



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

HAKEMUS

**Hakijan nimi** (ammattillisen koulutuksen järjestäjä):  
Hengitysliitto ry

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

Yhteyshenkilön nimi: Timo Huurinainen  
Puh.: 040 319 3117  
Sähköposti: timo.huurinainen@luovi.fi

Päiväys 31.5.2021

Koulutuksen järjestäjän edustajan allekirjoitus

  
Hannu Koivula  
johtaja

  
Anne Tornberg  
kehitysjohtaja

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

Hakemus liitteineen lähetetään Opetushallituksen kirjaamoon sähköpostilla osoitteeseen [kirjaamo@oph.fi](mailto:kirjaamo@oph.fi) viimeistään 31.5.2021 klo 16:00. Viestin otsikoksi merkitään: Ammatillisen koulutuksen laatupalkinto 2021. Hakemuksen voi lähettää myös sähköisesti allekirjoitettuna, jolloin kansilehden voi laatia myös organisaation omalla lomakepohjalla ja liittää siihen hakemuksen.

## AMMATILLISEN KOULUTUKSEN LAATUPALKINTO 2021 – TEEMA TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

### TOIMINNAN YLEISKUVAUS



Olemme opiskelija- ja henkilöstömäärältämme Suomen suurin ammatillinen erityisoppilaitos. Toimimme 22 paikkakunnalla (liite 1). Edistämme koulutuksellista tasa-arvoa ja rakennamme kestäväää tulevaisuutta toteuttamalla opetus- ja kulttuuriministeriön Hengitysliitto ry:lle myöntämää tehtävää ammatillisen erityisopetuksen järjestäjänä. Järjestämme koulutusta vaativaan erityiseen tukeen oikeutetuille opiskelijoille, joilla on vaikeita oppimisvaikeuksia tai vaikea vamma tai sairaus, jonka vuoksi opiskelija tarvitsee yksilöllistä, laaja-alaista ja monipuolista tukea opinnoissaan ja opintojen jälkeisessä työllistymisessä tai muussa jatkosijoittumisessa. Lisäksi järjestämme erikoisammattitutkintokoulutusta vaativaa erityistä tukea tarvitsevien kanssa työskenteleville. Toteutamme erityisen tuen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtäväämme ja globaalia vastuutamme mm. vaikuttamalla yhteiskunnan asenneilmapiiriin sekä tarjoamalla koulutuksia ja konsultaatioita erityisopetuksen teemoista sidosryhmiemme henkilöstölle, myös käynnistymisvaiheessa olevalla koulutusviennillä.

Tarjoamme opiskelijoillemme omia väyliä työhön tai jatko-opintoihin sekä työelämälle sen tarpeita vastaavia osaajia. Tuemme opiskelijoitamme oman elämän rakentamisessa yhteiskunnan täysipainoiseksi jäseneksi omien tavoitteidensa ja kykyjensä mukaan. Opiskelijamme hankkivat osaamista työelämälähtöisesti ja käytännölläheisesti. Otamme huomioon jokaisen opiskelijan vahvuudet ja tuen tarpeet yksilöllisesti. Toimimme esimerkkinä työllistämällä myös itse erityistä tukea tarvitsevia täsmätyöhön. Vahvistamme työllämme työelämän ja yhteiskunnan monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Toimintamme on organisoitu toiminta- ja vastuualueittain (liite 2). Luovin johdon ja muiden esihenkilöiden vastuualueet on määritelty Luovin toimintasäännössä. Se sisältää myös yhteistyötoimikunnan, luottamusmiestoiminnan sekä opiskelijakuntatoiminnan tehtävät sekä Hengitysliiton liittovaltuuston ja -hallituksen Luovia koskevat vastuut ja valtuudet. Toimintamme on kuvattu kokonaisuutena Luovin prosessikartassa, joka koostuu ydinprosessista – Oma väylä työhön ja hyvään elämään – ja viidestä tukiprosessista (liite 3).

Linjaamme tiedonhallinnan ohjausryhmässä tiedon hallintaan ja tietojärjestelmiin liittyviä asioita. Pedagogista kehittämistämme ohjaa pedagoginen ohjausryhmä. Monijäseninen SORA-toimielin varmistaa yhdenvertaisesti opiskelijoidemme oikeusturvan ja SORA-säännösten mukaisen käsittelyn opiskeluun liittyvissä ongelmatilanteissa. Luovin johdon sparraajana Luovin kurssin suuntaamisessa ja yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa toimii Hengitysliiton koulutuksen neuvottelukunta, jonka puheenjohtajana toimii kansanedustaja, sivistysvaliokunnan puheenjohtaja, puhemiesneuvoston jäsen Paula Risikko (pj.).

Huolehdimme, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat jokaisen luovilaisen - opiskelijan ja henkilöstön - arjessa sekä yhteistyössä sidosryhmiemme kanssa. Meillä on #ErityinenTehtävä.



## SUUNTA

### 1 PERUSTEHTÄVÄ, VISIO JA STRATEGIA

#### Toimintatavat

Missio, Visio, yhdessä rullaavasti päivitettävä Luovin kurssi (=Luovin strategia), #ErytynenTehtävä, strategia- viestintää tukevat materiaalit, Luovin ruori – sparraava toiminnanohjaus, Luovi-kompassi (=tulokortti), toiminta-alueiden kompassit, Laatuympyrä ja tiedolla johtaminen toiminnan perustana, Luovin arviointi-, palaute- ja seurantajärjestelmä, vuosittaiset Luovin arvioinnit ja palautteet -suunnitelmat

#### Toteutus

Perustehtävämme eli missiomme, *Oma väylä työhön ja hyvään elämään*, määrittelee työmme perustan ja täsmentää yhteiskunnallista tehtäväämme. Tarjoamme vaativaan erityiseen tukeen oikeutetuille opiskelijoille mahdollisuuksia kehittää ammatillista osaamista sekä vahvistaa työ- ja toimintakykyä tulevaisuuden työelämää varten yksilöllisten tavoitteiden ja vahvuuksien mukaisesti. Koska vaativaa erityistä tukea tarvitsevilla on keskimääräistä suurempi riski syrjäytyä tai altistua epäasialliselle kohtelulle, Luovilla on tärkeä tehtävä edistää heidän tasa-arvoaan ja yhdenvertaisuuttaan työllistymisessä ja yhteiskunnan jäsenyydessä.

Visiomme, *Paras paikka monenlaisten osaajien maailmassa*, antaa työllemme merkityksen ja suunnan:

- Luomme yhdessä työelämän kanssa uudenlaisia oppimisen keinoja, jotta jokainen opiskelija löytää juuri hänelle parhaan, ihmisen kokoisen paikan (työ)elämässä.
- Luovi on opiskelijoillemme paras oppilaitos hankkia osaamista ja henkilöstöllemme paras työyhteisö työskennellä.
- Työmme kautta muuttuvasta maailmasta tulee suvaitsevaisempi ja sallivampi – monenlaisen osaajien maailma.

Rullaavasti päivitettävä Luovin kurssi sisältää tavoitteemme (liite 4) ja linjauksemme, jotka viitoittavat toimintaamme kohti visiota. Selvitämme sidosryhmiemme tarpeita ja odotuksia sekä toimintaympäristön muutoksia jatkuvasti. Olemme Luovin kurssin laatimisessa ottaneet huomioon mm. EU:n neuvoston Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan strategian vuosille 2021-2030 ja YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen sekä kestävä kehityksen toimintaohjelman Agenda 2030. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen näkyvät arjen työssämme, mitä korostamme #ErytynenTehtävä -teemalla (liite 5). Tämä vahvistaa yhteisöllisyyttämme ja tuo näkyväksi luovilaisten työtä ja Luovia työpaikkana.

Koko henkilöstö ja opiskelijat osallistuvat strategiatyöskentelyyn ja ovat olleet yhdenvertaisesti mukana mm. arvojen, mission ja vision määrittämisessä kommentoimalla, osallistumalla työpajoihin ja sähköisesti toteutettuun tulevaisuuspohdintaan. Myös opiskelijoiden huoltajia, koulutuksen neuvottelukunta sekä työelämän ja muiden sidosryhmien edustajia on ollut mukana arvioimassa Luovin tulevaisuuden suuntaa ja heidän näkemyksensä ovat vaikuttaneet valintoihimme. Luovin kurssi ja siihen liittyvät aineistot, ml. innostavat viestintämateriaalit, ovat koko henkilöstömme saatavilla Satamassa (=henkilöstöintra) ja tiivistettynä sidosryhmien saatavilla Luovi.fi-sivustolla ja opiskelijoille Mastossa (=opiskelijaintra).

#### Arviointi ja parantaminen

Kehitämme toimintaamme laatuympyrän mukaisesti (liite 6). Arvioimme tavoitteidemme toteutumista Johdaminen-prosessin, Arviointi-, palaute- ja seurantajärjestelmän (liite 7) sekä Arvioinnit ja palautteet -suunnitelman vuosikellojen mukaisesti. Palautekyselyt, itse- ja vertaisarviointit sekä ulkoiset arvioinnit ovat keskeisimmät menetelmämme hankkia tietoa tärkeimpien sidosryhmiemme näkemyksistä. Luovin ruorin (liite 8) mukaisissa sparrauksissa koko henkilöstö osallistuu yhdenvertaisesti yhdessä johdon ja esihenkilöidensä kanssa tavoitteiden asettamiseen ja seurantaan. Opiskelijoiden sparrauksissa opiskelijat arvioivat yhdessä johtoryhmän kanssa Luovin toimintaa. Mittaamme onnistumistamme Luovi-kompassin ja toiminta-alueiden kompassien tavoitteiden sekä määriteltyjen seurantatietojen avulla. Arvioimme oman työn onnistumista yhdessä esihenkilön kanssa ja annamme palautetta Luovin kurssista Luotsi-keskusteluissa. Myös koulutuksen neuvottelukunta arvioi Luovin kurssia ja sparraa Luovin johtoa sen suuntaamisessa.

Raportoimme ja analysoimme tietolähteestä riippuen ennakointi-, arviointi-, palaute- ja tulostietoja Luovi-, toiminta- ja vastuualue- sekä tiimitasolla, paikkakunnittain, koulutuksittain, vastuupettajittain ja henkilöstökyselyssä esihenkilöittäin. Vertailemme keskeisiä tuloksia sisäisesti toiminta- ja vastuualueittain sekä muiden ammatillisten erityisoppilaitosten, ammatillisten oppilaitosten vastaaviin tuloksiin. Tasa-arvolinjauksemme mukaisesti emme analysoi asioita sukupuolisidonnaisesti. Käytämme tietoja vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistamisessa. Toteutamme ketterästi korjaavia toimenpiteitä. Priorisoimme kehittämisen kohteita ja käynnistämme kehittämistoimenpiteitä, joille laadimme suunnitelmat, sovimme vastuuhenkilöt ja toteuttamisaikataulut. Seuraamme suunnitelmien toteutumista systemaattisesti suunnitelmissa sovitulla tavalla. Laadimme yhteenvedot, viestimme ja dokumentoimme tulokset Satamassa ja Luovi.fi -sivustolla.

**Esimerkkejä:** Luovin kestävä tulevaisuuden periaatteiden määrittäminen; Luovin kurssin konkretisointi arkielämän näkökulmasta: johtamisen, työyhteisötaitojen ja oppimisen ankkureiden määrittäminen; Henkilöstön, opiskelijoiden, työelämän ja muiden sidosryhmien osallistumismahdollisuuksien vahvistaminen, esim. Luovin ruori ja sparrauskeskustelut, Luovin kurssin suuntaamiseen osallistuminen sähköisellä sovelluksella.



## 2 ORGANISAATIOKULTTUURI, EDELLÄKÄVIJYYS JA JOHTAJUUS

### Toimintatavat

Arvot, eettiset periaatteet ja toimikunta, Johtaminen-prosessi, johtamisen, työyhteisötaitojen ja oppimisen ankkurit, Luovi-laadun ja laadunhallinnan linjaukset, kestävä tulevaisuuden periaatteet, Luovin ruori – sparraava toiminnajohtaja, osaamisen kehittämisen keinot, jatkuva toiminnan kehittäminen, digitaaliset palvelut, digipedagogiikka, palkitsemisjärjestelmä, viestinnän periaatteet, Luovin äänensävy (Tone of Voice)

### Toteutus

Yhdenvertainen organisaatiokulttuurimme perustuu arvoihimme: *Luovuus, Uudistajuus, Osaaminen, Väli-täminen ja Ilo*. Ne näkyvät jokaisen luovilaisen päivittäisessä työssä. Otamme huomioon kaikessa toiminnassa eettiset periaatteemme: Ammatillisuus, Arvostaminen, Oikeudenmukaisuus, Rehellisyys ja Yhdenvertaisuus. Meillä on eettinen toimikunta, jonne luovilaiset voivat tuoda pohdittavaksi eettisiä asioita.

Luovin arvot, missio, visio ja Luovin kurssi viestivät organisaatiokulttuuristamme. Henkilöstömme on sitoutunut niihin vahvasti ja ne näkyvät toiminnassamme lähtien johtamisesta arjen käytäntöihin saakka. Koko henkilöstömme ja opiskelijamme tuntevat ne. Niistä keskustellaan sparrauksissa ja ne ovat teemoina esim. erilaisissa suunnittelupäivissä, työpaikkakokouksissa ja tiimipalaverissa. Meillä ei ole erillisiä strategian toteuttamissuunnitelmia, vaan toteutamme strategiaa Luovin ruorin ohjaamana osana jokaisen arkea.

Jokaisen luovilaisen arkityön tuloksena syntyy Luovi-laatu. Luovi-laadun ja laadunhallinnan linjaukset varmistavat toimintamme laadun ja kykymme vastata opiskelijoiden, muiden asiakkaiden ja sidosryhmien tarpeisiin sekä ammatilliselle erityisopetukselle asetettuihin tavoitteisiin. Edistämme arkityössämme Kestävän tulevaisuuden periaatteiden mukaisesti kaikkia YK:n kestävä kehityksen tavoitteita, ml. sukupuolten tasa-arvo ja eriarvoisuuden vähentäminen (liite 9). Keskeisenä periaatteena on, että otamme huomioon kaikessa toiminnassa tasavertaisesti ihmiset, talouden ja ympäristön. Myös digitalisaatio on luonteva osa arkeamme. Hyödynnämme ja kehitämme aktiivisesti digitalisaation ja teknisen kehityksen tuomia mahdollisuuksia työssämme ja opiskelijoidemme oppimisen edistämässä.

Sparraava johtamistapamme on kiteytetty yhdessä määriteltyihin johtamisen ankkureihin (liite 10). Arvojen, eettisten periaatteiden ja johtamisen ankkureiden mukainen johtaminen varmistaa päätösten syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden. Ohjaamme toimintaamme ja muutoksiamme Johtaminen-tukiprosessin ja Luovin ruorin avulla. Luovin ruorin sparrauksissa ja Luotsi-keskusteluissa kaikilla luovilaisilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet keskustella, suunnitella toimintaa ja vaikuttaa kehittämiseen. Teemme yhteistyötä yhdessä määriteltyjen työyhteisötaitojen ankkureiden (liite 11) mukaisella tavalla. Oppimisen ankkurit (liite 12) kuvastavat tapaamme oppia. Näiden määrittämisessä opiskelijoillamme ja työelämän edustajilla on ollut merkittävä rooli.

Varmistamme henkilöstömme huippuosaamisen kattavilla osaamisen kehittämisen keinoilla ja edelläkävijyytemme jatkuvalla toiminnan kehittämisellä. Uudistamme ammatillista erityisopetusta kehittämällä toimintaamme Luovin kurssin suuntaamana ja muutoksia ennakoiden. Kannustamme koko henkilöstöämme yhdenvertaisesti osallistumaan sekä oman työn että Luovin toiminnan jatkuvaan kehittämiseen, kokeilemaan ja tuomaan esille kehittämisideoita. Meillä on myös lupa epäonnistua. Opimme epäonnistumisista. Seuraamme ja ennakoimme kukin alojemme muutoksia ja benchmarkkaamme myös muiden toimialojen toimintaa. Henkilöstömme osallistuu laajasti kehittämistyöhömme, myös yhdessä hankekumppaneiden kanssa kansallisissa ja kansainvälisissä hankkeissa. Ilmoitamme onnistumisista. Käytämme aktiivisesti palkitsemisjärjestelmäämme, joka sisältää kattavasti palkitsemisen keinoja kiitoksesta erityissaavutuspalkkioon. Myös se kannustaa oman työn ja Luovin jatkuvaan uudistamiseen.

Viestintämme on avointa, rehellistä, ihmisläheistä ja selkeää. Myös nämä periaatteet heijastavat organisaatiokulttuuriamme. Arvojemme mukainen Luovin äänensävy (Tone of Voice) tukee sidosryhmäviestintäämme, vahvistaa yhteisöllisyyttämme ja on osa Luovi-brändin hallintaa. Luovi-henki on nostettu useissa arvioinneissa vahvuudeksemme. Olemme ylpeitä luovilaisuudestamme.

### Arviointi ja parantaminen

Seuraamme, arvioimme ja parannamme kaikkea toimintaamme kohdassa 1 kuvatulla tavalla. Organisaatiokulttuurin, edelläkävijyyden ja johtajuuden arviointiin saamme tietoa sparraus- ja Luotsi-keskusteluissa sekä Arvioinnit- ja palautteet -suunnitelman mukaisesti toteutettavilla kyselyillä ja arvioinneilla, esim. AMEO- ja kv. vertaisarviointit, Ilmapuntari- ja Laatu kaikille! -kyselyt henkilöstölle, mainetutkimus sidosryhmille ja opetushenkilöstön 360-arviointi (jossa arvioitava itse, hänen kollegansa, opiskelijansa ja esihenkilönsä arvioivat oppimisen ankkureiden mukaista toimintaa). Olemme analysoineet organisaatiokulttuuriamme myös Q-kult-työvälineellä ja johtamista monilla, erillisillä johtajuuden ja esimiestyön arvioinneilla.

Esimerkkejä: avoimuutta ja vuorovaikutusta edistävät sparraukset, johdon ja luottamusmiesten säännölliset keskustelut aiheesta, säännölliset Luotsi-infot esihenkilöille ja Luovi-palvelujen asiantuntijoille sekä Luovi-infot koko henkilöstölle, esihenkilöiden yhteisöllisyyden vahvistaminen ja osaamisen kehittäminen vuosittaisilla esihenkilöiden Luotsi-päivillä, eLuovi: digipedagogiikka oppimisen edistäjänä, erityiset panostukset henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvoinnista huolehtimiseen etätöiden ja -opiskelun aikana.



## TOIMINTA

### 3 SIDOSRYHMIEN SITOUTUMINEN

#### Toimintatavat

Sidosryhmien segmentointi, viestinnän periaatteet, henkilöstöasiat-prosessi, osaamisen kehittäminen, Hyvinvoiva luovilainen -hyvinvointimalli, kiusaamisen nollatoleranssi, rekrytointimenettelyt, vaikuttamistyö, kumppanuuksien hallinta ja aktiivinen verkostoyhteistyö, kumppanuussopimukset, vastuulliset hankinnat

#### Toteutus

Olemme määritelleet sidosryhmämme Luovi luo arvoa -kuvan mukaisesti (liite 13). Sidosryhmäyhteistyö voi olla kansallista tai kansainvälistä, Luovi-tasoista tai toiminta- tai vastuualuekohtaista. Kaikki luovilaiset tekevät sidosryhmäyhteistyötä ja selvittävät sidosryhmien odotuksia toiminnallemme arjessa osana omaa tehtäväänsä. Yhteistyömme tavoitteena on kehittää yhdessä ammatillista erityisopetusta ja omaa toimintaamme siten, että voimme tarjota opiskelijoillemme omia väyliä työhön ja hyvään elämään sekä työelämälle sen tarpeita vastaavia osaajia. Lisäksi tavoitteenamme on jakaa parhaita käytäntöjä ja edistää uudenlaisia työskentelytapoja, ennakoida sidosryhmien tulevaisuuden tarpeita sekä laajentaa toimijoiden näkemystä ammatillisesta koulutuksesta ja erityisopetuksesta. Sidosryhmiemme kautta vahvistamme myös erityistä tukea tarvitsevien yhdenvertaista asemaa työelämässä ja yhteiskunnassa.

Edistämme viestinnässämme sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Esittelemme koulutuksia ja tutkintoja ilman sukupuolisidonnaisuutta. Suunnittelemme oppi- ja viestintämateriaalit kohderyhmittäin saavutettaviksi ja sukupuolisensitiivisesti, perinteisiä roolimalleja uudistaen. Käytämme esimerkiksi selko kieltä, tekstitettyjä ja kuvailutulkattuja videoita sekä kognitiivisesti saavutettavia materiaaleja.

**Asiakkaitamme** ovat vaativaa erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat, ammatillisen erityisopetuksen asiantuntijapalvelujen ja koulutusviennin asiakkaat sekä työelämä. Välillisenä asiakkaanamme on yhteiskunta, jonka tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta edistämme kaiken toimintamme kautta. Asiakassegmenttimme on kuvattu liitteessä 14. Arvon luomisen toteuttaminen on kuvattu kappaleessa 4. Kestävän arvon luominen.

Strateginen **henkilöstötavoitteemme** on Huippuosaajaksi ilon kautta. Kehitämme osaamistamme muutosten tuulia ennakoiden, edistämme työssä onnistumista hyvillä työyhteisötäidoilla ja arvojemme mukaisella johtamisella ja iloitemme arjen onnistumisista. Henkilöstöä koskevat periaatteet ja ohjeet ovat koko henkilöstön saatavilla Satamassa ja esihenkilöille kohdennetut ohjeet Luovi-luotsit -työtilassa. Toimimme Henkilöstöasiat-tukiprosessin mukaisesti. Henkilöstömme tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta on linjattu Hengitysliiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, jonka mukaiset syrjimättömät henkilöstökäytäntömme koskevat kaikkia mm. työsuhteen muodosta, paikkakunnasta, iästä, terveyden tilasta tai sukupuolesta riippumatta, esim. palkkaus sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Varmistamme ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla ja tehokkailla rekrytointikäytänteillä ydintoimintamme toteuttamisen muuttuvassa toimintaympäristössä. Luovin osaamiskartassa (liite 15) on määritelty henkilöstön osaamisen kehittämisen painopisteet, jotka tukevat Luovin strategisten tavoitteiden toteuttamista.

Vuosittain päivitettävä Luovin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ohjaa henkilöstömme osaamisen kehittämistä. Kaikilla luovilaisilla on tasavertaiset ja hyvät mahdollisuudet osallistua monipuoliseen henkilöstökoulutukseen ja muiden toimijoiden koulutuksiin sekä kehittää työtehtävissä tarvittavaa osaamistaan ja omaa työtään monin eri tavoin. Olemme vahvistaneet henkilöstömme yhdenvertaisuusosaamista esim. sisällyttämällä sisäisiin koulutuksiin yhdenvertaisuuden teemana: yhdenvertaisuus arvioinnissa, monimuotoisuus ja syrjinnän ehkäisy. Uusien luovilaisten rekrytoinnissa kiinnitämme huomiota tarvittavaan osaamiseen, kykyyn oppia uutta sekä luovilaiseen arvomaailmaan. Kohtelemme kaikkia hakijoita tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Palkitsemis- ja palkkauseriaattemme ovat läpinäkyvät.

Johdamme henkilöstömme työhyvinvointia Hyvinvoiva luovilainen -mallin mukaisesti (liite 16), keskiössä on työ. Tuemme sitä välittävillä ja arvostavilla toimintamalleilla, esim. Varhaisen välittämisen malli. Keskustelemme työhyvinvoinnista myös Luotsi-keskusteluissa. Meillä on nollatoleranssi kiusaamiseen ja epäasialliseen kohteluun. Kaikki luovilaiset, myös opiskelijat, voivat ilmoittaa mahdollisesta epäasiallisesta kohtelusta esihenkilölleen, luottamusmiehille, henkilöstöjohtajalle tai sähköisesti Safetum-järjestelmän kautta. Kaikkiin tapauksiin puututaan välittömästi.

**Taloutta ohjaavat ja toimintaa sääntelevät sidosryhmät sekä yhteiskunta:** Seuraamme aktiivisesti OKM:n ja OPH:n sekä muiden viranomaisten toimintaamme vaikuttavia säädöksiä, ohjeita ja suosituksia. Käymme vuoropuhelua viranomaisten ja päättäjien kanssa sekä analysoimme koulutuspolitiikkaan, ammatilliseen koulutukseen ja erityisopetukseen liittyviä selvityksiä ja tutkimuksia, kuten eri alojen työllistymisnäkökulmat ja osaamistarpeet. Suunnittelemme toimintamme ja koulutustarjontamme työelämälähtöisesti OKM:n asettamissa raameissa (rahoitus, järjestämislupa, opiskelijatyövuodet).

Toimimme aktiivisesti työryhmissä, joissa vaikutetaan ammatillisen koulutuksen asemaan ja tulevaisuuteen, esimerkiksi Sivista ry:n elinkeinopolitiittinen valiokunta, OKM:n Ammatillisen koulutuksen vaativan erityisen tuen työryhmä, oppivelvollisuuden laajentamisen seurantaryhmä ja EfVET Internationalization and Learning



Mobility Thematic Team -työryhmä. Vaikutamme yhteiskunnalliseen päätöksentekoon myös AMKE- ja AMEO-verkostojen kautta. AMEOssa teemme lausuntoja mm. ammatillista koulutusta koskevaan lainsäädäntöön, viimeisimpänä oppivelvollisuuden liittyvä lainsäädäntö. Osallistumme myös ammatillisen koulutuksen ja erityisopetuksen kehittämiseen valtakunnallisissa työryhmissä, esim. Karvin arviointien suunnittelu- ja arvioijaryhmät, ja hankkeissa. Toteutamme hankkeet vastuullisesti ja rahoittajien ohjeiden mukaisesti. Meillä on vakaa asema haluttuna, luotettavana ja asiantuntevana kehittämiskumppanina.

**Vastavuoroiset kumppanuutemme** tukevat meidän ja kumppanimme yhteisten päämäärien ja tavoitteiden mukaista toimintaa. Vastuullinen yhteistyömme on jatkuvasti kehittyvää ja systemaattisesti koordinoitua. Kumppanuudet Ammattiopisto Luovissa -ohjeen mukaisesti. Kumppanuutemme muotoja ovat: arjen kumppanuus, kehittävä kumppanuus, strateginen kumppanuus sekä kumppanuus ja palveluverkostot, joille olemme laatineet palvelusuunnitelmat. Kannustamme kumppaneitamme edistämään yhdenvertaisuutta ja kehittämään osaamistaan toimia vaativaa erityistä tukea tarvitsevien kanssa. Vahvistamme työpaikkojen monimuotoisuutta ja sen hyödyntämistä voimavarana. Toteutamme hankintamme vastuullisesti hankintaohjeistuksemme mukaisesti ja huomioimme kaikki **toimittajat** yhdenvertaisesti. Sisällytämme hankintasopimuksiimme myös osaamisen hankkimisen mahdollisuuksia opiskelijoillemme, esim. esteettömiä työelämän oppimisympäristöjä. Esimerkkejä kumppanuusistamme ja yhteistyöverkostoistamme: liite 17.

#### Arviointi ja parantaminen

Seuraamme, arvioimme ja parannamme toimintaamme kohdassa 1 kuvatulla tavalla. Sidosryhmien odotuksista ja näkemyksistä saamme tietoa sparraus- ja Luotsi-keskusteluissa sekä Arvioinnit- ja palautteet -suunnitelman mukaisilla kyselyillä ja arvioinneilla, esim. Ilmapuntari-kysely, huoltaja- ja työpaikkaohjaajapalautte, mainetutkimus sidosryhmille, ammatillisen erityisopetuksen asiantuntijapalveluiden asiakaskysely. Katsoimme alueelliset kumppanuudet vuosittain alueiden johtotiimeissä sekä strategiset ja muut Luovitaso- kumppanuudet Luovin johtoryhmässä Johtaminen-tukiprosessin mukaisesti sekä kumppanuussopimuksissa määritellyillä tavoilla, esim. kunkin kumppanuuden ohjausryhmän itsearviointina.

Esimerkkejä: e-passin laajentaminen liikunnan lisäksi kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin, koko henkilöstölle käyttöön sama työajanhallinta, palkitsemisjärjestelmän kehittäminen, opettajien henkilökohtaisten palkanlisen kriteerien sitominen arvoihin, #ErityinenTehtävä, asiantuntijapalvelukoulutusten toteutustapojen kehittäminen, Työnraivaajat!-kampanjassa yhdenvertaisuuden kehittäminen yhdessä työnantajien kanssa

## 4 KESTÄVÄN ARVON LUOMINEN

#### Toimintatavat

Järjestämislupa, koulutustarjonnan suunnittelu, hakijamarkkinoinnin keinot, opiskelijaviestinnän linjaukset, tutustumiset ja koulutuskokeilut, ohjausyhteistyö, ydinprosessin mukainen toiminta, RUORI, HOKS-prosessi, ura- ja jatkosuunnitelma, moniammatillinen yhteistyö, opettaja-ohjaaja -työparityöskentely, monipuoliset pedagogiset ratkaisut ja oppimisympäristöt, työelämässä oppiminen, opiskelijaliikkuvuus, opinto-ohjaus, ryhmäyttäminen, kiusaamisen nollatoleranssi, häirinnänehkäisytoiminta, opiskelijoiden vaikuttamismahdollisuudet, ammatillisen erityisopetuksen asiantuntijapalvelut, koulutusvienti, koordinoitu työelämäyhteistyö

Huomioimme koulutuksellisen tasa-arvon ja saavutettavuuden koulutusten ja paikkakuntien valinnassa. Analysoimme eri tietolähteitä hyödyntäen yhteistyössä mm. ohjaavien tahojen ja työnantajien kanssa vaativaa erityistä tukea tarvitsevien määrän, työelämän tarpeet, mahdollisuuden järjestää Luovi-laadun mukaista koulutusta sekä taloudelliset edellytykset koulutuksen järjestämiseen. Toteutamme koulutuksemme Oma väylä työhön ja hyvään elämään -ydinprosessimme (liite 18), tutkinnon perusteiden ja toteutussuunnitelmien mukaisesti. Yhdessä määritellyt oppimisen ankkurit näkyvät arjessamme ja opiskelijoidemme osaamisen hankkimisessa. Koulutustarjontamme on kuvattu saavutettavasti Hakijan oppaassa, luovi.fi-, ameo.fi- sekä opintopolku.fi-sivustoilla. Koulutuksemme on maksutonta kaikille opiskelijoille, mikä edistää koulutuksen saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta opiskelijan taloudellisesta tilanteesta riippumatta.

Markkinoimme suunnitelmallisesti koulutustarjontaa ja palveluitamme alueellisesti ja valtakunnallisesti. Jokaisessa kohtaamisessa sidosryhmiemme kanssa teemme tunnetuksi Luovia, ylläpidämme hyviä yhteistyösuhteita ja luomme aktiivisesti uusia verkostoja. Käytämme luovi.fi-sivustoa esittelyissä ja koulutukseen hakeutuvien nuorten ohjaamisessa. Markkinointimme sosiaalisen median kanavissa on suunnattu hakijoille ja ohjaaville tahoille. Kannustamme kaikkia luovilaisia jakamaan Luovin julkaisuja eteenpäin omissa henkilökohtaisissa kanavissaan. Järjestämme aktiivisesti Luovin paikkakunnilla avoimia ovia ja tapahtumia sekä osallistumme koulutusmessuille ja -tapahtumiin, myös etäyhteyksillä. Lähetämme opintoihin ohjaaville tahoille uutiskirjeellä tietoa hakuohjeista sekä tutustumismahdollisuuksista, esim. maksuttomista koulutuskokeiluistamme. Varmistamme viestintämme ymmärrettävyyden ja saavutettavuuden, ks. kohta 2.

Opiskelijavalinnassamme korostuvat hakijalähtöinen ja yksilöllinen ohjaaminen, yhdenvertaiset valintaperiaatteet sekä ohjausyhteistyö hakijan verkostojen kanssa. Noudatamme opiskelijavalinnassa AMEOn yhteisiä opiskelijavalintakriteerejä. Ohjauksessa tunnistamme hakijan yksilölliset ohjaustarpeet, tuemme hakijaa löytämään hänelle sopivan koulutuksen ja suunnittelemaan omaa tulevaisuuttaan. Yhdenvertaisuuden varmistamiseksi esim. valintahaastatteluissa käytämme hakijan edellyttämää kommunikaatiomenetelmää. Opiskelijavalintaan osallistuvalla henkilöstöllämme on huippuosaamista, jota se edelleenkehittää jatkuvasti.



Varmistamme monialaisella yhteistyöllä sujuvan nivelvaiheen ja opintoihin kiinnittymisen. Haku- ja neuvonpalvelumme tarjoavat "yhden luukun periaatteella" tietoa opiskelijoille ja heidän verkostoilleen sekä ohjaaville tahoille ohjausyhteistyötä hakijoiden urasuunnitteluun.

Hakijan tai opiskelijan vaativan erityisen tuen tarpeen tunnistamisessa käytämme Luovissa kehitettyä, WHO:n ICF-luokitukseen perustuvaa RUORI-arviointimenetelmää (liite19), jolla hakija tai opiskelija yhdessä henkilöstön kanssa arvioi ja kuvaa opiskelu- ja toimintakykyään sekä tuen tarvetta opinnoissa. Opiskelijan omiin tarpeisiin ja odotuksiin perustuvan yksilöllisen opintopolun rakentamisen tukena ovat hänen kanssaan työskentelevä opetus-, ohjaus- ja opiskeluhuvinvointihenkilöstö sekä opiskelijan verkosto. Opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) ja sen sisältämä ura- ja jatkosuunnitelma suunnitellaan koulutuksen alusta alkaen opiskelijan osallisuutta ja itsemääräämisoikeutta tukien ja kunnioittaen. Opinto-ohjauksen toteuttaminen Luovissa ja HOKSin laatimisen ohjeet luovat raamit yksilöllisten opintopolkujen laatimiselle. Opiskelijavalinnan tuen tarpeen kartoitukset hyödynnetään HOKSin laatimisessa. Opiskelija hankkii osaamista HOKSinsa mukaisesti osallisuutta ja yhdenvertaisuutta edistävässä Luovin fyysisissä ja digitaalisissa oppimisympäristöissä ja työpaikoilla. Päivitämme HOKSia yhdessä opiskelijan ja hänen verkostonsa kanssa opiskelijan osaamisen kehittymisen edetessä ja vaativan erityisen tuen tarpeen muuttuessa.

Varmistamme, että jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus vahvistaa osaamistaan ja saavuttaa opinnoilleen asettamansa tavoitteet. Opiskelijan osaamisen hankkimisen suunnittelussa ja toteutuksessa huomioimme opiskelijoiden erilaiset tavat oppia, vaativan erityisen tuen tarpeen tuomat yksilölliset erityispiirteet sekä tunnistamme vahvuudet ja vahvistamme niitä. Pedagogiset ratkaisut ja opiskelijoiden hyvinvoinnin tukeminen mahdollistavat esteettömän ja saavutettavan oppimisen toimintarajoitteista riippumatta. Opiskelijan tukena ovat vastuopettaja, ohjaaja ja/tai henkilökohtainen ohjaaja, opettajat, pedagogisen tuen ja opiskeluhuvinvoinnin asiantuntijat, pedagogisesta näkökulmasta suunnitellut digipalvelut ja apuvälineet, osallisuutta tukevat kommunikaatiomenetelmät, yksilölliset esteettömät ja saavutettavat opetus- ja ohjausmateriaalit, monipuoliset oppimisen ja ohjauksen menetelmät (lähi-, etä-, hybridi- ja satelliittiopetus).

Osaamisen hankkimisessa opiskelijoillamme painottuu tekemällä oppiminen. Toimimme työpaikoilla Työelämässä oppimisen toteuttamisen -suunnitelman mukaisesti. Oppimisympäristömme ovat työelämälähtöisiä ja tukevat osaamisperusteisuutta. Opintojen edetessä varmistamme, että tavoitteellista työelämäohjausta toteutetaan yksilöllisesti HOKSin mukaisesti opintojen ajan. Etsimme jatkuvasti uusia työpaikoilla oppimisen mahdollisuuksia yhteistyössä työelämän toimijoiden kanssa. Toteutamme koulutusta osittain tai kokonaan työpaikoilla. Esimerkiksi Oulussa puhtaus- ja kiinteistöalan pt L&T:lla, Tampereella logistiikan pt SPR Logistiikkakeskuksessa. Järjestämme koulutuksia myös toisen koulutuksen järjestäjän tiloissa ja yhteistyössä, esim. Riveria, KAO, OSAO.

Kaikilla opiskelijoillamme on yhdenvertaiset mahdollisuudet hankkia osaamista myös ulkomailla. Opiskelija-liikkuvuudella tarkoitetaan ulkomailla tapahtuvaa vähintään viikon kestävästä työelämässä oppimista tai projektityötä. Opiskelijamme osallistuvat kv. jaksoille pääsääntöisesti ryhmässä, mukana on tukihenkilönä henkilöstöä joko Luovista tai kumppanioppilaitoksesta. Erasmus-akkreditointimme on tunnustus siitä, että kansainvälinen toimintamme täyttää Euroopan komission laatuvaatimukset. Erasmus+ ohjelman painopisteet (osallisuus, digitaalisuus, ympäristövastuullisuus, osallistuminen yhteiskunnalliseen toimintaan) sisältyvät Luovin kurssiin ja vahvistavat opiskelijoiden ja henkilöstön monikulttuurisuusosaamista.

Opintojen päättyessä tai päätyttyä tuemme opiskelijaa jatkosijoittumisessa ura- ja jatkosuunnitelman mukaisesti. Tuemme myös asumisen ja toimeentulon järjestämisessä yhdessä monialaisen verkoston kanssa. Olemme sitoutuneet ohjaamaan opiskelijoitamme sijoittumiseen liittyvissä asioissa puoli vuotta opintojen päättymisen jälkeen. Olemme onnistuneet nostamaan myös korona-aikana valmistuneiden opiskelijoiden työllistymisprosenttia, mikä osoittaa, että koulutuksemme vastaavat entistä paremmin työelämän tarpeita.

Opinto-ohjauksemme edistää ohjauksen keinoin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä lisää opiskelijoiden hyvinvointia, ehkäisee opintojen keskeyttämistä, edistää työllistymistä ja tukee jatko-opintoihin hakeutumista. Opiskeluhuoltosuunnitelma ohjaa opiskelijoidemme opiskeluhuvinvoinnin palveluja ja arjen toteutusta. Pedagogisen hyvinvoinnin kehittämisessä sekä yhtenäisten ja yhdenvertaisten palvelujen ja käytäntöiden toteutuksessa olemme huomioineet Luovin valtakunnallisen toiminnan, oppimisympäristöjen monimuotoisuuden sekä opiskelijoiden vaativan erityisen tuen tarpeet. Painopisteemme on ennaltaehkäisevässä työssä, jossa korostuu osallisuus, yhteisöllisyys ja yhteistyö opiskelijoiden sekä heidän huoltajiensa kanssa. Pedagogista hyvinvointia tukee Luovin Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja paikkakuntakohtaisten yhteyshenkilöiden aktiivinen toiminta opiskelijoiden ja opiskelijaryhmien kanssa.

Tuemme yhdenvertaista, tasa-arvoista ja häirinnästä vapaata opiskeluyhteisöä. Luovin jokaisella paikkakunnalla on 1-2 koulutettua yhteyshenkilöä, jotka ovat asiantuntijoita häirintää ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja neuvovat ja tukevat häirintää, ahdistelua, kiusaamista, syrjintää tai muuta epätasa-arvoista kohtelua kohdanneita opiskelijoita ja heidän kanssaan toimivaa henkilöstöä. Yhteyshenkilö toimii tarvittaessa henkilöstön tukena opiskelijaa koskevassa selvittelytilanteessa.

Vahvistamme opiskelijoiden ryhmäytymistä ja sosiaalista kiinnittymistä järjestämällä yhteisöllisyyttä vahvistavia tapahtumia, koulutuksia, toimintapäiviä ja tilaisuuksia. Opiskelijat ovat mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa uusille opiskelijoille ryhmäytymispäiviä. Tuemme ryhmäytymistä myös opintojen aikana.



Luomme edellytyksiä opiskelijoiden osallisuudelle ja tasavertaiselle kuulemiselle oppilaitoksen arjessa. Edistämme välittävää ja keskustelevaa ilmapiiriä. Järjestämme opiskelijatoimintaa kaikilla Luovin toiminta-alueilla. Tavoitteenamme on lisätä opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksia sekä osallisuutta kouluuyhteisön hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistämiseksi mm. opiskelijakunta-, vertaistuki- ja tutortoiminnalla. Opiskelijakunta järjestää kulttuuri- ja vapaa-ajan toimintaa sekä edistää sisäistä yhteistyötämme. Opiskelijoiden vertaistoimintaa ovat myös asuntolakummit ja asuntolatoimikunta. Käynnistämme alumnitoimintaa.

Ulotamme yhdenvertaisuuden edistämisen myös huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Otamme huomioon perheiden moninaisuuden sekä tiedon ja tuen tarpeet, jotta he pystyvät tukemaan nuorensa opin-  
toja, itsenäistymistä ja oman elämän rakentamista.

Ammatillisen koulutuksen lisäksi tarjoamme ammatillisen erityisopetuksen asiantuntijapalveluja. Olemme käynnistämässä myös koulutusvientiä. Näiden tehtävänä on kehittää sidosryhmien henkilöstön erityispedagogista osaamista ja valmiuksia työskennellä vaativaa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa. Rää-  
tälöimme koulutukset ja konsultaatiot tilaajan tarpeiden mukaisesti.

Työelämä on yhteistyökumppanimme ja asiakkaamme. Yritykset ja organisaatiot toimivat yhteistyökumppaneina opiskelijoidemme hankkiessa osaamista työpaikoilla. Asiakkaana työelämä saa meiltä osaavia työntekijöitä. Ennakoimme yhdessä työelämän edustajien kanssa alueellisia koulutustarpeita ja suunnittelemme koulutus- ja oppisopimusten toteutumista. Edistämme aktiivisesti työllistymistä etsimällä yhdessä opiskelijoillemme täsmätyötehtäviä mm. tekemällä työpaikkakartoituksia ja suunnittelemalla opiskelijoiden osaamisen hankkimista näihin tehtäviin. Informoimme työelämän edustajia tukimahdollisuuksista työllistämiseksi ja vahvistamme heidän osaamistaan toimia vaativaa erityistä tukea tarvitsevien kanssa. Opiskelijamme voivat hankkia osaamista toteuttamalla asiakasprojekteja yrityksille, esimerkiksi opiskelijat suunnittelevat ja toteuttavat Tampereen ratikkamainokset. Osallistumme myös työelämän kehittämiseen, esimerkiksi opiskelijamme ovat kouluttaneet Würth Oy:n henkilöstöä Teamsin käytössä.

#### Arviointi ja parantaminen

Seuraamme, arvioimme ja parannamme kaikkea toimintaamme kohdassa 1 kuvatulla tavalla. Asiak-  
kaidemme odotuksista ja näkemyksistä saamme tietoa opiskelijoiden sparrauksissa, opiskelijakuntien kautta sekä Arvioinnit ja palautteet -suunnitelman mukaisesti toteutettavilla kyselyillä ja arvioinneilla, esim. opiskelijapalautteet, työpaikkaohjaajapalautteet, huoltajapalautteet, sijoittumiskysely, kouluterveyskysely ja TEAviisari. Lisäksi hyödynnämme arvioinnissa opiskeluhoillon arjen toiminnasta kertynyttä kokemusta.

Esimerkkejä: RUORI, haku- ja neuvontapalvelujen saavutettavuuden ja hakijoiden ohjauspalvelujen kehittäminen (esim. AmisTet ja koulutuskokeilut), oppimisen ankkurit, digipedagogin ja -asiantuntijan rekrytoinnit, robotit ohjauksen tukena, menetelmät kiusaamisen ja oppilaitoksesta eroamisen vähentämiseksi ja työllistymisen parantamiseksi (esim. Vetovoimala), työelämäasiantuntijan ja työelämäkoordinaattorien tehtävät

## 5 SUORITUSKYVYN OHJAAMINEN JA UUDISTUMINEN

#### Toimintatavat

Rullaava Luovin kurssin päivittäminen, Luovin ruori- sparraava toiminnanohjausmalli, Luovi-laadun ja laadunhallinnan linjaukset, prosessikuvaukset ja niihin liittyvät ohjeet, palaute-, arviointi- ja tulostietojen käsittely, jatkuva kehittäminen, hanketoiminnan koordinointi, kehittämistyöryhmät, tiedolla johtamisen linjaukset, tiedon hallinnan ohjausryhmä, AMS ja tiedonohjaussuunnitelma, digipedagogiikka, digiturvaohjeistus, tietoturvaohjeistuksen hallinta, tiedon tallennuspaikat, tiedon saavutettavuuden varmistaminen, talouden rullaava ennustaminen ja jatkuva seuranta, resurssien ja riskien hallinta, hankintojen koordinointi.

#### Toteutus

Luovin kurssi viitoittaa nykyistä toimintaamme ja varmistaa edelläkävijyytemme. Saavutamme tavoitteet toimimalla vastuullisesti yhteisten periaatteiden mukaisesti. Osoitamme toiminnallamme työemme tuloksellisuuden. Luovin kurssin lähtökohtana on toimintaympäristön tunteminen ja Luovin toimintaan vaikuttavien keskeisten muutosten tunnistaminen, ennakointi ja muutoksiin vaikuttaminen. Riskien arviointi ja hallinta ovat osa tätä työtä. Päivitämme Luovin kurssia ketterästi aina tarvittaessa.

Jotta voimme varmistaa tavoitteidemme saavuttamisen ja yhdenvertaisen Luovi-laadun mukaisen toiminnan, olemme luoneet selkeän organisaatorakenteen. Toimimme kuvattujen prosessiemme mukaisesti. Prosessikartta ja ydin- ja tukiprosessien kuvaukset sekä niihin liittyvät ohjeet ja lomakkeet ovat asiayhteyksissään koko henkilöstön saatavilla Satamassa, joka toimii toiminnanohjausjärjestelmänämme. Luovin toimintasääntö ja kaikkiin Luovin tehtäviin laaditut tehtävänkuvaukset tukevat arkityötämme.

Arvioimme suorituskykyämme Luovi-kompassin, toiminta-alueiden kompassien ja vastuualueiden sekä määriteltyjen Luovin seurantatietojen avulla. Seuraamme toimintaamme ja uudistamme sitä asettamalla yhdessä tavoitteita Luovin ruorin sparraus- ja Luotsi-keskusteluissa tulostemme pohjalta.

Edelläkävijöinä kannustamme kaikkia luovilaisia kehittämään omaa työtään ja toimintaa. Käynnistämme ketterästi kehittämistoimenpiteitä Luovi-, toiminta- tai vastuualueitasoilla sekä tiimeissä. Uudistamme toimintaamme myös nimeämällä erillisiä kehittämistyöryhmiä, joihin osallistuu luovilaisia eri tehtävistä ja eri puolelta Luovi-Suomea. Tuemme hankkeiden avulla strategisten tavoitteiden saavuttamista. Meillä on





käynnissä jatkuvasti 20–30 kansallista ja kansainvälistä kehittämishanketta. Toteutamme hankkeet koordinoitusti hanketoimintamme ohjeiden mukaisesti. Kaikki luovilaiset osallistuvat hankkeiden kautta Luovin kehittämiseen. Työelämän edustajat osallistuvat aktiivisesti toiminta-alueiden työelämähankkeisiin.

Olemme kehittäneet tiedolla johtamista suunnitelmallisesti jo useiden vuosien ajan. Tiedon hallinta on yksi tukiprosesseistamme. Tavoitteenamme on edistää opiskelija- ja asiakaslähtöisyyttä sekä faktatietoon perustuvaa päätöksentekoa ja toimintaa kaikissa toiminnoissa ja tasoilla. Varmistamme, että jokaisella on käytävissä omassa työssä tarvittava tieto. Kehitämme tiedon saatavuutta, jotta jokainen voi toimia oman työnsä tietojohdajana. Luovin digitaaliset palvelut, verkkosivustot, sovellukset ja julkaisut ovat saavutettavia. Ne ovat kaikkien käytettävissä julkaisutavasta tai sisällön esitystavasta riippumatta.

Käytämme lähi-, hybridi- ja etäopetuksessa saavutettavia ja digiturvallisia ratkaisuja, kuten sähköisiä oppimisympäristöjä (Wilma, Teams, Workseed, Google Classroom ja ammattialakohtaiset sovellukset), kuvakommunikaation sovelluksia, robotiikkaa ja VR-teknologiaa. Olemme edelläkävijöitä ja tuomme opiskelijoillemme uudenlaisia tapoja yhdenvertaiseen oppimiseen ja yhteiskuntaan osallistumiseen. Perehdymme yhdessä uusiin digitreendeihin, kuten 3D-ruokatulostamiseen, droneihin, eTekstiileihin ja printattuun älykkyyteen, sekä rohkaisemme ja sparraamme niiden kokeilussa ja käytössä.

Käytämme tietoja eettisten periaatteidemme ja lakien mukaisesti. Varmistamme digiturvallisuuden huolehtimalla tietosuojasta ja -turvasta. Henkilöstömme on suorittanut Tietosuojan ABC-koulutuksen. Meillä on tietoturvaopikkeamien hallintaprosessi, jonka mukaisesti toimimme häiriötilanteissa. Kehitämme jatkuvasti tiedon hallintaamme. Kehitämme BI-järjestelmäämme tietojen analysointiin ja käytön tehostamiseksi. Viestinnän periaatteiden mukainen vuorovaikutus tehostaa tiedonkulkua ja luo pohjaa yhteiselle työlle.

Hallitsemme omaisuutta ja resurssijamme toimimalla suunnitelmallisesti ja kustannustietoisesti sekä kestävä tulevaisuuden periaatteet huomioon ottaen. OKM:n vuosittainen suoritepäätös asettaa taloudellisen raamin toiminnallemme. Varmistamme perustehtävämme toteuttamisen ja sen edellyttämät investoinnit toimimalla tuloksellisesti eli mitoitamme resurssimme riittäviksi ja Luovi-laadun vaatimusten mukaisiksi. Hyödynnämme ulkopuolista hankerahoitusta toimintamme kehittämisessä. Maksupalvelutoimintamme tulot kattavat palveluiden tuottamisesta aiheutuvat kulut ja mahdollistavat myös palveluiden kehittämisen.

Ennakoimme, suunnittelemme, seuraamme ja arvioimme taloudellisia resursseja Luovi-, paikkakunta- ja vastuualueitasoilla sekä koulutuskohtaisesti. Esihenkilömme laativat vastuualueensa budjetin johtoryhmän asettamissa raameissa budjetointiohjeistuksen mukaisesti sekä seuraavat tuottoja ja kuluja säännöllisesti. Tämä mahdollistaa nopean reagoinnin vastuualueittain ja Luovi-tasolla.

Seuraamme systemaattisesti rahoitukseemme vaikuttavien tavoitteiden toteutumista ja ennusteita ammatillisen koulutuksen rahoituksesta. Huomioimme muutosten taloudelliset vaikutukset ennakoivasti rullavassa ennusteessamme. Ennakointitiedon pohjalta kartoitamme tarvittaessa vaihtoehtoja toiminnan ja talouden sopeuttamiseksi.

Toteutamme hankinnat tavoitteisiin ja investointisuunnitelmiin pohjautuen. Hyödynnämme hankintakumppaneita ja -verkostoja. Hankinnoissa huomioimme ekologisen, sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden. Teemme hankintapäätökset määrittelemiemme hankintakriteerien pohjalta ja tasa-arvoisesti, syrjimättä tai suosimatta ketään toimittajaa. Toteutamme hankinnat Hengitysliiton hankintasäännön, Luovin toimintasäännön ja hankintaohjeiden mukaisesti.

Tilamme ovat käyttötarkoitukseensa sopivia, oikein mitoitettuja sekä toiminnallisesti että teknisesti hyvätaoisia. Opiskelijoidemme ja henkilöstömme käytössä olevista saavutettavista, esteettömistä ja monikäyttöisistä tiloista on linjattu Hengitysliiton tilaratkaisujen suunnittelu ja toteutus -ohjeessa. Noudatamme kestävä tulevaisuuden periaatteita koneiden ja laitteiden hallinnassa. Esimerkiksi huollamme koneet ja laitteet säännöllisesti ja kierrätämme kalusteita ja IT-laitteita niiden käyttöasteen parantamiseksi.

### **Arviointi ja parantaminen**

Seuraamme, arvioimme ja parannamme kaikkea toimintaamme kohdassa 1 kuvatulla tavalla. Seuraamme suorituskykyämme Luovi-kompassin ja Luovin seurantatietojen mukaisilla arviointi-, palaute- ja tulostiedoilla. Hanketoiminnalle on asetettu tavoitteet ja mittarit, joiden toteutumisesta raportoidaan johtoryhmälle. Arvioimme tilojemme soveltuvuutta, esim. oppimisympäristön esteettömyyskartoitukset, vuosittain toteutettavat turvallisuuskävelyt, joissa huomioidaan myös esteettömyys. Etätyö- ja Ilmapuntari-kyselyissä henkilöstömme arvioi omaa digiosaamistaan.

Esimerkkejä: robottien käyttö ohjauksen tukena, tiedolla johtaminen, Power BI, opiskelijavuosiennustemalli, matalan kynnyksen digikahvilat, digivinkkien spontaani jakaminen Sataman keskustelukanavalla

## **TULOKSET**

### **6 SIDOSRYHMIEN NÄKEMYKSET**

#### **Olennaisuus ja käytettävyys**

Hankimme palautetta systemaattisesti kaikilta sidosryhmiltämme. Palautekyselyissä kysymme heidän näkemyksiään toiminnastamme. Kyselyistä olemme valinneet Luovi-kompassiin mittareiksi kysymykset, joilla



seuraamme Luovin kurssin toteutumista. Kehitämme määrätietoisesti tapoja, jotta kaikilla opiskelijoillemme olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa ja antaa palautetta. Esimerkiksi valmentavan koulutuksen opiskelijoilla on mahdollisuus vastata kuvallisiin aloitus- ja päättökyselyihin. Sähköisen opiskelukyselyn rinnalla olemme pilotoineet osallistavaa työpajamallia.

Raportoimme, analysoimme ja käytämme palautetietoja kyselystä riippuen kohdassa 1 kuvatulla tavalla.

### Suorituskyky

Seuraamme sidosryhmäkyselyjen tulosten kehittymistä vuositason tasolla. Tulokset ovat hyvällä tasolla ja osoittavat positiivista trendiä. Luovi-kompassin mittareille on asetettu numeeriset tavoitteet. Vertailemme keskeisiä tuloksiamme muiden ammatillisten erityisoppilaitosten vastaaviin tuloksiin. Iso osa tuloksistamme on keskiarvoa paremmalla tasolla. Kehitämme jatkuvasti mittaristoamme ja tulevaisuuden suorituskykyä ennakoivia mittareitamme.

Palautekyselyjen mukaan opiskelijat ovat tyytyväisiä toimintaamme. Valtakunnallisten opiskelijapalautekyselyjen mukaan opiskelijoiden mahdollisuus osallistua oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen on valtakunnallista tasoa korkeampi. Luovissa kiusaamiseen puututaan keskimääräistä herkemmin. Opiskelijoiden tyytyväisyys HOKS-prosessiin on lähes kauttaaltaan valtakunnallista keskiarvoa korkeampaa. Tyytyväisyys ilmenee esimerkiksi tuen tarpeen selvittelyssä ja toteutumisessa sekä oppimisympäristöjen suunnittelussa sekä HOKSin päivittämisessä jatkosuunnittelmineen.

Opiskelijoiden mukaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä opiskelijoiden tarvitsema tuki on toteutunut erittäin hyvin myös poikkeuksellisten opetusjärjestelyjen aikana. Opiskelijat kokevat Luovin turvallisen opiskelu-ympäristönä ja opiskelijoiden hyvinvoinnista välitetään.

Henkilöstön kokemus Luovista työpaikkana on erittäin hyvällä tasolla ja henkilöstön osaaminen vastaa työssä tarvittavaa osaamista. Luovin tapaa huolehtia työntekijöistään osoittaa myös henkilöstön näkemykset työnantajalta saadusta tuesta poikkeuksellisten opetusjärjestelyjen aikana: tulokset ovat erinomaisia ja valtakunnallista tasoa selvästi korkeammalla.

Huoltajapalautteessa kiitetään nuorten tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä HOKS-prosessin laatua. Palautetta on kerätty systemaattisesti vuodesta 2015 lähtien ja se on ollut aina erinomaista.

Luottamus & maine -tutkimukset (T-media) osoittavat, että Luovi on hyvämaineinen ja luotettava kumppani niin ohjaavien tahojen kuin työelämäkumppaneiden näkökulmasta.

Sidosryhmiemme näkemyksiä kuvaavia tuloksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta: liite 20.

## 7 STRATEGINEN JA OPERATIIVINEN SUORITUSKYKY

### Olennaisuus ja käytettävyys

Luovi-kompassissa ja Luovin seurantatiedoissa on määritetty toimintamme suorituskykyä mittaavat tulostiedot. Nämä kattavat Luovin koko toiminnan. Vaikuttavuusmittareita ovat mm. sijoittuminen opintojen päätyttyä, opiskelijoiden, huoltajien ja asiantuntijapalveluiden asiakkaiden tyytyväisyys. Prosessimittareita ovat mm. näyttöpaikat, työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatu, oppilaitoksesta eroaminen. Seurantatietoja ovat hakijamäärä ja eroamisen syyt. Kokoamme keskeiset tulokset Luovi-kompassiin ja kolmannesvuosiraporttiin sekä toiminta-alueiden kompasseihin paikkakunnittain ja koulutuksittain. Parannamme toimintaa systemaattisesti tulosten pohjalta vrt. kohta 6.

### Suorituskyky

Seuraamme sidosryhmäkyselyjen tulosten kehittymistä vuositason tasolla. Tulokset ovat hyvällä tasolla ja/tai osoittavat positiivista trendiä. Luovi-kompassin mittareille on asetettu numeeriset tavoitteet. Vertailemme myös toimintamme kannalta keskeisiä tuloksiamme muiden ammatillisten erityisoppilaitosten vastaaviin tuloksiin. Iso osa tuloksistamme on keskiarvoa paremmalla tasolla. Kehitämme jatkuvasti mittaristoamme ja tulevaisuuden suorituskykyä ennakoivia mittareitamme.

Opiskelijoiden ohjaaminen yksilöllisesti työhön ja hyvään elämään näkyy Luovin sijoittumiskyselyn tuloksista. Palkkatyöhön työllistymisen lisäksi opiskelijat voivat sijoittua myös muihin työssäolon vaihtoehtoihin. Työpaikkojen löytymisessä työpaikassa opiskelulla ja Luovin henkilökunnalla on merkittävä rooli. Vuonna 2020 palkkatyöhön työllistyneiden osuus nousi haastavasta koronavuodesta huolimatta. VALMA-opiskelijat sijoittuvat yli 90 prosenttisesti jatko-opintoihin ja TELMA-opiskelijat ohjautuvat pääasiassa muuhun työssäoloon tai muuhun jatkosijoittumiseen.

Opiskelijat kokevat myös elämänlaatunsa parantuneen Luovissa opiskelun aikana. Oppilaitoksesta eroaminen on kääntynyt laskuun vuoden 2020 aikana. Eroamisen syyt ovat useimmiten terveydellisiä.

Näytöistä suoritetaan yli 70 % työpaikoilla. Tässä on tutkintokohtaista vaihtelua, esim. logistiikan pt:ssä näytöistä on suoritettu yli 90 % työpaikoilla, kun valtakunnallisesti vastaava luku on 55 %.

Suorituskykyämme kuvaavia tuloksia erityisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta: liite 21.

## KESKEISET PERUSTELUT LAATUPALKINNON MYÖNTÄMISELLE

- Opiskelu- ja työyhteisömme on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen. Se näkyy kaikkien luovilaisten arjessa joka päivä. Henkilöstömme on vahvasti sitoutunut arvojemme ja tavoitteidemme mukaiseen toimintaan. Toteutamme #ErytystäTehtäväämme suurella sydämellä. Yhtenäiset henkilöstökäytänteemme tukevat tuloksellisuutta ja työhyvinvointia, mikä heijastuu opiskelijoillemme ja kumppaneillemme. Meillä on huippuosaamista edistää opiskelijoidemme ja muiden sidosryhmiemme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.
- Määrittelemme Luovin kurssin ja toimintamme tavoitteet yhdessä henkilöstön, opiskelijoiden sekä työelämän ja muiden sidosryhmien edustajien kanssa. Saavutamme tavoitteemme toimimalla yhtenäisesti koko Luovi-Suomessa Luovin ruorin, kuvattujen prosessien ja niihin liittyvien linjausten ja ohjeiden ohjaamina. Yhteistyö ja avoin vuorovaikutus ovat vahvuksiamme. Luovin ruorin sparrauksissa ja Luotsi-keskusteluissa kaikilla luovilaisilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet keskustella, suunnitella toimintaa ja tuoda esille kehittämisen kohteita ja kehittämisideoita.
- Olemme konkretisoineet Luovin kurssin linjauksia esimerkiksi Oppimisen ankkureilla, joiden mukaista toimintaa olemme arvioineet opetus- ja ohjaushenkilöstölle 360-kartoituksella. Tämän pohjalta jokainen on laatinut osaamisensa kehittämiseksi oman vuosittain Luotsi-keskusteluissa päivitettävän pedapolkunsu.
- Monipuolinen, työelämän tarpeita vastaava koulutustarjontamme edistää vaativaa erityistä tukea tarvitsevien koulutuksellista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tuemme opiskelijoitamme oman elämän rakentamisessa yhteiskunnan täysipainoiseksi jäseneksi omien tavoitteidensa mukaan. Tuemme hakijaa löytämään hänelle sopivan koulutuksen ja suunnittelemaan omaa tulevaisuuttaan. Opiskelijavalinnsamme korostuvat hakijalähtöinen ja yksilöllinen ohjaaminen, yhdenvertaiset valintaperiaatteet ml. soveltuvuuden arviointi sekä ohjausyhteistyö hakijan verkostojen kanssa.
- Otamme huomioon jokaisen opiskelijan vahvuudet ja tuen tarpeet yksilöllisesti. Erilaiset pedagogiset ratkaisut ja opiskelijoiden hyvinvoinnin tukeminen mahdollistavat esteettömän oppimisen monenlaisille oppijoille, toimintarajoitteista riippumatta. Opiskelijan tukena ovat apuvälineet, osallisuutta tukevat kommunikaatiomenetelmät, yksilölliset esteettömät ja saavutettavat opetus- ja ohjausmateriaalit, monipuoliset oppimisen ja ohjauksen menetelmät (lähi-, etä-, hybridi- ja satelliittiopetus). Arvostamme opiskelijoidemme erilaisuutta sekä tuemme yksilöllisillä ja joustavilla opintopoluilla heidän henkilökohtaista ja ammatillista kasvuaan kohti työllistymistä ja hyvää elämää.
- Oppimis- ja työskentely-ympäristömme ovat fyysisesti (tilat), psyykkisesti (ilmapiiri, viestintä, ohjauksen saatavuus, tiedot, taidot) ja sosiaalisesti esteettömiä, joka mahdollistaa kaikkien yhdenvertaisen osallistumisen. Varmistamme, että opiskelijat saavat tarvitsemansa tuen myös työpaikoilla.
- Hyödynnämme ja kehitämme aktiivisesti digitalisaation ja teknisen kehityksen tuomia mahdollisuuksia työssämme. Kehitämme edelläkävijöinä määrätietoisesti henkilöstömme digitaatioita ja erityisesti digipedaagogiikan käyttöä vaativaa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoidemme oppimisen edistämisessä.
- Vähennämme työmme kautta syrjäytymistä. Rikastamme työpaikkojen monimuotoisuutta kouluttamalla osaajia täsmätöihin. Vahvistamme työllämme työelämän ja yhteiskunnan monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Lisäämme sidosryhmiemme tietoisuutta ja ymmärrystä erityistä tukea tarvitsevista. Edistämme vaativaa erityistä tukevien inklusiota herättämällä yhteiskunnallista keskustelua ja vahvistamalla myönteisiä asenteita. Toimimme esimerkkinä työllistämällä erityistä tukea tarvitsevia täsmätöihin.
- Luovilaiset ovat tyytyväisiä Luoviin työ- ja opiskelupaikkana. Meillä on näyttöä ja ulkoisia tunnustuksia työmme tuloksellisuudesta. Jaamme kokemuksia ja osaamista myös muille organisaatioille.
- Kysymme opiskelijoiltamme eri paikkakunnilta, miksi Luoville pitäisi myöntää laatupalkinto. Alla olevassa kuvassa ovat opiskelijoidemme perustelut.

### Luovissa:

