtamisjärjestelmä on selkeä mm. suhteessa ylläpitäjään. Johtamiseen liittyvät vastuusuhteet ja – alueet on määritelty kaikilla tasoilla.
- Toimintaa johdetaan tavoitteellisesti ja järjestelmällisesti. Johtamisjärjestelmä mahdollistaa luovuuden ja innovatiivisuuden.
- Johtamista on uudistettu mm. esimiesresursseja lisäämällä ja johtoa kouluttamalla.
- Kehityskeskustelut ovat käytössä säännöllisesti ja ryhmäkehityskeskustelut on otettu käyttöön kehitystyössä.
- Palautetta johtamisjärjestelmän toimivuudesta saadaan mm. vuotuisen henkilöstöpalautteen, kehityskeskustelujärjestelmän ja kehittämisspäivien avulla

Strategia

Tavoitteita mm:

- tuottaa osaavaa, **hyvät työelämävalmiudet omaavaa ja syrjäytymisen parissa työskentelemään pystyvää hoito- ja hoivahenkilöstöä** yhteiskunnan palvelukseen sekä vastaa kasvavaan alan **työvoimakysyntään erityisesti Helsingin kaupungin sekä yksityisen ja 3. sektorin toimijoiden piirissä**
- **työelämälähtöisen pedagogiikan avulla luoda uudenlaisia tapoja opettaa ja ohjata** opiskelijoita ja kehittää opetuskäytäntöjä yhteistyössä työelämän kanssa, myös kansainvälisissä verkostoissa
- **aktiivisen projektitoiminnan ja avainkumppanuuksien** kautta sekä säätiön **diakoniaohjelmiin osallistumalla** vahvistaa alueellista vaikuttavuutta ja omaa osaamista

Toiminnassa mm:

Strategian uudistamista varten säätiön ja toimialojen johto kuuli **noin 70 ulkopuolista asiantuntijaa**, jotka edustivat laajasti eri näkemyksiä ja osaamisalueita **yhteiskunnallisesta kehityksestä, hyvinvointi- ja koulutuspalveluista** sekä näiden alojen uusimmasta tutkimuksesta

Toimintasuunnitelmat laaditaan tasapainotetun tuloskortti- eli **BSC-mallin mukaisesti yhteneväisellä tavalla kaikilla vastuualueilla**

Strategiatyötä varten vuoden 2009 alusta on käynnistetty uusia yhteistyöfoorumeja mm. laajennetut johtoryhmät, esimiespäivät ja **”140+” –ryhmä**”.

Koko henkilöstö on osallistunut säätiötasoiseen keskusteluun HDL eilen–tänään–huomenna -pienryhmätilaisuuksissa.

Uudistuvien opetussuunnitelmien toteuttamissuunnitelmat ja opintokokonaisuudet on perusteltu **diakoniastrategiasta ja työelämälähtöisyydelle asetetuista tavoitteista käsin**

Strategia

Itse tunnistamamme vahvuudet

- määrätietoinen koulutustoiminnan **rakenteen kehittäminen strategisista tavoitteista käsin**
- **työelämälähtöisten** koulutusten kehittäminen **kaikissa koulutusmuodoissa, innovatiivisia projekteja mm LÄHTÖ**
- **kumppanuuksien** kehittäminen ja yhteistyösopimukset
 - myös erityisosaamisen alueilla
- Organisaatiomuutos tukee osaamistiimien toimintaa ja **asiantuntijuuden kehittymistä** työelämälähtöisesti
- **Työllistymisen hankkeita** laajoissa yhteistyöverkostoissa
- **Aluevaikuttavuutemme** esitelyt hyvänä käytäntönä (KAN nro 27, 2008)

ja palkitsemisen perustelut:

- Diakoniastrategian mukainen erikoistuminen ohjaa palvelutoiminnan suuntaamista ja asiakkuuksille asettuja tavoitteita. Koulutus on suunnattu pääkaupunkiseudun erityistarpeisiin ja ryhmille, jotka ovat jääneet koulutuspalvelujen ulkopuolelle.
- Jokainen opintokokonaisuus on perusteltu työelämälähtöisyydestä ja diakoniastrategiasta käsin.
- Helsingin Diakoniaopisto on tehnyt urauurtavaa työtä mm. romaanien, maahanmuuttajien ja kehitysvammaisten parissa.
- Strategian uudistamista varten säätiön ja toimialojen johto kuuli laajasti ulkopuolisia asiantuntijoita.
- HDL-säätiön johto määrittelee vuosittain diakoniastrategian perusteella toimintasuunnitelman tavoitteet ja linjaukset. Jokaista toimintasuunnitelma- kierrosta edeltää HDO:n oma toimintaympäristön analyysi. Toimintasuunnitelmaprosessi on osa toimialan ja säätiön vuosisuunnittelua, jota koordinoidaan yhteisen vuosikellon mukaisesti.
- Henkilöstö osallistuu strategian kehittämiseen.

Henkilöstö

- **Tavoitteita mm:**

- henkilöstö on **osaavaa, motivoitunutta ja sitoutunutta** opetus- ja ohjaustehtävään & toimii yhteisten **arvojen mukaan**
- työntekijät kokevat **johtamisen ja keskinäisen yhteistyön oikeudenmukaiseksi ja hyväksi**
- **sopivasti uusiutuva henkilöstö** kehittää ammattiaan ja työtään pedagogisten ja strategisten tavoitteiden mukaisesti
- työyhteisöt toimivat **tehokkaasti ja tuloksellisesti**
- työnantajakuva on hyvä ja **ilmapiiri** on kannustava

Toiminnassa kannalta tämä tarkoittaa **mm:**

Henkilöstövoimavaroja hallitaan **henkilöstöprosesseja, yhdenmukaisia toimintatapoja** sekä johtamista, esimiestyötä, asiantuntijuutta ja vaihtoehtoisia mahdollisuuksia urakehitykseen **arvioimalla ja parantamalla**.

Työntekijällä, esimiehellä ja laajemmista kokonaisuuksista vastaavilla johtajilla on **yhteneväiset tiedot työsuhteista** (palkat, poissaolot), pätevyyksistä, osaamisesta ja työkokemuksesta sekä kehitymissuunnitelmista

Jokaisesta työntekijästä on **ajan tasalla oleva tehtävänkuvaus**.

Koulutuspäällikköforumilla sovitaan opettajien yhteiskäytöstä tavoitteena mahdollisimman suuri synergia eri vastuualueiden kesken

Osaamisen kehittämisen alueet on määritelty ja niiden suhteen kunkin osaamista voidaan arvioida ja kehittää

Säätiön henkilöstöjohtaja **koordinoi kehityskeskustelujen mukaisia toimia** ja sopii mm. työkierrosta vastuualueiden johdon kanssa

Henkilöstö

Itse tunnistamamme vahvuudet

- Henkilöstön käyttö on **joustavaa ja erityisosaaminen hyödynnetään tarvittaessa myös säätiötasoisesti**. Noin **20 työntekijää** on mukana säätiön diakoniaohjelmia toteutettavissa projekteissa
- **Työkierron turvin** on myös voitu uudistaa ja jakaa koko organisaation osaamista.
- Asiantuntijaorganisaation tarpeita vastaava **tiimimalli**
- Olemme hyödyntäneet opettajien **työelämäosaamisen ylläpitoon saatavan ERS-rahoituksen**: *Opettajat työelämässä – OTE- projektissa 2003 -2007 sekä Kehittämiskumppanuus- projektissa 2009 -2011.*
- **Korttelin Kaiku-areenalla** säätiön eri asiakasryhmät, yhteistyökumppanit sekä lähiympäristön asukkaat voivat kohdata ja toimia yhdessä
- Tapamme hoitaa turvallisuusasioita palkittiin **Opetusalan turvallisuuden tunnustus-palkinnolla 2010**

ja palkitsemisen perustelut:

• Osaamisen kehittämisen alueet on määritelty. Henkilöstön osaamista kehitetään suunnitelmallisesti mm. työssä oppimalla, projekteissa, työnohjauksen keinoin sekä sisäisellä ja ulkoisella koulutuksella.

• Lähiesimiehen tuen tarve on tunnistettu haastavia vuorovaikutustilanteista sisältävässä työssä ensiarvoisen tärkeäksi jaksamisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta.

Henkilöstön käyttö on joustavaa ja erityisosaamista hyödynnetään tarvittaessa myös säätiötasoisesti. Työkierron turvin on voitu uudistaa ja jakaa koko organisaation osaamista.

• Koulutuspäällikköfoorumilla sovitaan opettajien yhteiskäytöstä tavoitteena mahdollisimman suuri synergia eri vastuualueiden kesken.

• Perehdytystä järjestetään suunnitelmallisesti niin uusille työntekijöille kuin pitkään poissa talosta olleille säännöllisesti ja suunnitelmallisesti..

Kumppanuudet ja resurssit

Tavoitteita mm:

- **työssäoppimisen yhteistyöverkosto** joka edistää opiskelijoiden urasuunnittelua ja työllistymistä
- mahdollisimman moni **kumppanuus perustuu kumppanuus-, puite- tai projektisopimukseen** sekä tulokselliseen yhteistyöhön
- hyödyntää **koko säätiömme osaamista** sekä opiskelijoiden lähipiiriä ja tukiverkostoja
- toimia Diakoniaopistot - verkostossa valtakunnallisen vaikuttavuuden edistämiseksi
- **kansainvälinen yhteistyöverkosto**, joka mahdollistaa **globaalin vastuun ottamisen kestäväen kehityksen kulttuurisessa** ulottuvuudessa
- tarjota **ajankäytön resurssit, tukipalvelut ja toimintaympäristöt & korkealuokkaiset kirjasto- ja informaatiopalvelut** myös erilaisille oppijoille

Toiminnassa kannalta tämä tarkoittaa mm:

Opiston ja palvelualueen johtoryhmät ovat tunnistaneet yhteiset ja palvelualueiden omat **avainkumppanuudet, määritelleet yhteistyöalueet ja asettaneet kumppanuuksille tavoitteet**

TO_verkosto: **pysyviä kumppanuuksia** säätiön palveluyksiköiden, pääkaupunkiseudun kaupunkien, valituilla alueilla toimivien sosiaali- ja terveystoimen työpaikkojen sekä seurakuntien, yksityisten palvelujen tuottajien kanssa ja 3.sektorin kanssa.

Kansainvälistä (lyh. kv) yhteistyötä ohjaa **säätiötasoinen kv-strategia ja työssäoppimista opiston kv-ohjelma**

Opiskelijahuollon toimintamallit varmistavat, että palveluohjaus sosiaalitoimen, nuorisotoimen, lastensuojelun sekä HDL-säätiön tarjoamien palveluiden kuten yhteisöpalveluiden piiriin **toimii**

Taloudellisia resursseja ja muita fasiliteetteja hallitaan säätiötasoisesti. Näiden palveluiden tuottamisen prosessit on kuvattu.

Kumppanuudet ja resurssit

Itse tunnistamamme vahvuudet

- Työssäoppimisen verkoston perusta luotiin vuosina 2000 -2003 toteutetussa *Oppimisverkkojen kutojat (ESR)-projektissa, jossa kehitetty toimintatapa esiteltiin aikanaan **hyvänä käytäntönä Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisussa Suositukset terveydenhuollon toimintayksiköille terveysalan työssäoppimisesta ja ohjatusta harjoittelusta, 2004.***
- Itse kouluttamamme verkosto varmistaa, että opiskelijoilla on **mahdollisuus oppia diakoniastrategian tavoitteisen mukaisia** taitoja ja tällä on saamamme palautteen mukaan ollut myös vahva työelämää kehittävä merkitys.
- **Opiston TOP-tiimin jäsenet** kuuluvat alueellisiin Helsingin kaupungin ja HUSin sektoreittain koolle kutsumiin sosiaali- ja terveysalan yhteistyöryhmiin,
- Työelämän verkostoille **järjestetyt koulutukset ovat säännöllisiä** ja niistä informoidaan koulutuskalenterissa kausittain
- Työelämälähtöisen **pedagogiikan pilotteja varten opistolla on omat yhteistyöryhmät** kulloinkin kehittämisen kohteena olevien työyhteisöjen kanssa.

ja palkitsemisen perustelut:

- Helsingin Diakoniaopistolla on pitkäaikaisia kumppanuuksia erityisryhmiin sitoutuneiden työssäoppimispaikkojen kanssa.
- Työpaikkaohjaajille järjestetään koulutusta ja säännöllisiä tapaamisia.
- Opiskelijoiden hyvinvoinnin ja opetuksen tukipalveluja on hyvin saatavilla.
- Taloudellisia resursseja hallitaan säätiötasoisesti. Hankinnat hoidetaan keskitetysti, millä saadaan huomattavaa taloudellista etua.
- Kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus näkyvät oppilaitoksen arjessa monipuolisesti.
- Kestävä kehitys näkyy arvona, opetuksessa ja muussa toiminnassa.

Prosessit

Tavoitteita mm:

Strategiaa toteuttava toimintajärjestelmä, jota voidaan arvioida (CQARF ja EFQM) ja parantaa:

- **prosesseja hallinnoidaan kokonaisuutena** osana toimintaamme ja johtamisjärjestelmäämme
- **prosessit perustuvat asiakasnäkökulmaan**, tavoitteena ehyt palvelu- ja tiedonhallintaketju
- prosesseissa toimivat **ihmiset tuntevat oman vastuunsa** ja ovat sisäistäneet yhteiset toimintatavat niin, että kaikki tärkeät työt tulevat tehdyiksi
- **avainprosessit on kuvattu** ja niille on asetettu tavoitteet ja onnistumisen mittarit siten, että toimintaa arvioida ja parantaa yhteistyössä sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa

Toiminnassa kannalta tämä tarkoittaa mm:

Säätiötasoiset ydinprosessit ovat **asiakaspalvelu, asiakashankinta, tuotteiden ja palveluiden kehittäminen sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen**. Tukiprosesseista avainprosesseja ovat **osaamisen kehittäminen, johtaminen, kestävä kehitys ja sielunhoito**

Prosesseissa toimivat ihmiset muodostavat **luontaisesti prosessien mukaisia työryhmiä** ja vastaavat toiminnan parantamisessa käytännössä esimerkkeinä työssäoppimisen-, opiskelijavalinta- tai opetussuunnitelmatyöryhmä.

Opetussuunnitelmaan perustuva koulutus tuotetaan seuraavien osaprosessien kautta

Toteutussuunnitelman arviointiin perustuva uudistaminen - Opetustarjonnan suunnittelu ja resursointi - Opiskelijavalinta - Opetuksen ja ohjauksen suunnittelu, toteutus sekä oppimisen arviointi - Koulutus - ja oppimisprosessin arvioinnissa

Opiskelijan ohjaus- ja tukipalvelut tuotetaan keskitetysti Opiskeluvalmentaja vastaa kaikille avoimesta oppimisen tukipisteestä Funtsista. **Funtsi tarjoaa yksilö- ja pienryhmäkohtaista** tukiovetusta, opiskeluvalmennusta, oppimisprosessin ohjausta sekä tukee tehtävien suorittamista ajallaan

Tukiopiskelijamalli ja Verso-toiminta

Prosessit

Itse tunnistamamme vahvuudet

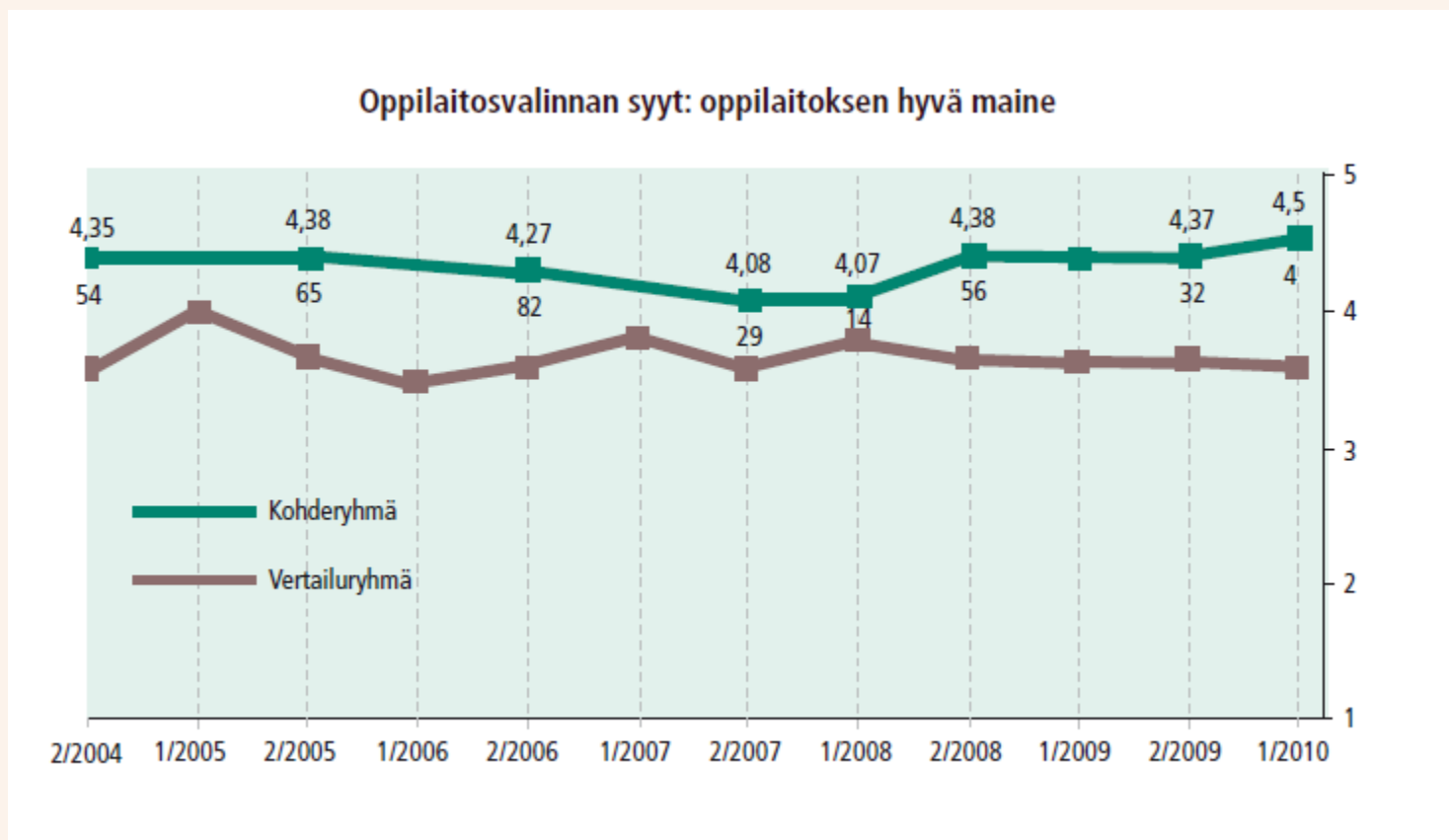
- Prosessimme ovat nyt osa säätiötasoista kokonaisuutta, mikä varmistaa, **että työelämälähtöisyys on läsnä kaikissa** toiminnoissamme ja toteutuu avainprosessiemme kautta.
- **Keskitetysti johdettu työssäoppimisen suunnittelu, toteutus ja arviointi** varmistavat työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadun, henkilökohtaiset työssäoppimisen polut ja toiminnan jatkuvan parantamisen. .
- Opetussuunnitelmauudistusta varten on pilotoitu mallia, jossa **lähiopetusta viedään opettajan johdolla työpaikoille**
- *Tsemppiä elämään*-kurssit hyödyntävät yhteisömetodiikan menetelmiä tuottaen **Kaiku-areenalle mm. vapaaehtoistyöhön, kulttuuriharrastuksiin, liikuntaan liittyviä aktiviteetteja**
- Työelämälähtöisen **pedagogiikan pilotteja varten opistolla on omat yhteistyöryhmät** kulloinkin kehittämisen kohteena olevien työyhteisöjen kanssa.
- **Kansainvälisestä työssäoppimisesta** (4ov/8ov) ja työmahdollisuuksista kiinnostuneita varten **järjestetään lukukausittain valmennusta kulttuurien kohtaamiseen sekä ulkomailla työskentelyn realismiin**, myös turvallisuus huomioiden

ja palkitsemisen perustelut:

Helsingin Diakoniaopiston toimintajärjestelmä on vuodesta 2003 alkaen perustunut asiakaspalvelu- ja tukipalveluprosesseihin ja niitä tukevaan tiedonhallintaan. Tätä kokonaisuutta kehitetään nyt säätiötasoisesti. Toimintajärjestelmä rakentuu säätiötasoisille avainprosesseille ja keskitetysti tuotettuihin sisäisiin palveluihin, joita arvioidaan säännöllisesti.

- Oppilaitoksen prosessit on kuvattu tarkasti ja kuvauksia käytetään toiminnassa. Oppilaitos parantaa prosessien sujuvuutta ja mittaa asetettujen tavoitteiden saavuttamista.
- Työelämälähtöisiä koulutusmalleja kehitetään ja toteutetaan.
- Keskitetysti johdettu työssäoppimisen suunnittelu, toteutus ja arviointi (esim. opiskelijapalaute ja työpaikkaohjaajan palaute) varmistaa työssäoppimisen laadun, henkilökohtaiset työssäoppimisen polut (esim. näyttösuunnitelman käyttö ohjauksessa) ja toiminnan jatkuvan parantamisen
- Opiskelijoita ohjataan yksilöinä sekä ryhmänä. Ryhmän ohjaus mahdollistaa opiskelijoiden vertaistuen esim. erityisopiskelijoiden ohjauksessa ja maahanmuuttajien koulutuksessa.
- Terveystieteiden ja muut tukipalvelut (esim. Funtsi) on järjestetty kattavasti ja järjestelmällisesti .

Tuloksia arviointialueelta 6, mm.

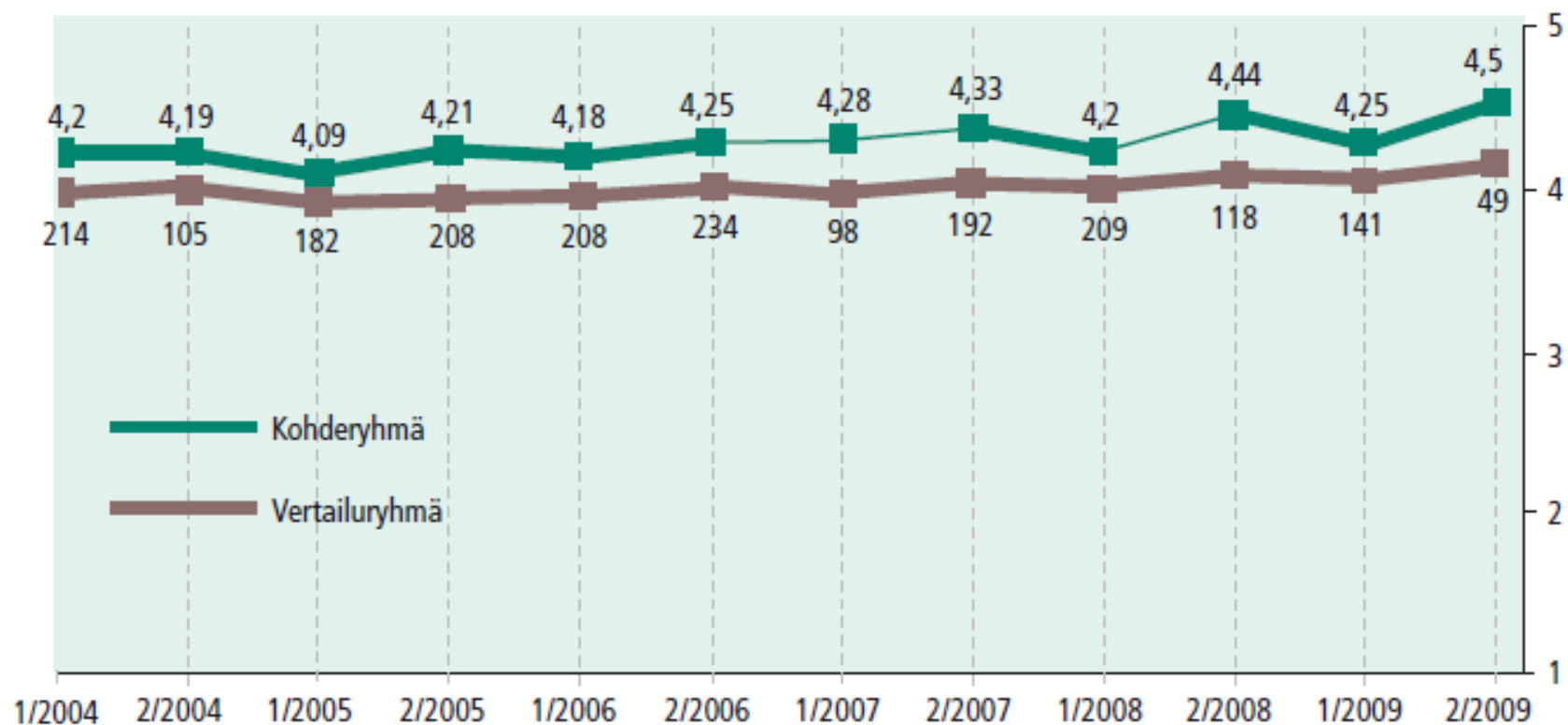


Viestintätoimisto Perfecto Oy teki sosiaalisessa mediassa käydystä keskustelusta toukokuussa 2010 yhteenvedon n. 60 osuman perusteella. Sen mukaan kirjoittelu opiskelusta HDO:ssa oli **”positiivista, neutraalia, vinkkien ja suositusten vaihtoa, myös vertailussa muihin oppilaitoksiin – Suvaitsevaisuus ja monikulttuurisuus nousivat esiin, opetuksen tasoa pidetään hyvänä, kiitettävänä.”**

6.2 Opiskelijoiden palaute, lähihoitajakoulutus ammatillisena peruskoulutuksena

	2005	2006	2007	2008	2009
Kokonaisarvio kuluneesta lukukaudesta	3,97 (3,42)	3,97 (3,39)	3,84 (3,37)	3,90 (3,37)	4,11(3,37)
Opetuksessa keskityttiin tavoitteiden mukaisiin asioihin	4,01 (3,21)	3,95 (3,42)	3,90 (3,53)	3,99 (3,53)	4,26(3,53)
Opettajat antoivat arvoa minulle ja asiantuntemukselleni	3,69 (3,16)	3,79 (3,16)	3,77 (3,21)	3,97(3,21)	3,96(3,26)
Opettajat tarjosivat minulle tukea ongelmistani kun sitä tarvitsin	3,80 (3,26)	3,67 (3,21)	3,91 (3,32)	3,99(3,32)	4,23(3,37)
Opin työelämässä tarvittavia taitoa	4,34 (3,79)	4,42(3,74)	4,24 (3,79)	4,33(3,79)	4,55(3,79)
Työssäoppimisjaksot syvensivät ammattiteorian ymmärrystäni	4,28 (3,68)	4,41 (3,63)	4,18(3,58)	4,25(3,68)	4,47(3,68)
<i>Kohderyhmän koko (Vertailuryhmän koko)</i>	<i>142 (4203)</i>	<i>167(3053)</i>	<i>191(4303)</i>	<i>115(4706)</i>	<i>47(4946)</i>

Ammatillisuuden kehittyminen työssäoppimisessa



6.4 Työelämälähtöisten koulutusmahdollisuuksien kehittyminen

Aloittaneet koulutuksittain	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Yht.
Lähihoitaja, nuoren työssäoppimispainotteinen koulutus (työssäoppimista 40 ov)	19	15	17	21	21	18	29	140
Lähihoitaja, näyttötutkintoon valmistava koulutus oppisopimuksena	138	96	103	103	181	166	142	929
Lähihoitaja, työelämälähtöinen Lähtö-projekti (työssäoppimista 60 %)					20	23	24	67
Lähihoitaja, nuorten tuettu oppisopimus						1	6	7
Lähihoitaja, tutkinnon osia, maahanmuuttajille työvoimapoliittinen						84	108	192
Lähihoitaja, <i>loppusuoralla lähihoitajaksi</i> Lola-projekti							14	14
Tutkintoa edeltävät valmentavat ja valmistavat koulutukset*							34	34

* 1 maahanmuuttajien valmistavassa koulutuksen, 1 nuorten ja 1 aikuisten valmentavan ja kuntouttavan opetuksen ja ohjauksen ryhmän opetuksesta mahdollisimman suuri osa toteutettiin työpaikalla, työtehtävien yhteydessä

6.5 Lähihoitajatutkinto ammatillisena peruskoulutuksena volyymi ja vetovoimaisuus

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Aloitti koulutuksen	102	100	115	120	108	132	132	133
Kaikki hakijat	616	646	635	747	790	1034	1048	1253
1.sijaiset hakijat	134	158	168	180	180	303	279	316
Hakijat/aloituspaikka*	6,0	6,5	5,6	6,2	7,3	7,8	8,0	8,4
1.sij.hak./aloituspaikka*	1,2	1,6	1,5	1,5	1,8	2,3	2,3	2,4

6.9 Kansainvälinen työssäoppiminen

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Kv-jaksolla olleiden opiskelijoiden määrä	60	28	22	16	16	14	27
Suoritettut opintoviikot kv-työssäoppimispaikoissa	93	88	132	102	108	92	158

Tuloksia arviointialueilta 7, mm.

7.2 Opettajien työelämäosaamisen päivittäminen

OTE-Opettajat työelämäjaksolla -projektissa (ESR) mahdollistui 26 opettajan n. kolmen kuukauden kestoinen työelämäjakso. Ote-jaksoilla olleiden määrä vastasi n. neljännestä ammatillisen koulutuksen opettajista.

	2003	2004	2005	2006	2007
Opettajien työpäivät Ote -jaksoilla	175	189	381	324	510

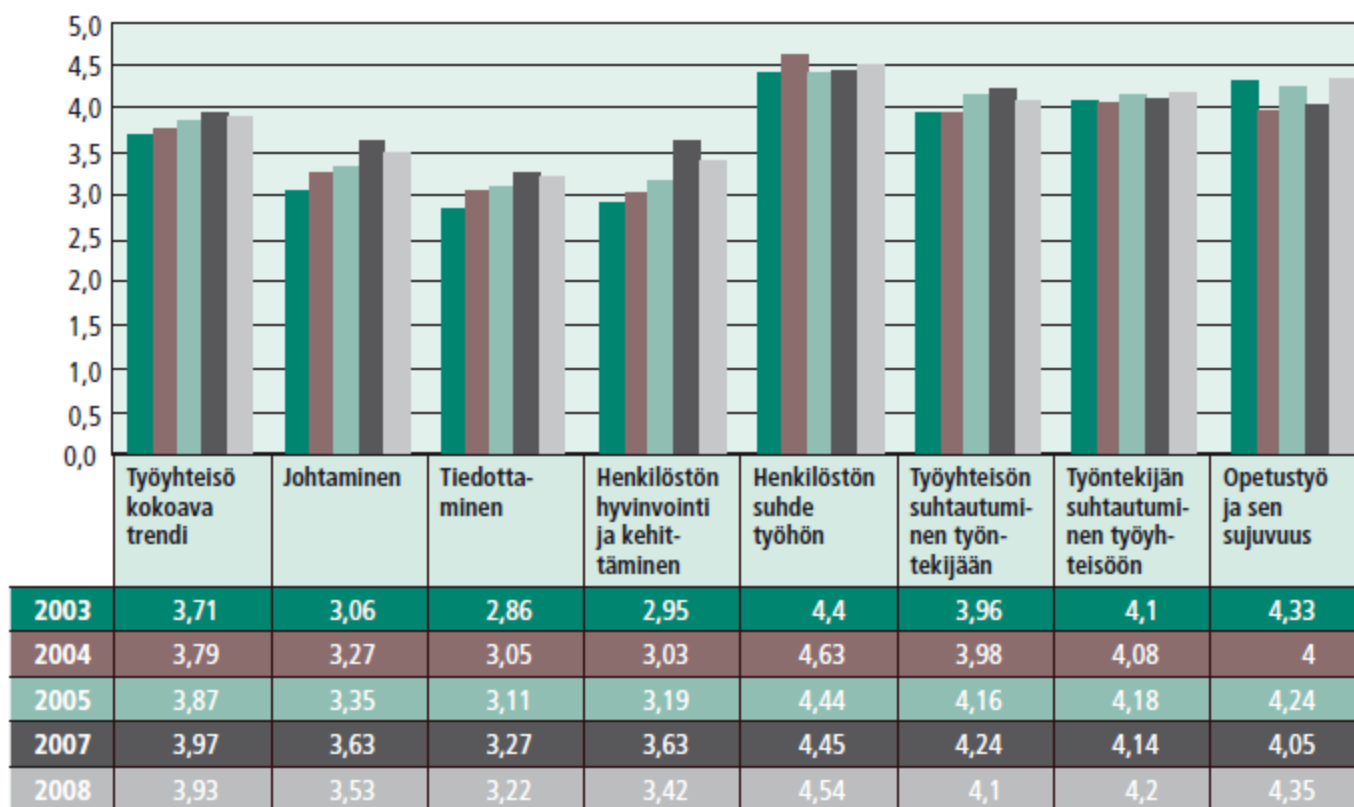
7.3 Esimiesten valmennus

Säätiön henkilöstöpalvelut on järjestänyt 2008-2010 kolme eri valmennusohjelmaa, jossa kussakin n. 8 lähipäivää ja kehittämistehtävä sekä johtamisen teoriaa, sen soveltamista ja HDL-käytäntöjä.

	2008	2009	2010
HDO:n esimiesten valmennusohjelmat	2	3	2

7.5 Työyhteisön tila Inka-järjestelmällä arvioiden

Henkilöstö on antanut palautetta Inka-järjestelmällä työyhteisön tilasta vuosina 2003-2008. Palautetta kerätään jatkossa vain joka toinen vuosi syksyisin säätiön kyselyn kanssa lomittaen. Eri arviointialueita kuvaavat kokoavat trendit asteikolla 1 (heikoin) -5 (paras).



Tuloksia arviointialueilta 8, mm.

8.1 Säätiön diakoniaohjelmiin osallistuminen

Säätiön diakoniaohjelmat tällä strategiakaudella

- Lasten ja nuorten syrjäytyminen
- Etnisyys ja monikulttuurisuus
- Yhteisöllisyys ja kansalaistoiminta
- Asunnottomuus ja kodittomuus

Koulutuspalveluiden johdon edustaja on kaikkien diakonisten ohjelmien ohjausryhmissä. Opistolta ohjelmien kautta toteuttaviin projekteihin osallistuu n. 20 henkilöä.

Lasten ja nuorten syrjäytyminen: opiston vastuulla olevat ohjelmat

Hankkeet	Vuosi	Tulos	Yhteistyö
Starttivalmennus parempaan elämään	2009-2010	Valmennusta alle 25-vuotiaille nuorille, jotka tarvitsevat kokonaisvaltaista tukea ja ohjausta oman elämänsä kuntoon saattamiseen	Valtakunnallinen työpajayhdistys ry
Nuorten toimintakeskus	2009-2010	Konsepti, jolla nuoria saatetaan päivittäisen toiminnan piiriin. Ryhmä- ja yksilötapaamisia 16-25v nuorille	Helsingin kaupungin sosiaalivirasto

Etnisyys ja monikulttuurisuus

Maahanmuuttajien oppimisvaikeuksien tunnistaminen, projekti ja julkaisu
Anu Arvonen et al.

Tsetanes- romanien koulutuksellisen aseman parantaminen

Hankkeet	Vuosi	Tulos	Yhteistyö
Kaaleet kouluun	2009-2012	Tukirakenteiden kehittämien romanien kouluttautumisen ja työllistymisen edistämiseksi	Uudenmaanliitto (EAKR) Seurakuntaopisto, Omnia, Helsinki
Tempo	2008-2010	Romanien ja maahanmuuttaja-taustaisten työllistymistä tukeva projekti	Uudenmaan Ely-keskus (Te-keskus)
Yhdessä työhön Yhteisvastuu-hanke	2010-2011	Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistäminen seurakuntien ja kirkollisten organisaatioiden palvelukseen	Kirkkopalvelut ry
Sosiaali- ja terveys-alan monikielinen verkkosanakirja	2008-2009	Maahanmuuttajien kielen oppimiseen, arviointiin, ja opiskelumenetelmien ja -materiaalien kehittämiseen	OPH
Rom Equal	2006-2007	Romanien koulunkäyntiavustajan ammattitutkinnon edellytysten luominen	ESR Etelä-Suomen lääninhallitus, OPM

Yhteisöllisyys ja kansalaistoiminta, Asunnottomuus ja kodittomuus

Cable-valmennus, yhteisömetodiikan käyttöönotto mm Sälli- ja Salli-kodeissa

Tuloksia arviointialueilta 8 myös

- Urabaari
- Oppisopimusopiskelijoiden vaikutus työyhteisöjen kehittämiseen
- HDO:n asiantuntemuksen jakaminen mm
 - Turvallisuusosaaminen
 - Maahanmuuttajaosaaminen
 - tasa-arvo-osaaminen
 - KV-osaaminen
 - Laatuosaaminen mm rehtori mukana OKM laatustrategia työryhmässä
- Kehitysvamma-alan valtakunnallinen vaikuttaja
- Valtakunnallisen työpajayhdistyksen jäsen
- Helsingin kristillisen opiston kanssa tehtävä yhteistyö nuorten syrjäytymiskehitykseen vaikuttamiseen

Tuloksia arviointialueilta 9, mm.

9.5 Koulutettu työssäoppimisen verkosto

	2001	2002	2003	2004	2005*	2006	2007	2008	2009	2010K	Yht.
Työssäoppimisen ohjaaja -koulutus	256	206	201	50	105	223	54	56	135	30	1046
Tutkinnon suorittamisen arviointiin perehdyttäminen -koulutus (nt)	62	258	330	257	151	86	101	201	135	64	1645

9.6 Työssäoppimisen verkostolta saatu palaute yhteistyöstä HDO:n kanssa.

Työssäoppimisen verkoston Inka -järjestelmällä vuosina 2005-2010 antaman palautteen mukaan "yhteistyö oppilaitoksen ja opettajien kanssa oli toimivaa" vastausten keskiarvo oli 4,51 ja "oppilaitos ja opettajat tarjosivat riittävästi tukea kaikissa työssäoppimiseen liittyvissä asioissa" keskiarvo oli 4,32 asteikolla 1-5 (5=paras), kun N= 243. Koko aineistossa N= 275, joten vertailuryhmä keskiarvot sosiaali- ja terveysalalla ovat samat.

TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYDEN PERUSPILARIT

Työssäoppimisen verkosto

- Voimassa oleva sopimus yli 300 organisaation (yli 1000 työpaikan) kanssa
- Koulutettujen työssäoppimisen ohjaajien verkosto ja lukukausittain toteutettavat verkostoseminaarit
- Strategiasta käsin kehitettävät kumppanuudet

Opettajien työelämäosaaminen

- OTE-projekti 2003-2007
- Kehittämiskumppanuus-ohjelma 2009-2010
- Uusien opettajien rekrytointi ja työnkierto säätiön sisällä

Työelämälähtöiset koulutukset: laatua ja määrää lisätty systemaattisesti

- Työssäoppimispainotteinen ammatillinen peruskoulutus 2003 - (LH –nuoret)
- Lähtö –projekti 2007-2010 (LH- aikuiset),
- Oppisopimus (aikuiset yli 15 v ja myös nuoret 2008-)
- Erityisopetuksena Kotitalousyrittäjä-koulutus, työllistyminen alalle 1998-
- Työvoimapolitiittiset ammatilliset koulutukset maahanmuuttajataustaisille (SOTE) 2008-
- Tutkintoja edeltävässä te-painoitteisia toteuttamismalleja 2009-
- Työssäoppimisen polku kaikilla LH oman suunnitelman mukaan jo yli 10 vuoden ajan
- Uusimpana vapaaehtoistyöstä kokemuksia kaikille LH-opintojen aikana

LAATUPALKINTO 2010 TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS

***opettajien työelämäosaamisen kehittäminen**

***työpaikkaohjaajien koulutus**

***työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittäminen ja laajentaminen**

- *Erikoistuminen ohjaa palvelutoiminnan suuntaamista ja asiakkuuksille asettuja tavoitteita.*
- *Koulutus suunnattu pääkaupunkiseudun erityistarpeisiin ja ryhmille, jotka olleet vailla koulutuspalveluja*
- *Strategiasta lähtien on kehitetty paikallisia tutkinnon osia.*
- *Työelämä arvostaa Helsingin Diakoniaopistossa hankittua osaamista ja sen toimintaa työelämäyhteistyössä.*
- *Opiskelijat ja opettajat ovat myönteisellä tavalla ylpeitä HDO:sta.*
- *Erytystä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opiskelua tuetaan muun muassa Funtsi-opintoklubi- ja tukiopiskelijatoiminnan avulla.*
- *Opistolla on pitkäaikaisia kumppanuuksia erityisryhmiin sitoutuneiden työssäoppimispaikkojen kanssa.*
- *Työpaikkaohjaajille järjestetään koulutusta ja säännöllisiä tapaamisia.*
- *Tukiopiskelijoiden käyttö työssäoppimisessa erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan tukena ja samalla tukiopiskelijan oman ammatillisen kasvun edistämisessä.*
- *Lähtö-projektissa on kehitetty toiminnallista ja käytännönläheistä lähihoitajakoulutusta.*
- *Oppilaitoksessa on panostettu henkilöstön kehittämiseen ja erityisesti opetushenkilöstön työelämäosaamiseen.*

DIAKONIASTRATEGIA 2005-2008 ja SEN MUKAINEN TOIMINTA, mm

Koulutamme työntekijöitä, joilla on tieto, taito ja tahto auttaa huono-osaisia sekä parantaa heidän asemaansa

- *Lähihoitajakoulutuksen läpäisevät teemat ja arvojen mukaiset painotukset*
- *Strategian mukainen työssäoppimisen verkosto*
- *Valinnaiset opinnot, myös kv-opinnoissa*
- *Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot säätiön vahvoille osaamisalueille*

Tuotamme uusia koulutuspalveluja ennakoiden ja reagoiden palvelutarpeiden ja -järjestelmien muutoksiin

- *Monipuolinen ja lisääntyvä koulutustarjonta ennen kaikkea tutkintoja edeltävässä koulutuksessa*
- *Uusia koulutuspolkuja erityisryhmille ja maahanmuuttajille*

Toteutamme koulutuksellista tasa-arvoa opiskelijavalinnassa

- *Omien valintamenettelyjen kehittämisellä ja jokaisen hakijan haastattelemisella oikea väylä koulutukseen, ammattiin ja yhteiskunnalliseen osallisuuteen .*

Koulutuspalvelumme muodostavat kokonaisuuden, joka edistää oppijan yksilöllistä kehittymistä ja elämänlaatua

- *Uusia tuki- ja ohjauspalveluita, henkilöstörakenne muuttuu*
- *Palvelujatkumoa säätiön diakonia- ja koulutuspalveluiden välille*

LAATUPALKINTO 2005

TEEMA: Erilainen oppija ammatillisessa koulutuksessa, perusteluja mm

Opistolla on selkeä arvopohja, joka heijastuu sen kaikkeen toimintaan.

Säätiöllä ja opiston johdolla on yhteinen näkemys oppilaitoksen tehtävästä ja suunnasta, ja se konkretisoituu hyvin käytännön toiminnassa.

Opisto hakee aktiivisesti uusia ratkaisuja toimintaympäristöstä nouseviin haasteisiin.

Oppilaitoksella on paljon koulutustarjontaa sellaisille opiskelijaryhmille, joiden kouluttautumiseen liittyy normaalia suurempia haasteita.

Esimerkkinä tällaisista ovat maahanmuuttajat ja muut joko terveydentilansa tai sosiaalisesti vaikean asemansa vuoksi haasteelliset opiskelijaryhmät.

Oppilaitos on tehtävänsä hoitaessaan luonut itselleen vakiintuneen työssäoppimisverkoston

Opistosta valmistuvat opiskelijat ovatkin hyvien työelämävalmiuksiensa vuoksi työmarkkinoilla haluttuja.

Oppilaitoksella on vaativan ja arvostetun oppilaitoksen maine.

Oppilaitos on aktiivisesti toteuttanut monia opiskelijoiden tukemiseen tähtääviä hankkeita, joiden tuloksia on pystytty vakiinnuttamaan hyvin.

Muista opiskelijälähtöisistä toiminnoista esimerkkinä ovat opiskelijafoorumit, jonne kaikki halukkaat voivat tulla puhumaan itseään kiinnostavista asioista.

***DIAKONIASTRATEGIAN ONNISTUMINEN
edellyttää, että***

***VÄLITÄMME - VAIKUTAMME
– SAAMME AIKAAN UUTTA!***

Kiitos