



PALAUTERAPORTTI AMMATILLISEN KOULUTUKSEN LAATUPALKINTOKILPAILU 2020

Palkitut vuonna 2020

Vuonna 2020 palkittiin kaksi hakijaa laatupalkinnolla. Alla ovat palkintotoimikunnan palauteraportit.

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda

Yleistä

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän ylläpitämä Keuda on monialainen ammatillinen oppilaitos, jonka koulutustarjonta kattaa yhteensä 79 ammatillista tutkintoa. Lisäksi oppilaitos järjestää ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta (VALMA), aikuisten perusopetusta sekä kansanopistokoulutusta. Keudalla on myös laajennetun oppisopimuksen tehtävä.

Koulutuskuntayhtymän jäsenkuntia ovat Järvenpää, Kerava, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen, Sipoo ja Tuusula. Keudan toimintaympäristö sijoittuu muuttovoitto- ja kasvualueeseen sekä pääkaupunkiseudun kasvavaan vaikutusalueeseen, missä toimii useita muita ammatillisen koulutuksen toimijoita. Keuda toimii jäsenkuntiensa vaikutusalueella 12 eri toimipisteessä, jotka muodostavat neljä kampusta.

Oppilaitoksen opiskelijat ovat pääosin Uudenmaan alueelta, mutta Keuda palvelee myös valtakunnallisia tarpeita. Toiminnan volyymi ammatillisessa koulutuksessa on yli 6 300 opiskelijavuotta ja henkilöstön kokonaisvahvuus on noin 650 henkilöä, joista opetukseen liittyvissä tehtävissä toimii hieman alle 400 henkilöä.

Keudan laadunhallintaa on kehitetty määrätietoisesti ja tuloksellisesti ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositusten ja ammatillisen koulutuksen laatustrategian mukaisesti. Toiminnan kehittämisessä korostuu pedagoginen johtaminen. Laadunhallinnan rakenteet ja toimintamallit ilmenevät aidosti kaikilla organisaation tasoilla ja vaikuttavat sen arjen toiminnassa, mikä on ollut yksi toiminnan kehittämisen keskeinen tavoite. Keuda on verkostoitunut monipuolisesti toiminta-alueensa työelämän ja yhteiskunnan toimijoiden sekä muiden oppilaitosten kanssa toimiessaan ja kehittäessään toimintaansa ammatillisena kouluttajana. Oppilaitos on arvostettu ja keskeinen verkostotoimija valtakunnallisella tasolla ammatillisen koulutuksen laadun ja toiminnan kehittämisessä.

Tavoitteet

Toiminnan suunnittelun lähtökohtana toimii kuntayhtymän yhtymävaltuuston vahvistama strategia, jota uudistetaan systemaattisesti neljän vuoden välein. Strategiakokonaisuus sisältää Keudan toiminta-ajatuksen, arvot, kehittämisen tavoitteet ja kehittämisen teemat sekä vision. Näistä muodostuvat selkeät ja tarkoituksenmukaiset strategiset tavoitteet ja Keudan asiakaslupaukset olla innostava opiskelupaikka, haluttu työpaikka sekä ketterä kumppani.

Strategiakokonaisuudesta johdetaan edelleen kehittämisohjelmat, joista vastuualue- ja tiimikohtaisesti laaditaan kehittämiskohteet konkreettisiksi toimenpiteiksi. Organisaatiossa hyödynnetään kattavasti eri



ohjelmia ja suunnitelmia strategisten tavoitteiden toimeenpanon tueksi. Kokonaisuus muodostaa vankan pyrkimyksen ja tavoitekehyyksen oppilaitoksen arkeen.

Keudan strategiseen valmistelutyöhön osallistetaan laajasti sidosryhmiä, henkilöstöä ja opiskelijoita, mikä muokkaa maaperää strategian ymmärtämiselle ja tehokkaalle toimeenpanolle sekä tukee osaltaan yhtenäisen keudalaisuuden muodostumista. Organisaatiossa uskotaan omaan osaamiseen ja luotetaan henkilöstön kykyyn. Henkilöstölle on järjestetty erilaisia mahdollisuuksia vaikuttaa ja osallistua Keudan tavoitteiden asettamiseen, niin strategiaan tavoitteisiin kuin toimintaa ohjaaviin asiakirjoihin ja linjauksiin liittyen. Organisaatio tiedottaa asettamistaan tavoitteista, ohjelmista ja suunnitelmista monipuolisesti ja aktiivisesti eri kanavilla ja foorumeilla varmistaakseen henkilöstönsä, opiskelijoidensa sekä sidosryhmiensä riittävän tietouden tavoitetasoistaan ja pyrkimyksistään.

Toimintamallit ja niiden toteuttaminen

Toiminta-ajatuksensa mukaisesti Keuda toteuttaa opiskelijoille ja työelämälle yksilöllisiä ja vaikuttavia koulutus- ja kehittämispalveluita. Organisaation valitsevat arvot – välitämme, arvostamme, uudistumme – elävät vahvana ja kattavasti arjessa. Keuda on aktiivinen toimintojensa uudistaja ajanmukaisena ammatillisena oppilaitoksena ja työyhteisönä. Keuda on luonut toimintamallit sekä luottamuksellisen ja positiivisen työskentelyilmapiirin hyvien käytäntöjen jakamisen ja kokeilukulttuurin mahdollistamiseksi, jotta toiminta-ajatuksen päämäärät toteutuisivat.

Laadunhallinta on tavoitteellisesti istutettu kaikille organisaation tasoille ja koko henkilöstölle siten, että laatuajattelu näkyy kaikessa toiminnassa läpileikkaavasti. Yhteisten toimintamallien ja -tapojen varmistamiseksi Keuda on luonut kattavan ohjeistuksen linjauksineen, toimintaprosessikuvauksineen ja dokumentteineen. Keuda hyödyntää monipuolisesti tietovarasto- ja raportointiratkaisuja toiminnan arviointi- ja tulostietojen seurannassa. Kehittyneet tiedolla johtamisen rakenteet sekä säännöllisesti toteutettavat onnistumiskeskustelut mahdollistavat ajantasaisen toiminnan tulostiedon organisaation käyttöön sekä edistävät ja ylläpitävät organisaation kehittyntä laatukulttuuria.

Organisaatio on oppinut hyödyntämään henkilöstön potentiaalia toimintojensa ketteryyden ja innovaatiokyvyn kehittämiseksi lisäämällä toimivaltaa ja liikkumavaraa lähijohtamiseen sekä tiimien toimintaan. Jaetun johtajuuden toteutuminen riittävän yhtenäisen toiminnan ja samanaikaisesti paikallisuuden sallivassa toimintamallissa on Keudan vahvuus. Kaikessa toiminnassa huokuu pedagoginen näkökulma. Oman henkilöstön osaamisen hyödyntäminen henkilöstökoulutuksissa tehostaa organisaation oppimista, kun osallisuus kasvaa ja osaamista sekä hyviä käytäntöjä jaetaan työyhteisön kesken. Tämä konkretisoituu selkeästi Keudan pedagogisessa laadun varmennuksessa, pedatori-toiminnassa.

Keuda on määrätietoisesti ulospäin suuntautunut toimija, joka proaktiivisesti ja vuorovaikutteisesti hyödyntää kumppanuusverkostoaan ja sidosryhmiään omien toimintojensa sekä koko ammatillisen koulutuksen kehittämiseksi. Laajat ja monikanavaiset verkostot sekä kokonaisuuteen kytkeytyvä hanke- ja kehittämistoiminta generoivat organisaatiolle kriittisiä menestystekijöitä.

Toimintamalleissa huokuu vahva opiskelijalähtöisyys ja välittäminen. Opiskelijoiden osallisuus oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen on organisoitu vahvan opiskelijakuntarakenteen ja erilaisten foorumeiden avulla. Opiskelijoiden henkilökohtaiset tarpeet ja toiveet huomioidaan monipuolisesti niin opiskeluun kuin tukipalveluihin liittyvissä asioissa ja toimintamalleissa, joskin laadullista epätasaisuutta eri toimipisteiden välillä esiintyy.



Arviointi ja parantaminen

Keudalla on käytössään monipuoliset toimintatavat ja mittarit toimintansa sekä suorituskykynsä arvioimiseksi. Oppilaitos toteuttaa vuosittain systemaattisesti ja kattavasti itse- ja vertaisarviointeja sekä osallistuu ulkoisiin arviointeihin. Keuda hyödyntää tasapainotettua mittaristoa, vuosittaisia kehityskeskusteluja sekä kvartaaleittain toteutettavia tiimien onnistumiskeskusteluja toimintansa seuraamisessa ja kehittämässä. Tietojohtamisen toimintamalleja ollaan kehittämässä edelleen tukemaan helppoa tulostietojen saavutettavuutta ja hyödyntämistä.

Toteutuneita segmentoituja mittaustuloksia ja tulostietoja verrataan asetettuihin tavoitteisiin sekä valittuihin vertailukohteisiin, mikä luo selkeän käsityksen organisaation toiminnan onnistumisesta. Toiminnan arviointi- ja tulostietoja käsitellään monipuolisesti eri toimijoiden kesken vastuualueittain ja tiimeittäin organisaation kaikilla eri tasoilla.

Käsiteltyjen arviointi- ja tulostietojen perusteella Keuda toteuttaa tarvittaessa kehittämistoimenpiteitä ennakkoluulottomasti, mistä esimerkkeinä ovat organisaatiomuutos ja lähijohtamisen lisääminen sekä henkilöstön lisääntyneen osallistamisen ja vastuuttamisen.

Sisäisen suorituskykynsä varmistamiseksi Keuda kiinnittää huomiota ja arvioi toimintajärjestelmänsä tarkoituksenmukaisuutta ja tehokkuutta erilaisten työkalujen avulla. Organisaatiolla on kehittyneet tiedolla johtamisen järjestelmät, mutta se esimerkiksi tiedostaa inhimillisten tekijöiden vaikutuksia tiedolla johtamisen haasteena ja pyrkii kiinnittämään huomiota yksilön ymmärryksen lisäämiseen tiedon merkityksestä osana arkipäivän toimintaa ja sen kehittämistä.

ARVIOINTI ARVIOINTIALUEITTAIN

1. JOHTAJUUS

Vahvuudet

- Johtamisjärjestelmä on selkeä ja toimiva. Se on konkretisoitu jaetun johtamisen toimintatavoiksi ylimmästä johdosta itsenäisiin tiimeihin saakka. Pedagogiikka on vahvistunut johtamisen näkökulmana.
- Pedagogisen toiminnan johtaminen on hyvin ja monipuolisesti toteutettu. Toiminnalla on selkeät raamit, jonka sisällä toimijoilla on vapaus suunnitella, kehittää ja toteuttaa toimintaa itsenäisesti.
- Johtamisessa on sitouduttu laadun kehittämiseen. Laadun johtaminen on organisoitu ja laatu on vastuutettu henkilöstölle.
- Tiedolla johtaminen on kehittynyttä. Tietojärjestelmien hyödyntäminen ja hallinta kaikessa toiminnassa on kokonaisvaltaista.

Parantamisalueet

- Muutosjohtamisen tukeminen varmistamaan toimipisteiden tasalaatuisuutta.



- Eri kehitysvaiheissa olevien tiimien johtaminen yhtenäisten käytäntöjen varmistamiseksi.

2. STRATEGIA

Vahvuudet

- Strategia vastaa nykytoimintaympäristön haasteisiin ja on tulevaisuuteen luotsaava.
- Sidosryhmät, henkilöstö ja opiskelijat on osallistettu yhtymästrategian uudistamiseen.
- Strateginen tulosmittaristo ohjaa toimintaa kattavasti.
- Strategian toimeenpanon ja toteutuksen varmistamisen toimintamallina ovat kvartaaleittain käytävät tiimien onnistumiskeskustelut.

Parantamisalueet

- Toiminta-alueen elinkeinoelämän kehityksen painopisteitä voi strategiassa tuoda selkeämmin esiin.
- Toimintaympäristön muutoksen ennakkoinnin systematiikka strategiatyössä.
- Strategian toteutumisen erinomaisuuksien vahvempi brändäys ja viestiminen.

3. HENKILÖSTÖ

Vahvuudet

- Opetushenkilöstön osaamisen kehittäminen on vahvaa, tavoitteellista ja hyvin organisoitua monenlaisilla toimintamalleilla, esim. pedatori ja kehittäjäopettajat. Henkilöstöä on koulutettu kouluttamaan omaa henkilöstöä ja hyödyntämään dialogialustoja.
- Käytössä henkilöstön tulospalkkiojärjestelmä, joka perustuu strategiaan mittareihin.
- Säännöllisesti toteutettavat henkilöstökyselyn tulokset ohjaavat työyhteisön kehittämistä.
- Henkilöstöllä on vastuuta ja vapautta oman työnsä tavoitteiden asettamiseen, seurantaan ja kehittämiseen.

Parantamisalueet

- Kehittämistoimien suuntaaminen niihin toimintoihin, joissa tulokset ovat heikoimpia.
- Eri toimipisteiden yhteistyön ja tiedonkulun lisääminen.



4. KUMPPANUUDET JA RESURSSIT

Vahvuudet

- Kumppanuuskokonaisuus ja kumppaniverkosto ovat monipuolisia ja kattavia. Keskeistä on tiivis yhteistyö elinkeinoelämän kanssa. Verkostomainen toimintatapa takaa sen, että Keuda pääsee vaikuttamaan asioihin ja samalla kehittämään toimintaansa.
- Työelämäpalveluiden organisointi yhden luukun periaatteella. Asiakkaiden tarpeiden aktiivinen kuunteleminen ja niihin reagointi.
- Talouden hallinta ja seuranta on systemaattista kaikilla organisaatiotasolla.
- Käyttäjälähtöiset tietojärjestelmäratkaisut.

Parantamisalueet

- Tiedon kirjaamisen varmistaminen kunkin roolin mukaisesti.
- Kestävän tulevaisuuden edelleen kehittäminen toiminnassa ja opinnoissa.
- Oppimisympäristöjen ja välineiden tasalaatuisuuden varmistaminen.

5. PROSESSIT, TUOTTEET JA PALVELUT

Vahvuudet

- Palaute- ja arviointikello on toimiva ja se johtaa kehittämistoimiin ja niiden seurantaan.
- Henkilökohtaistamisprosessin laadukas toteutus läpi opintojen.
- Opiskelijoiden tukipalveluiden saavutettavuus, monipuolisuus ja toteutuminen.
- Opiskelijoiden vahva osallisuus prosessien kehittämisessä.
- Työelämäpalveluiden saavutettavuus.

Parantamisalueet

- Toimipistekohtaiset erot opiskelijoiden oppimispoluissa ja opetuksen järjestämisessä kaksoistutkinnoissa.
- Työpaikkaohjaajien koulutuksen varmistaminen ja ohjaustaitojen vahvistaminen.
- Joillakin aloilla edelleen kehittämistä jatkuvan haun opiskelijoiden integroinnissa opetukseen.
- Opiskelija- ja työelämäpalautteiden kerääminen.



6. ASIAKASTULOKSET

Vahvuudet

- Opiskelijapalautteiden tulokset ovat pääosin hyvällä tasolla. Löydettävissä myös segmentoitua tulostietoa.
- Opiskelijoiden työllistyminen hyvällä tasolla ja opiskelijoiden päätökysely osoittaa myös opiskelijoiden luottamuksen työllistymiseen.
- Työelämäpalautetta kerätään aktiivisesti ja tulokset ovat hyvällä tasolla.

Parantamisalueet

- Opiskelija- ja työelämäpalautteiden vastaajamäärä.
- Asiakaslupausten toteutumisen mittaaminen.
- Mittaritulosten esittämisen selkeys.

7. HENKILÖSTÖTULOKSET

Vahvuudet

- Määrällisiä henkilöstötuloksia on runsaasti tarjolla toiminnan suunnittelun tueksi.
- Kerätään palautetta henkilöstöltä ja niiden pohjalta tunnistettu kehittämistarpeet ja ryhdytty tarvittaviin toimiin.

Parantamisalueet

- Henkilöstötulosten tason suuri vaihtelu.
- Keudalaisuuden mittarin kehittäminen.

8. YHTEISKUNNALLISET TULOKSET

Vahvuudet

- Keuda on tunnettu ammatillisen koulutuksen valtakunnallinen kehittäjä esimerkiksi hanketoiminnassa.
- Vahva ja luotettava kumppanuustoiminta.



- Tavoitteet vastaavat muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin, mm. kestävä kehitys, koulutustakuu, maahanmuuttajien koulutus ja yrittäjyyskasvatus.

Parantamisalueet

- Tavoitteiden asetanta.
- Hankkeiden tulosten seuraaminen ja vaikuttavuus oman toiminnan laatuun.
- Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden mittarien kehittäminen ja tulosten esittäminen, esimerkiksi maine- ja imagomittarit.

9. TOIMINNAN TULOKSET

Vahvuudet

- Keudan talous on vahva ja toiminnan tulokset hyvällä tasolla.
- Keudalla on tasapainotettu mittaristo, arviointi- ja palautejärjestelmä ja tuloksille on asetettu tavoitetasot.
- Keuda benchmarkkaa muita vastaavia koulutuksen järjestäjiä esim. mittareiden kehittämisessä.

Parantamisalueet

- Toiminnan tulosten kuvauksen selkeys.
- Mittariston edelleen kehittäminen.



Tampereen Aikuiskoulutussäätiö sr, TAKK

Yleistä

Tampereen Aikuiskoulutuskeskus (TAKK) on säätiön ylläpitämä toisen asteen ammatillinen oppilaitos, jossa päättäntävaltaa käyttävät Tampereen kaupungin, Tampereen Kauppakamarin sekä Tampereen talousalueen työelämän nimeämät edustajat. TAKK tarjoaa koulutusta 78 eri tutkintoon kahdella toimialalla: tekniikka ja palvelut. Koulutusaloja ovat kone- ja sähkötekniikka, logistiikka, rakentaminen ja talotekniikka, liiketalous, hyvinvointi ja palveluala. TAKK toteuttaa myös työvoimakoulutusta, kotoutumiskoulutusta ja laajennetun oppisopimuskoulutuksen järjestämistehtävää. Lisäksi TAKK järjestää ei-tutkintotavoitteista koulutusta, kortti-sertifikaatti- ja passikoulutuksia, työvoimakoulutusta sekä työelämälle räätälöityä henkilöstökoulutusta. TAKK:ssa opiskelee vuosittain noin 12 000 opiskelijaa, jotka pääsääntöisesti ovat aikuisia. Opetus- ja muuta henkilöstöä oli vuonna 2019 keskimäärin 213 henkilöä, joista 153 toimi opetustehtävissä.

TAKK:n toiminta-ajatuksena on tehdä osaajia tulevaisuuden töihin. Keskeistä TAKK:n toiminnassa on ymmärtää työelämän nopeaa muutosta, ratkaista osaamishaasteita ja kohtauttaa työpaikkoja ja osaajia. Strategian mukaan nopea reagointi on TAKK:n tärkein kilpailuetu. Alueen työelämän osaamistarpeita ennakoidaan aktiivisesti yhdessä sidosryhmien ja työelämäyhteistyökumppaneiden kanssa. Työyhteisöön luotu kokeilumyönteinen ilmapiiri edistää oppimista ja luovuutta, joka vaikuttaa TAKK:n kykyyn toimia ketterästi ja tuottaa lisäarvoa asiakkaille ja kumppaneille. Strategia ohjaa palvelutarjontaa ja sen kehittämistä opiskelijoiden ja työelämän yksilöllisiin tarpeisiin. Käytännön toimintaa ohjaavat arvot: luotettava kumppani ja rohkea edelläkävijä.

TAKK:ssa laadunhallinta kuuluu jokaisen työhön ja perustuu pitkäjänteiseen kehittämiseen ja jatkuvaan parantamiseen. Henkilöstön laadunhallintaosaamista kehitetään suunnitelmallisesti ja kaikkia osallistetaan laatutyöhön, prosessien määrittelyyn, itse- ja vertaisarviointeihin. TAKK on tunnistanut yhtenä tuottavuutta ja kilpailukykyä lisäävänä tekijänä henkilöstön ammatillisen moniosaajuuden, jota hyödynnetään laatutyössä ja joka tukee organisaation kykyä reagoida nopeasti yllättäviinkin asiakastarpeisiin.

TAKK:n vakaa talous mahdollistaa strategian mukaisen laatutyön toteuttamisen kaikessa koulutuksen järjestäjän toiminnassa.

Organisaation suorituskyky ja tulokset ovat hyviä, esimerkkeinä opiskelijoilta ja työelämltä saatu palaute, maahanmuuttajakoulutuksen tuottama yhteiskunnallinen vaikutus sekä työvoimakoulutuksen käyneiden työllistyminen. Tuloksia edistävät laadukas opinto-ohjaus ja uraohjaus.

Erinomaista on, että TAKK:ssa laatu on kasvanut koko organisaation kulttuuriksi. Jatkuvaa parantamista toteutetaan systemaattisesti kokonaisvaltaisella laadunhallinnalla, johon osallistetaan johto, henkilöstö, opiskelijat, työelämä ja muut ulkoiset kumppanit. Toimintamallit on määritelty prosesseina, jotka toimivat arjessa työkaluina ja laadun kehittämisen välineinä.

Erinomaista on TAKK:n laadullinen ja määrällinen ennakointityö asiakasrajapinnassa, jossa toteutetaan tarvelähtöisiä ja räätälöityjä ratkaisuja työelämälle.

Erityisen maininnan arvoista on matalalla hierarkialla ja matalalla kynnyksellä tehtävä kiinteä ja laaja yhteistyö työelämän kanssa. Sillä tuotetaan aktiivisesti ratkaisuja ja lisäarvoa työelämälle ja edistetään opiskelijoiden työllistymisen mahdollisuuksia.

Erityisen maininnan arvoista on TAKK:n sisäisen osaamisen ja asiantuntijuuden käyttö kehittämistyössä.



Hyvä käytäntö on sitouttaa oppilaitoksesta valmistuneet, työelämässä olevat opiskelijat työelämäyhteistyöhön.

Hyvä käytäntö on parantaa organisaation suorituskykyä ja toiminnan laatua tiedolla johtamisen lisäksi tutkimusyhteistyöllä.

Tavoitteet

TAKK:n strategisena tavoitteena on laajentaa tehtäväkenttää koulutus- ja oppimisprosessia edeltävään aikaan sekä saattaa opiskelijat aiempaa tehostetummin työmarkkinoille koulutusjakson jälkeen. Tavoite perustuu Pirkanmaan alueella samanaikaisesti vallitsevaan työvoimapulaan ja suureen määrään työttömiä. Ennakointitietoa kootaan monilla eri foorumeilla ja monitasoisesti, johon työhön osallistetaan työelämän ja alueen sidosryhmien edustajia. Lähes kaikilla koulutusaloilla on oma neuvottelukunta- tai yhteistyöfoorumi alakohtaiseen ennakointiin ja toiminnan suunnitteluun. Ennakointityötä tehdään myös muiden oppilaitosten kanssa ja hanketoiminnan kautta.

Strategista tavoitetta ja työllistymistä edistetään oppisopimuskoulutukseen liittyvillä palveluilla, oppisopimuksilla ja rekrytointia tukevilla tapahtumilla. TAKK:lla on merkittävä rooli myös kotouttamisessa ja syrjäytymisen ehkäisyssä. Maahanmuuttajakoulutuksen volyyymi on korkea.

TAKK:n toiminta perustuu kolmivuotiseen strategiaan, jossa määritellään kehittämiskohteet. Kehittämiskohteille määritellään tarkemmat vuosikohtaiset tavoitteet toimintasuunnitelmassa. Kehittämiskohteille nimetään vastuhenkilöt johtoryhmästä ja niiden toteutumista seurataan säännöllisesti. TAKK:ssa hyödynnetään reaaliaikaista tuloskorttia tavoitteiden seurannassa. Tiedolla johtamisella parannetaan organisaation päätöksentekoa ja suorituskykyä. Myös hanketoiminnalla edistetään laatutyötä.

Vuosittaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman painopisteitä ohjaavat TAKK:n tehtävä, arvot ja strategia sekä ammatillista koulutusta ohjaava lainsäädäntö. Tavoitteena on, että TAKK:n henkilöstön ammatillinen osaaminen on riittävää ja palveluja tuottaa osaava henkilöstö, joka voi hyvin. Henkilöstökoulutukseen on kehitetty lyhyitä verkkokoulutuksia (Hoksoin-valmennuksia), josta tarjonnasta voi valita itselleen sopivia. Henkilöstön osaamisen kehittämistä seurataan siihen suunnitellulla menettelyllä.

Toimintamallit ja niiden toteuttaminen

TAKK:n laadunhallintaa ohjaa EFQM-malli. Toiminnan ulkoiset arvioinnit tehdään TAKKissa pääsääntöisesti kolmen vuoden välein. Toiminnan arvioinnissa hyödynnetään vertaisarviointeja ja itsearviointia. Työelämän kumppanit sekä sidosryhmät ovat mukana TAKK:n laadun toteuttamisessa. Henkilöstöä osallistetaan ja koulutetaan laatutyöhön, esimerkiksi vertaisarvioijiksi. TAKK:ssa toimii laaturyhmä, johon kuuluu johtoryhmän ja laatukoordinaattorin lisäksi vuosittain 2-3 henkilöstön vaihtuvaa edustajaa.

Ydinprosesseiksi on tunnistettu koulutustoiminta ja yritystoiminta. Prosessikuvaukset ovat keskeinen laadunhallinnan väline. Laadun seurannan mittarit on tunnistettu ja niiden sekä muiden kehitettyjen toimintamallien avulla tunnistetaan myös kehittämiskohteita. Kehittämisyksikkö tukee toimialoja, koulutusaloja ja muita yksiköitä kehittämistoiminnoissa, joihin sisältyy myös laadunhallinnan kehittäminen.

Toimintakulttuuri on vuorovaikutteinen, kehittämisorientoitunut ja ratkaisukeskeinen. Henkilöstön tehtäväkuvat on määritetty väljiksi, mikä mahdollistaa vastaamisen joustavasti erilaisiin asiakastarpeisiin. Hyviä toimintamalleja jaetaan henkilöstön kesken. Uusien toimijoiden perehdytykseen panostetaan. TAKK:ssa



on käytössä ennakoiva työhyvinvointiohjelma, jolla pystytään seuraamaan ja vastaamaan muun muassa henkilöstön ikärakenteen kehitykseen.

Opiskelijoiden näkökulmasta TAKK:n toiminnassa korostuvat välittäminen, yksilöllisyys, opiskelijan opintojen henkilökohtaistaminen ja joustavat opintojen toteuttamistavat sekä työelämän kanssa tehtävä yhteistyö. Opiskelijoiden kokemuksen perusteella opinto-ohjaus- ja uraohjauspalvelut ovat laadukkaita ja helposti saavutettavia.

TAKK:n pääviestintäkanavina ovat erilaiset digitaaliset kanavat. Henkilökohtaiset kontaktit ovat merkittävä TAKKin maineen luoja ja ylläpitäjä. TAKK:n luottamus- ja mainetutkimuksen tulokset ovat hyviä.

Arviointi ja parantaminen

Palautetta kerätään monipuolisesti ja arviointien tuloksia sekä eri tavoin saatuja kehittämissuhteita käytetään laadun parantamisessa. Tiedolla johtaminen on avointa ja henkilöstölle on mahdollistettu avoin näkökulma tavoitteiden saavuttamisen seurantaan. Kehittäminen on toimintona integroitu käytäntöjä ohjaaviin prosesseihin.

TAKK:n keskeiset tulokset osoittavat organisaation hyvää suorituskykyä ja toiminnan oikeaa suuntaa strategisten tavoitteiden mukaisesti.

Uudistusten läpimenoa voisi varmistaa vielä tasalaatuisemmin koko organisaatiossa. Myös tuottavuuden ja tehokkuuden kasvun vaikutuksia opetustoiminnan laatuun voisi arvioida laadun ylläpitämiseksi ja edelleen parantamiseksi. Saadulla tiedolla voisi tasata koulutusalaakohtaisia laatueroja.

Strategisten tavoitteiden seuranta voisi parantaa kehittämällä mittareita yhteiskunnallisten tulosten ja tulevaisuuden työntekijän työllistymisen seurantaan.

Tasa-arvokyselyn tulokset osoittavat tarpeita kehittämistoimenpiteille.



ARVIOINTI ARVIOINTIALUEITTAIN

1. JOHTAJUUS

Vahvuudet

- Johto on tukenut laadun kasvamista koko organisaation kulttuuriksi.
- Laatujohtaminen on johdon perustyöskentelytapa, mikä suuntaa erinomaisuutta edistävää toimintaa koko organisaatiossa.
- Luomalla kokeilumyönteisen ilmapiirin johto vaikuttaa organisaation kykyyn toimia ketterästi sekä kykyyn vastata toimintaympäristön ja asiakkaiden tarpeisiin.
- Tiedolla johtamisella parannetaan organisaation suorituskykyä.
- Tutkimusyhteistyön hyödyntäminen pedagogisen johtamisen tukena tuottaa luotettavaa laadullista tietoa ydinprosesseista.

Parantamisalueet

- Uudistusten läpimenoa voisi varmistaa vielä tasalaatuisemmin koko organisaatiossa.
- Organisaation erinomaisuuksista voisi viestiä rohkeammin, jolloin niiden tunnistettavuus paranisi.

2. STRATEGIA

Vahvuudet

- Työelämän ja sidosryhmien tarpeita kuullaan strategian laadinnassa ja toimeenpanossa, minkä ansiosta strategialla voidaan vastata asiakkaiden odotuksiin.
- Nopeus ja ketterä toimintamalli ovat TAKK:n strateginen kilpailuetu, joilla pystytään vastaamaan asiakkaiden nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin.
- Strategiakaudelle on määritelty vuosittaiset kehittämiskohteet, joita seurataan sähköisen tulokortin avulla reaaliaikaisesti. Tiedolla johtaminen mahdollistetaan koko henkilöstölle jokaisen oman työn näkökulmasta.
- Työelämän tarpeita ennakoidaan monilla eri foorumeilla ja monitasoisesti.

Parantamisalueet

- Vaihtoehtoisia skenaarioita voisi luoda strategiatyön tueksi, jolloin tulisi huomioiduksi laajemmin yhteiskunnan, markkinoiden ja teknologioiden kehityksen näkökulmat.
- Nykyisiä ja jo valmistuneita opiskelijoita voisi osallistaa strategiatyöhön asiakaslähtöisyyden edelleen parantamiseksi.



3. HENKILÖSTÖ

Vahvuudet

- Työilmapiiri koetaan kehittämismyönteisenä. Henkilöstöä tuetaan innovointiin ja yhdessä kehittämiseen, mikä vaikuttaa organisaation kykyyn kehittyä ja tuottaa hyvää laatua.
- Henkilöstön moniosaajuutta tunnistetaan ja tuetaan osaamisen johtamisella sekä väljillä tehtäväkuvilla. Tämä mahdollistaa hyvien toimintamallien jakamisen henkilöstön kesken ja kyvyn vastata yllättäviinkin asiakastarpeisiin.
- Uusien työntekijöiden perehdyttämismenettely varmistaa laatua sekä uuden osaamisen kehittymistä organisaatiossa.
- Ennakoivalla hyvinvointiohjelmalla vastataan tunnistettuihin henkilöstön ikärakenteen ja toimintaympäristön muutosten vaatimuksiin.

Parantamisalueet

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttaminen on vielä kesken.
- Tuottavuuden ja tehokkuuden kasvun vaikutuksia opetustoiminnan laatuun voisi arvioida laadun ylläpitämiseksi ja edelleen parantamiseksi.
- Koulutusalaakohtaisia laatueroja voisi tasata.

4. KUMPPANUUDET JA RESURSSIT

Vahvuudet

- Työelämän kumppanit ja sidosryhmät osallistuvat TAKK:n laadun toteuttamiseen ja kehittämiseen, mikä tuottaa lisäarvoa TAKK:lle.
- TAKK tuottaa asiantuntemuksellaan lisäarvoa työelämälle ja sidosryhmille.
- Hanketoiminnalla toteutetaan strategiaa ja edistetään laatutyötä.
- Resurssien hallinnalla tuetaan työelämälähtöisen koulutuksen ja toiminnan kehitystä.
- Organisaation tietojärjestelmät mahdollistavat tiedolla johtamisen ja tiedon saatavuuden.

Parantamisalueet

- Kestävän kehityksen toimintatapojen erinomaisuuksista voisi viestiä enemmän, jolloin niiden tunnistettavuus paranisi.
- Digitaalisia oppimisympäristöjä voisi kehittää, mikä parantaisi koulutuksen laatua entisestään.



5. PROSESSIT, TUOTTEET JA PALVELUT

Vahvuudet

- Koulutustarjontaa ennakoidaan alueellisesti ja valtakunnallisesti sekä tarkastellaan kriittisesti priorisoimalla tarjontaa kysyntää vastaavasti.
- Koulutusten ja koulutuspalveluiden räätälöinti työpaikoille edistää työelämän kehittämistä. Toimintakulttuuri on vuorovaikutteinen ja ratkaisukeskeinen.
- Opinto-ohjaus- ja uraohjausprosessi toimii laadukkaasti, mikä tuottaa lisäarvoa koko arvoketjulle.
- Prosessikuvaukset toimivat jokapäiväisessä työssä työkaluna varmistaen toiminnan yhdenmukaisuutta organisaation tavoitteiden mukaisesti riittävällä tasolla.

Parantamisalueet

- Kieli- ja kulttuuritietoisien opetuksen vahvistaminen parantaisi koulutuksen laatua entisestään.
- Digitaalista pedagogiikkaa voisi edelleen kehittää.
- Kouluttajien antaman opetuksen määrää voisi varmistaa suhteessa opiskelijoiden tarpeisiin.

6. ASIAKASTULOKSET

Vahvuudet

- Opiskelijapalautteet ovat hyvällä tasolla.
- Työelämäpalautteet ovat hyvällä tasolla.
- Työvoimakoulutuksen suorittaneiden työllistyminen on hyvällä tasolla.

Parantamisalueet

- Asiakastuloksia voisi esittää selkeämmin ja segmentoiden.
- Tasa-arvokyselyn tulokset osoittavat tarpeita kehittämistoimenpiteille.

7. HENKILÖSTÖTULOKSET

Vahvuudet

- Henkilöstö kokee saavansa mahdollisuuden kouluttautua.
- Henkilöstö kokee työtehtävänsä mielekkäiksi ja monipuolisiksi.



- Työilmapiiri on koettu hyväksi.

Parantamisalueet

- Tasa-arvokyselyn tulokset osoittavat tarpeita kehittämistoimenpiteille.
- Henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen työkuormaa tasaamalla.
- Henkilöstötulosten esittämisen selkeyttäminen.

8. YHTEISKUNTATULOKSET

Vahvuudet

- Luottamus- ja mainetutkimuksen tulokset ovat hyviä.
- Maahanmuuttajakoulutuksen volyyymi on korkea ja TAKK:n rooli on merkittävä kotouttamisessa, syrjäytymisen ehkäisyssä ja työllistymisessä.
- Opiskelijat kokevat saavansa hyvin kestävästä kehityksestä valmiuksia ammattialalla toimimiseen.
- Energiatehokkuus on kehittynyt positiivisesti.

Parantamisalueet

- Yhteiskunnallisten tulosten mittariston kehittäminen.
- Yhteiskunnallisten tulosten esittämisen selkeyttäminen.

9. TOIMINNAN TULOKSET

Vahvuudet

- TAKK:n talous on vakaa.
- Amispalautteiden hyvät tulokset opetuksen ja ohjauksen laadusta.
- Opiskelijavuosisikertymä on korkea.
- Oppisopimuskoulutuksen määrän kasvu.

Parantamisalueet

- Valmistuneiden opiskelijoiden työllistymisen seurannan kehittäminen.



- Strategisten mittarien kehittäminen tulevaisuuden työntekijän työllistymisen seurantaan.