

Savon koulutuskuntayhtymän
Strategia 2019 - 2023

Itsearviointi

Savon koulutuskuntayhtymän strategian 2019–2023 itsearviointi

Savon koulutuskuntayhtymän valtuusto hyväksyi kesäkuussa 2019 strategian, jonka visiona oli toimia kestäväen tulevaisuuden tekijänä. Strategiaa konkretisoitiin opiskelijoille, työelämälle ja henkilökunnalle annettujen palvelulupausten kautta. Toimenpiteet annetuille palvelulupauksille määriteltiin ja sisällytettiin vuosittaisissa talousarvioissa. **Kuntayhtymän strategia 2019–2023 on tämän asiakirjan lopussa liitteenä (Liite 1).**

Strategian merkitystä kuntayhtymän toimintaan voidaan arvioida tapahtuneen kehityssuunnan ja tulosten kautta. Strategian toteuttaminen tapahtuu alati muuttavassa toimintaympäristössä, joihin paraskaan strategia ei pysty ennakkoidusti täysin vastaamaan. Kyse on tavoitteellisen toiminnan suunnan määrittämisestä, joka reagoi aina kulloisiinkin muutostekijöihin. Nyt arvioitavan strategiakauden aikana toimintaympäristössä tapahtui vuosikymmenten suurimmat muutokset. Aikakauden sisältyi maailmanlaajuinen koronapandemia, talouden voimakkaat negatiiviset muutokset, Venäjän aloittama hyökkäyssota Euroopassa ja energiakriisi, keskeisimpiä mainiten.

Strategia sisällytettiin joka vuosi osaksi talousarviota. Keskeinen kehittämisen kohde oli kolmen oppimisympäristön kehittäminen opetuksen ja ohjauksen kokonaisvaltaiseksi toimintaympäristöksi.



Kuva 1. Oppimisen ja ohjauksen kolme ympäristöä opiskelijan polulla.

Kokonaisuuden eteen tehty työ on näkynyt niiden vakiintumisena osaksi normaalia toimintaa. Oppilaitoksissa tapahtuva opetus toteutetaan nyt kaikilla kampuksilla kokonaan uudistetuissa tiloissa. Työelämässä toteutettavien oppimisjaksojen määrä on kehittynyt ja vakiintunut reilun 8 000 vuosittaisen jakson tasolle työelämäpalautteen säilyessä strategian ajanjaksona hyvällä tasolla. Oppisopimustoiminta laajeni vakiintuen noin 3 000 oppisopimuksen tasolle, joka on hyvä saavutus. Verkossa tapahtuvaa oppimista on kehitetty menetelmien ja materiaalien osalta. Määrällisesti mahdollisia suoritettavia opintojaksoja oli strategiakauden lopulla 1140 kpl ja noin 15 000 yksittäistä kurssisuoritusta vuosittain. Eniten kursseja oli tarjolla yhteisten opintojen (YTO) osaamispoolissa ja opintoaloilta liiketalouden osaamispoolissa, vähiten teollisuuden osaamispoolissa.

Strateginen valinta kolmen koulutusympäristön kehittämiseksi on tämänhetkisen käsityksen mukaan ollut oikea. Koulutuksen uudistaminen henkilökohtaisten osaamisen kehittämissuunnitelmien (HOKS) mukaisesti mahdollistanut kaikkien kolmen oppimisympäristön hyödyntämisen kunkin osaamisen, opinnoissa etenemisen sekä oppimisvalmiuksien mukaisesti. Oppilaitoksen tiloissa tapahtuvan opetuksen määrä opintojen alkuvaiheessa on kuitenkin syytä arvioida ja tarvittaessa sen lisäämiseen tulee luoda valmiudet oppimisvaikeuksien lisääntyessä ja työelämävalmiuksien yleisen heikkenemiskehityksen jatkuessa oppivelvollisten osalta.

Valinta verkko-opintojen lisäämisestä sattui ajallisesti oikeaan aikaan, kun huomioidaan strategia-kaudella puhjennut koronapandemia. Sen vaikutukset opetukseen olivat hyvin voimakkaat ja osoittivat yleisessä valmiustasossa ja materiaalin määrässä olleen paljon puutteita. Pakotettuna muutosprosessi oli nopea tuoden esille lukuisia osaamistasoon ja aineistojen yhteiseen käytettävyyteen liittyviä ongelmia. Nämä on huomioitu toiminnan jatkokehittämisessä. Kehittämistyö jatkuu, mutta on arvioitavissa, että verkko-opetuksen määrän kasvattaminen oppivelvollisilla ei kaikkien osalta ole pedagogisesti perusteltua. Aikuisten koulutuksessa tilanne on laajentamisen osalta parempi, johdettuna paremmista oppimisvalmiuksista ja elämänhallinnasta. Oppimateriaalin tuottamista ja käyttöä yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa tulee selvittää ja pyrkiä konkretisoimaan laadun, kustannusten ja valikoiman laajuuden tehokkuuden parantamiseksi.

Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa on saavutettu määrällinen taso, jota voidaan pitää realistisena jatkossakin. Sen kasvattamiseen kokonaisuutena ei ole tarvetta, mutta alakohtaisia vaihteluita sekä talouden suhdannevaihteluita ilmenee toistuvasti. Kaikkeen oppilaitos ei voi varautua tai vastata, jolloin opetuksen toteutuksessa pitää olla vaihtoehtoisia järjestämistapoja, kuten strategian mukaisesti on kehitetty. Poikkeusoloissa, kuten koronan takia, on näyttökokeita voita toteuttaa myös oppilaitoksessa. Tämä mahdollisuutta on esitetty Opetusministeriölle käytettäväksi myös muissa kuin pandemian tilanteissa silloin, kun se yhdessä työelämän edustajan kanssa arvioidaan oppilaalle parhaaksi.

Arvio toiminnasta ja sen tuloksista voidaan kokonaisuutena tehdä hyödyntäen tehtyjä palautekyselyitä ja asetettujen tulostavoitteiden toteutumista. Tulosten taakse rakentuu monipuolisten toimenpiteiden kokonaisuus, joita ansiokkaasti Savon koulutuskuntayhtymän tarkastuslautakunta on vuosittaisissa arviointikertomuksissaan tuonut esille. Arviointikertomuksia ei tässä erikseen avata, mutta kokonaisuutena tarkastuslautakunta on nähnyt strategian vaikuttaneen toimintaamme, ja talousarviossa asetetut strategian toteuttamista edistävät toimenpiteet ovat pääosin toteutuneet hyvin vaikeista ja ennakoimattomista muutostekijöistä huolimatta.

Palvelulupausten toteutuminen strategiakaudella 2019–2023

Strategian toteutus rakentui palvelulupausten kautta määriteltyihin toimenpiteisiin. Seuraavaksi arvioidaan niiden keskeisimmät toimenpiteet ja esitetään mitattavissa olevat tulokset sisäisten kirjallisten tuloskuvausten avulla.

Lupaus opiskelijalle

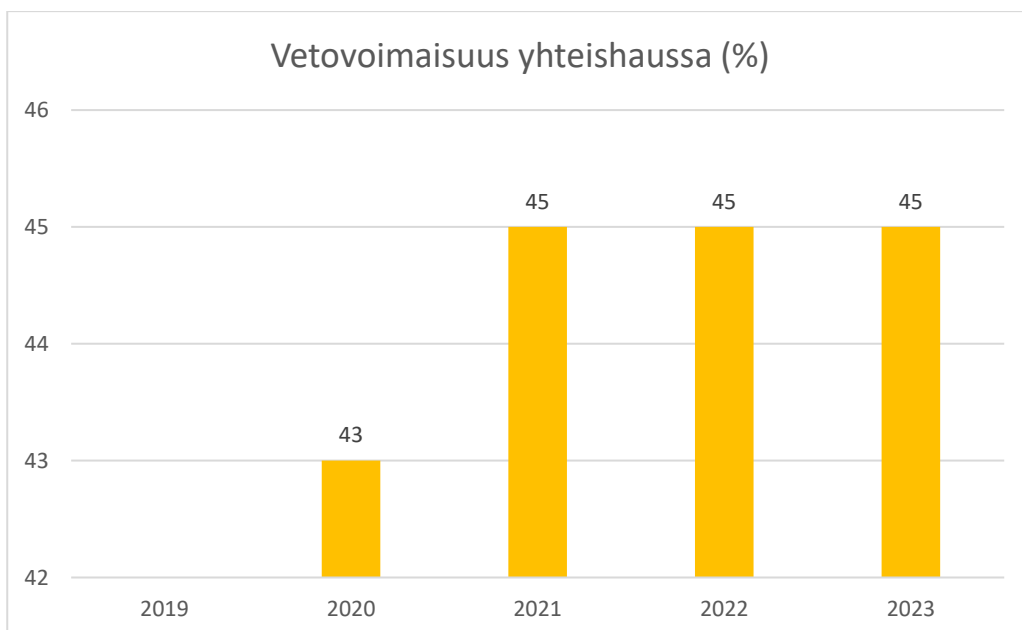
Tarjoamme laadukkaan, yksilön tarpeet huomioivan, ammattitaitoisen ja motivoituneen henkilöstön antaman opetuksen ja ohjauksen terveellisissä, turvallisissa ja nykyaikaisissa oppimisympäristöissä. Otamme opiskelijaksi joustavasti. Meiltä valmistuu osaavia ja ammattiylpeitä ammattilaisia.

MITTARIT

- opiskelijapalaute
- työllistyminen sekä jatko-opintoihin siirtyminen
- tutkintojen ja osaamispisteiden määrät

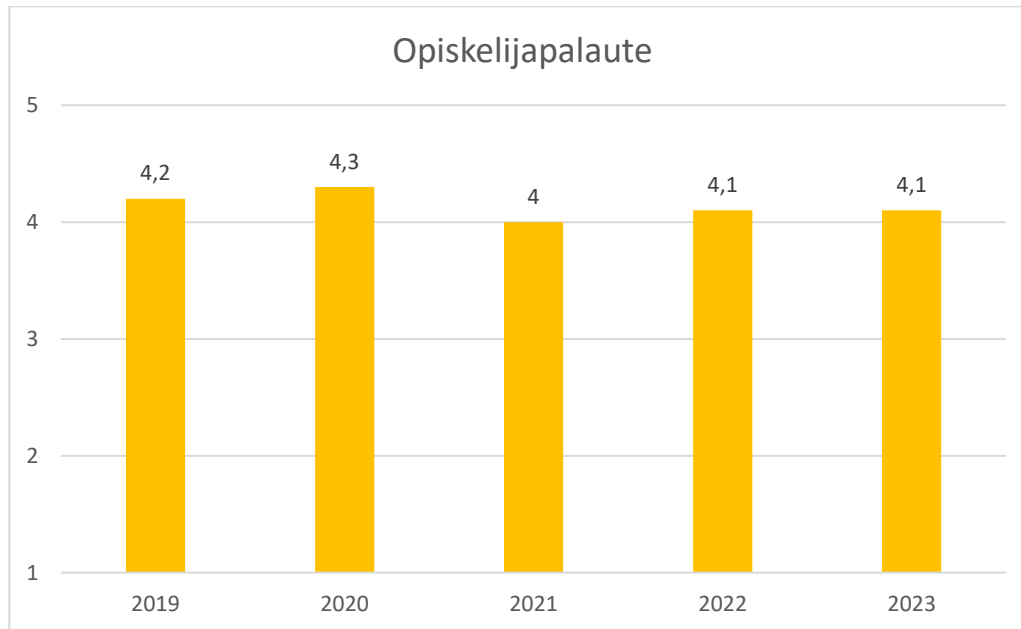
Valitut mittarit ovat kuvanneet toiminnan onnistumista hyvin. Niiden taustalla on myös talouden tuloksellisuuteen vaikuttavat keskeiset suureet opiskelijavuosia lukuun ottamatta, mikä toisaalta syntyy tutkintojen ja osaamispisteiden määrien kautta.

Lupaus opetuksen antamisesta terveellisissä, turvallisissa ja nykyaikaisissa oppimisympäristöissä on toteutunut. Kuntayhtymän perustamisen jälkeen suurimmat ja kaikki kampukset kattanut tilojen uudistamiset saatettiin strategiakauden aikana päätökseen Siilinjärven Toivalan kampukselle tapahtuvan asuntolarakentamisen valmistumista lukuun ottamatta.



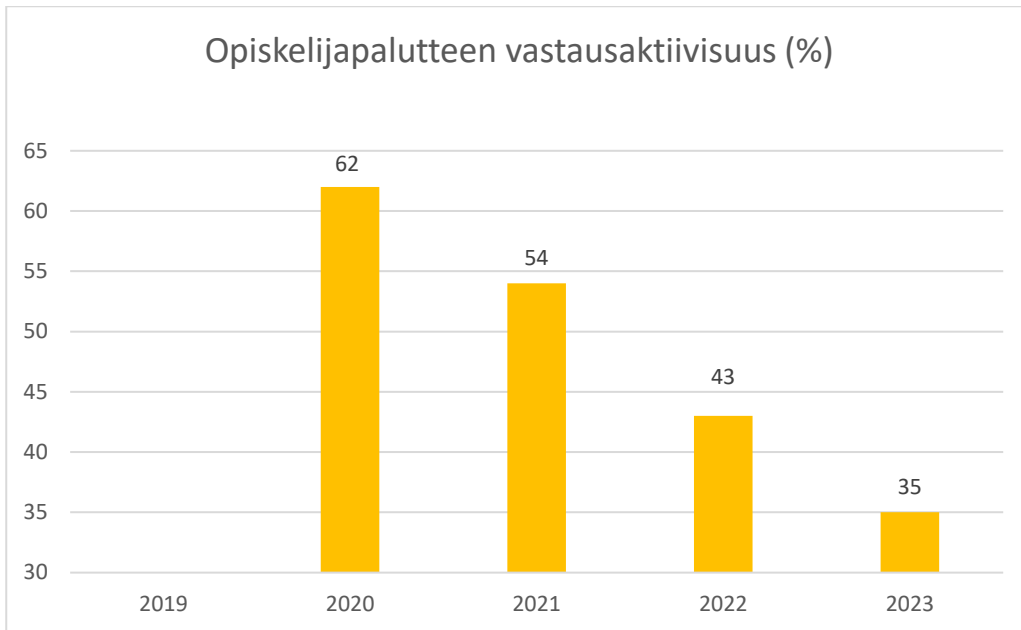
Mittari 1. Vetovoimaisuus yhteishaussa

Savon koulutuskuntayhtymän ja Varkauden lukion vetovoimaisuus yhteishakuun oikeutettujen joukossa on säilynyt korkealla tasolla. Tilasto kertoo opetuksen kiinnostavuuden, tason ja oppimisympäristöjen olevan kilpailukykyiset nuorten tehdessä valintojaan perusopetuksen jälkeisistä opinnoista.



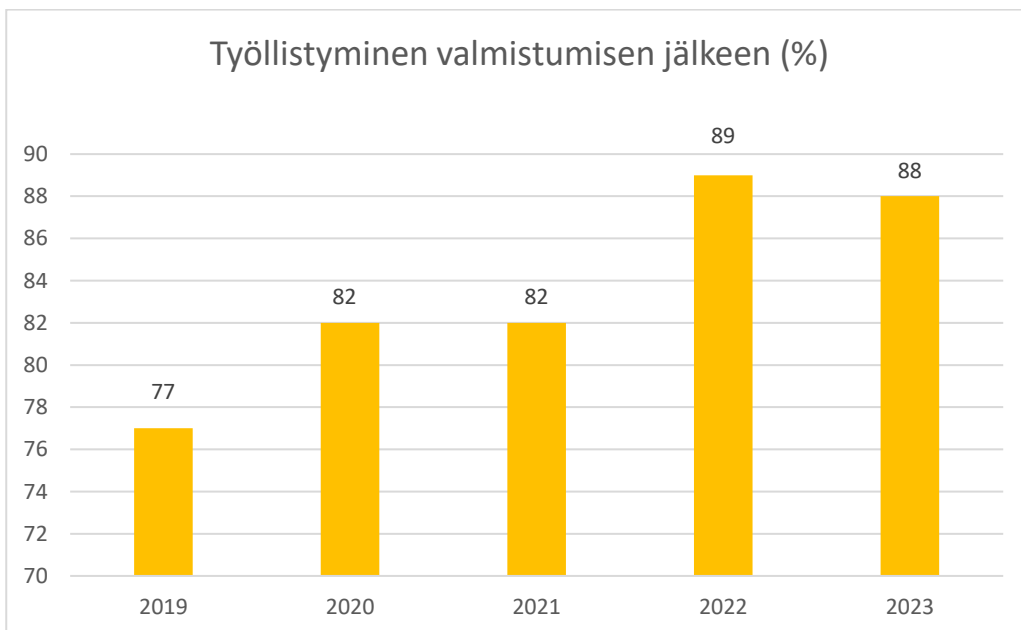
Mittari 2. Opiskelijapalaute

Opiskelijoiden antama palaute on säilynyt hyvällä, jopa kiitettävällä tasolla. Palauteiden haasteellisuus on vastausaktiivisuuden pienentymisessä (mittari 3). Palautekyselyn tullessa valmistuneille Opetushallituksen toimesta vasta valmistumisen jälkeen laski vastausaktiivisuutta kansallisesti samoin kuin Sakyssä. Tilanteeseen on kansallisesti reagoitu toimittamalla kysely nyt siinä vaiheessa, kun opinnot ovat suoritettu, mutta tutkintotodistusta ei vielä ole annettu. Osa koulutuksen järjestäjistä on omin toimintatapamuutoksin saanut tilannetta parannettua aktivoimalla vastaamista lähikeskusteluiden keinoin. Sakyssä tilanteeseen tullaan reagoimaan vastaavin toimenpitein, koska nykytaso ei ole hyvä.

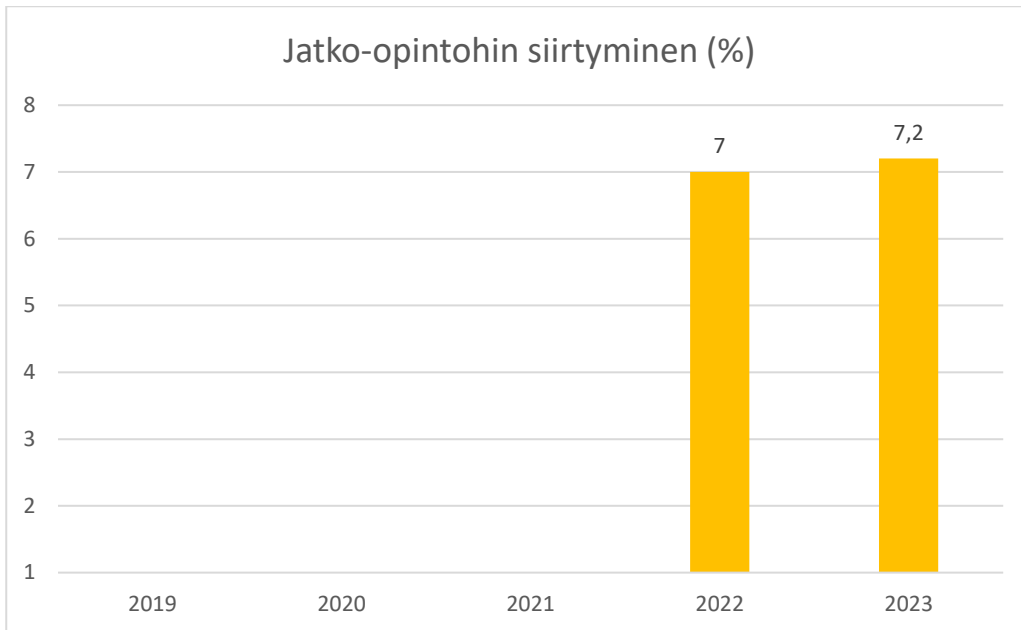


Mittari 3. Opiskelijapalautteen vastausaktiivisuus

Työllistyminen on Sakkysta valmistuneiden oman ilmoituksen mukaan korkealla tasolla. Tilanteen voidaan arvioida kertovan ensisijaisen toimialueemme hyvästä työvoiman kysynnästä ja koulutuksemme siihen vastaamisesta. Ottaen huomion jatko-opintoihin ja puolustusvoimiin varusmieskoulutukseen siirtyminen, kaikki työkuuntoiset löytävät valmistumisensa jälkeen jatkon joko työelämästä tai jatko-opinnoista (mittarit 4 ja 5). Tilastokeskuksen tilastojen mukaan kansallisesti alakohtaisia vaihteluita työllistymisessä on maan eri osien ja koulutusalojen välillä. Näin on myös Sakkysssä ja niihin reagoidaan koulutustarjonnan määrän ja alatarjonnan vaihtelemisen keinoin.

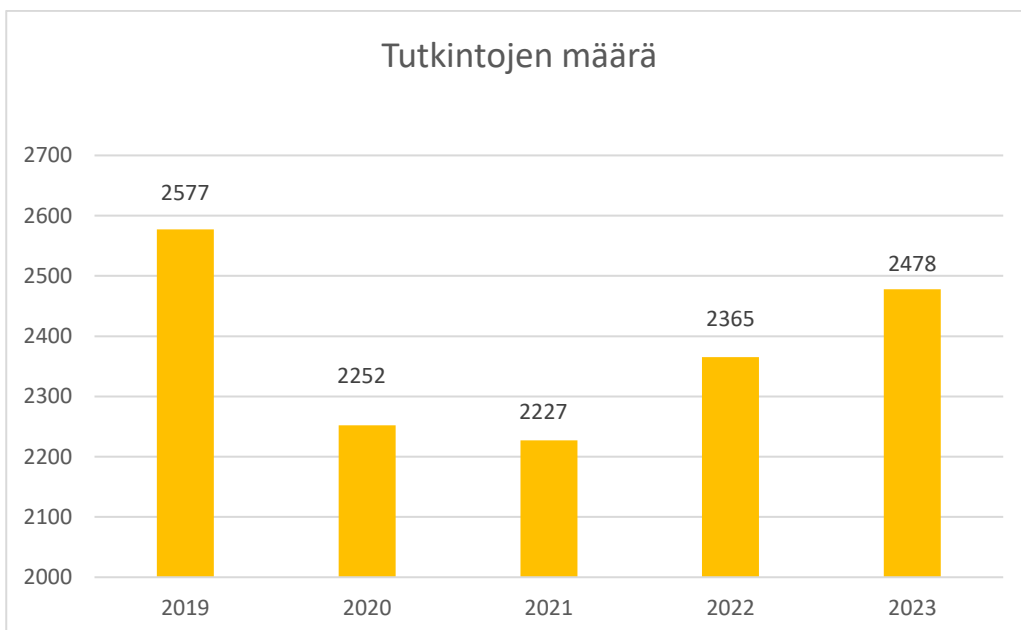


Mittari 4. Työllistyminen valmistumisen jälkeen



Mittari 5. Jatko-opintoihin siirtyminen

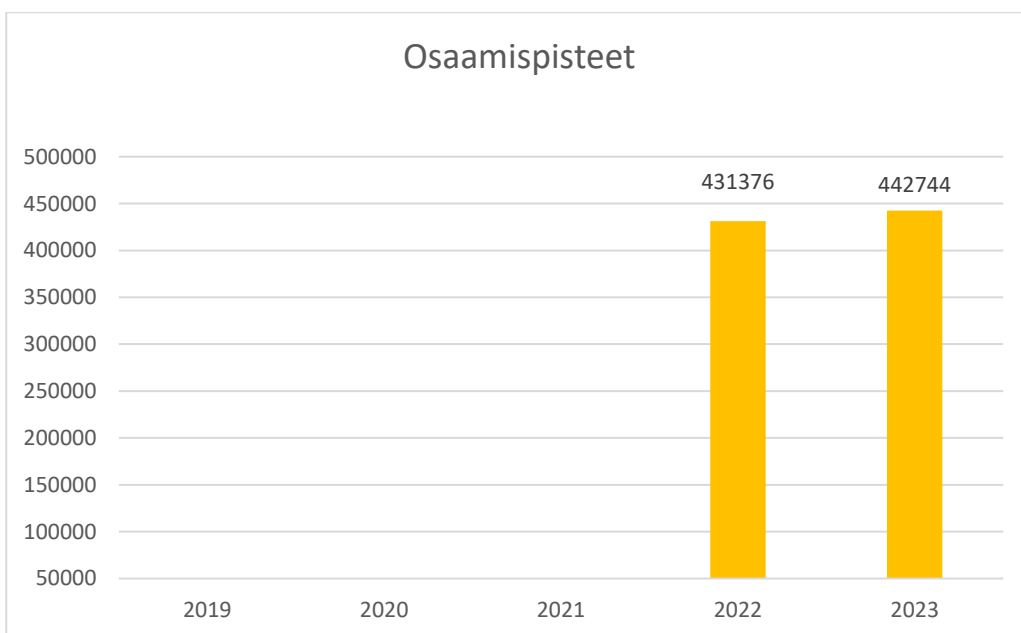
Tutkintojen määrässä strategiakauden aikana tapahtui suuria muutoksia (mittari 6). Muutosten selittävä tekijä on koronapandemia, joka hidasti ja osin esti opiskelijoita valmistumasta. Haastavin vuosi oli 2021, jolloin suoritettujen tutkintojen määrä oli pienimmillään. Kuitenkin opiskelijavuodet vastaavana aikana kasvoivat, mikä kertoo opintojen pidentymisestä ja koulutusmäärien kasvamisen yhteisvaikutuksesta (mittari 7). Tämän kehityksen seuraamiseksi otettiin käyttöön uusi seurannamittari osaamispisteiden määrästä. Tutkinnonosien ja pienten osaamiskokonaisuuksien suorittaminen on lisääntynyt samaan aikaan koko tutkintojen määrän tason vakiinnuttua vajaan 2 500 tutkinnon vuositasonne. Valinnat eri oppimisympäristöjen kehittämistä ja oppisopimusten lisäämisestä ovat tukeneet tätä kehitystä.



Mittari 6. Tutkintojen määrä

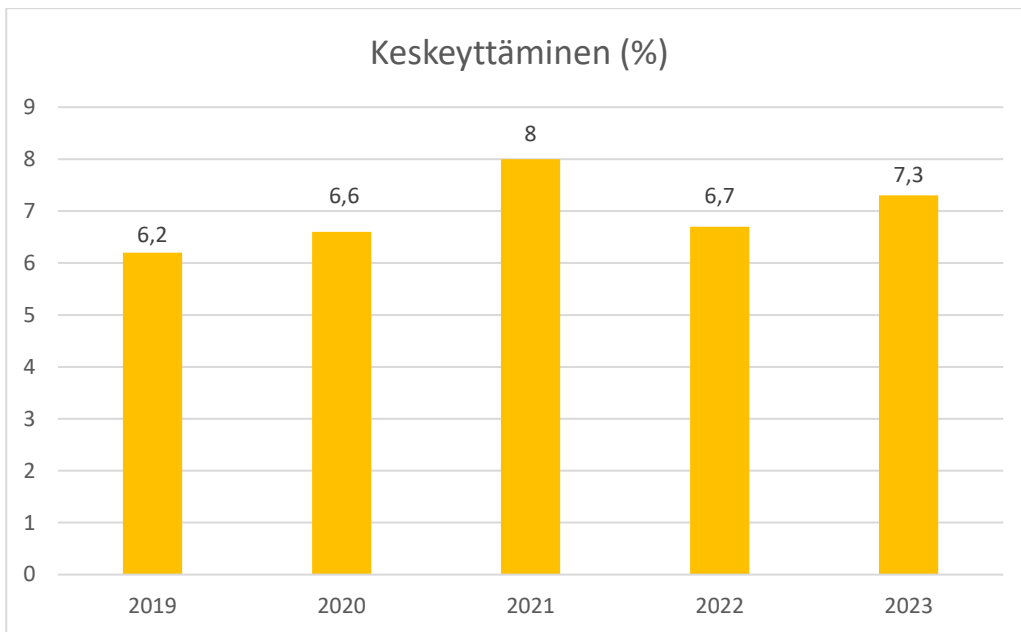


Mittari 7. Opiskelijavuodet



Mittari 8. Osaamispisteet

Negatiivisten keskeytysten määrä on pysynyt verrattuna kansalliseen tasoon maltillisena. Kuitenkin työtä sen eteen on jatkettava, jotta taso saadaan pidettyä 6–7 %-yksikön tasolla. Tilanne osoittaa työssä onnistutun verrattain hyvin, mutta se edellyttää jatkuvaa toiminnan kehittämistä ja opiskelijoista saatavan ennakkotiedon hyödyntämistä opetuksen suunnittelussa. Tilanteen ei odoteta helpottuvan alati lisääntyvien erityisen tuen tarpeiden kasvaessa opetukseen hakeutuvien joukossa.



Mittari 9. Keskeyttäminen

Kokonaisuutena lupaukset opiskelijoille on pidetty. Oppilaitokset eivät voineet reagoida ennakoiden ulkoisiin muutoksiin, kuten koronapandemiaan ja Venäjän aloittamaan hyökkäyssotaan Ukrainaa vastaan ja siitä johtuneisiin välillisiin vaikutuksiin. Näidenkin muutosten keskellä Sakky on vienyt valittua strategiaansa eteenpäin vuosittain määritellyin ja arvioituihin toimenpitein. Kolmen oppimisympäristön kehittäminen oli aloitettu jo ennen strategiakaudella tapahtuneita suuria muutoksia, jotka nopeuttivat asetettujen tavoitteiden toteuttamista.

Lupaus työelämälle

Toimimme työelämän aktiivisena kumppanina osaavan työvoiman kouluttamiseksi läpi työuran. Kehitämme maakuntaa ja työelämää verkostoituen muiden toimijoiden kanssa.

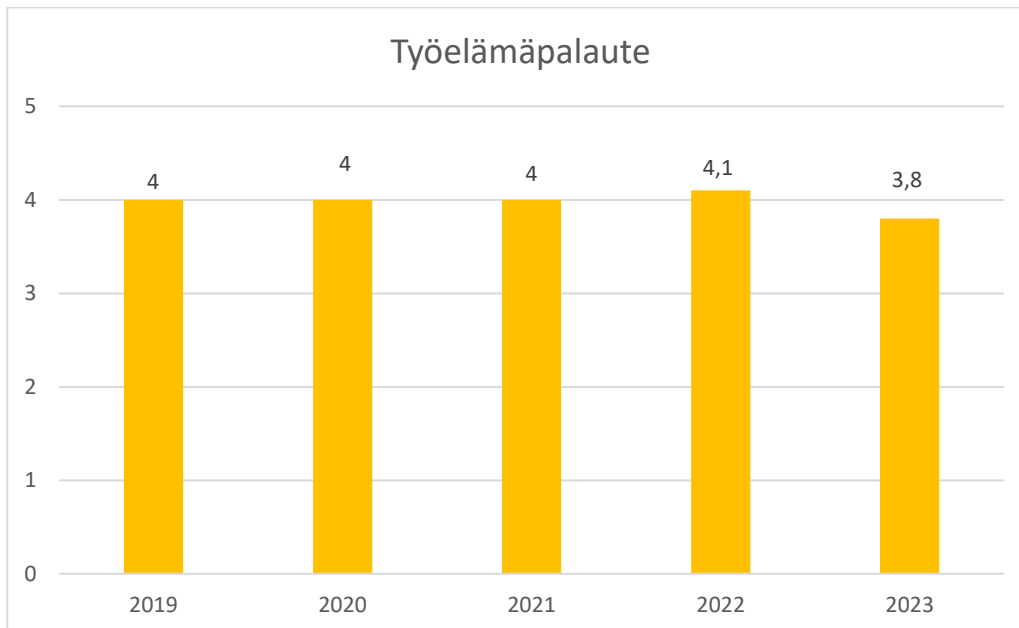
MITTARIT

- työelämäpalautte
- työelämässä tapahtuvan oppimisen määrä
- työllistyminen

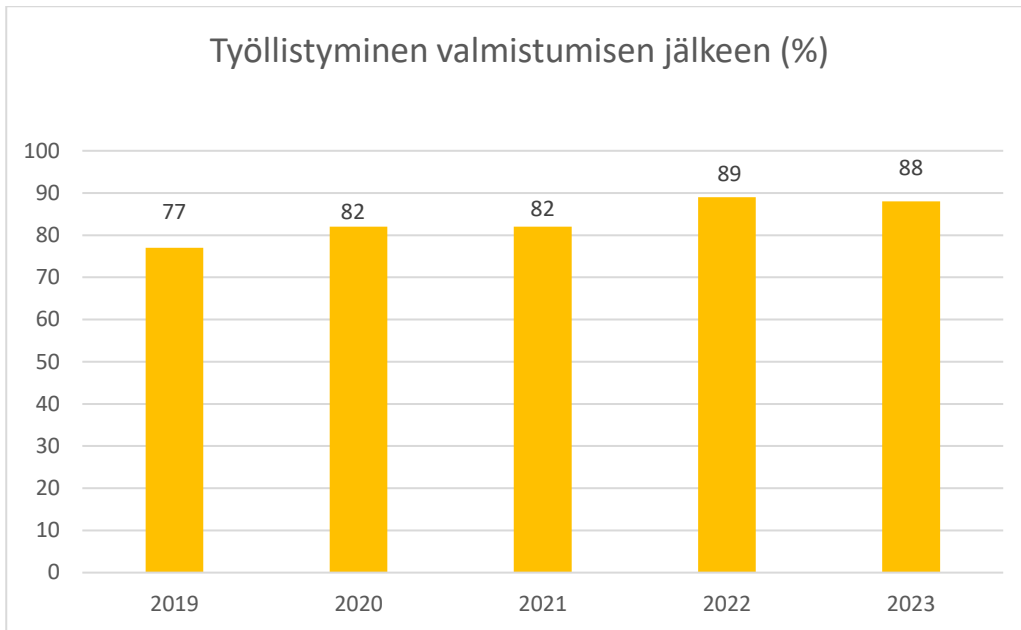
Lupaus työelämälle on tiiviisti kytkeytynyt lupaukseen opiskelijoille, jonka tuloksia edellisessä luvussa arvioitin. Strategia on kokonaisuus, jossa eri osatekijät muodostavat sen viitekehyksen, jossa valintoja ja toimenpiteitä toteutetaan.

Sekä työelämän yleinen palaute että työllistyminen kuvaavat onnistumista isojen muutosten keskellä. Vuoden 2023 työelämäpalautteen tason laskuun liittyvät syyt tulee selvittää. Tilanne vaatii erityistä huomiota ja toimintatapojen tarkastelua Sakkyn osalta.

Sakkyssä on toiminnassa työelämäpalvelut -malli, jossa kokonaisvaltaisesti tuetaan työelämän tarpeisiin vastaamista sekä koulutuksen kehittämistä tiiviissä vuoropuhelussa eri toimijoiden kanssa. Hyviä esimerkkejä ovat yritysten rekrytointikoulutukset. Taloudellisen kehityksen hiljeneminen viime vuosina on kuitenkin kasvavasti haastanut sekä työnantajia, koulutuksen järjestäjiä että julkisia toimijoita kohdentamaan koulutuspanostukset mahdollisimman tehokkaasti. Savon Koulutus Oy:n rooli tässä tehtävässä on kasvanut, mutta vuoden 2023 talouden alamäki on heijastunut myös siihen toimintaan negatiivisesti. Tilanne johti toiminnan rationalisointiin.



Mittari 10. Työelämäpalautte



Mittari 11. Työllistyminen valmistumisen jälkeen

Lupaus työelämälle on lukumääräisesti strategiakaudella toteutunut hyvin, mutta kauden päättyessä toimintaympäristössä on lukuisia globaaleista paikallisiin tekijöihin liittyviä kysymysmerkkejä. Sakky on pyrkinyt kuitenkin vastaamaan käyttävissä olevin resurssein osaavan henkilöstön kysyntään niin hyvin kuin olemme kyenneet.

Lupaus henkilöstölle

Tuemme henkilöstöä palvelulupausten toteuttamisessa mahdollistamalla osaamisen kehittämisen, tarjoamalla terveellisen, turvallisen ja nykyaikaisen työympäristön, jossa johtaminen on avointa, tasa-
 sapuolista ja vuoropuhelua edistävää.

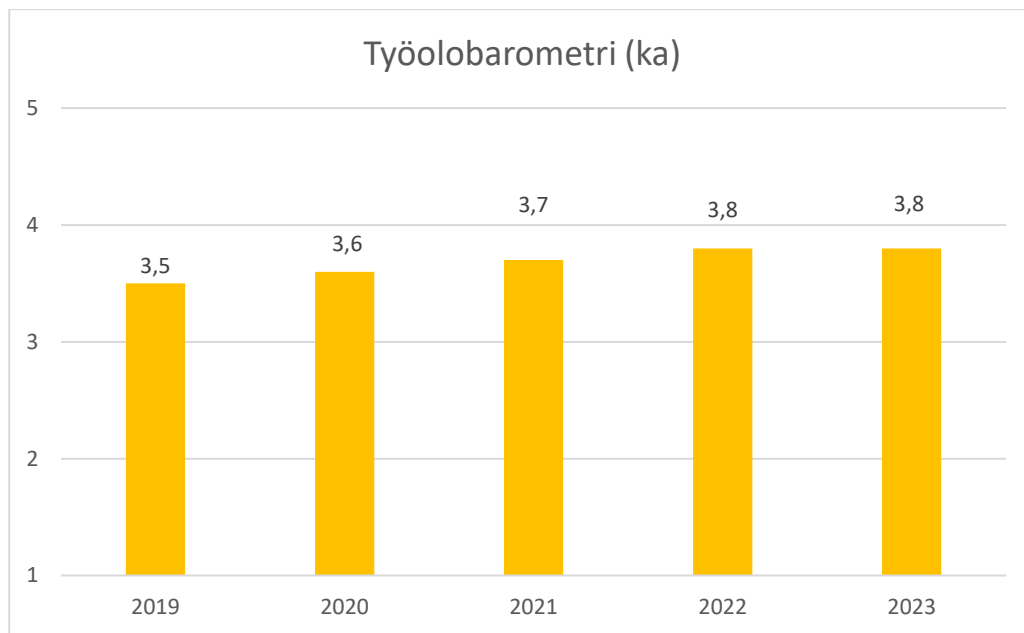
MITTARIT

- työyhteisö- ja henkilöstökyselyt, esim. TOB ja Fiilis/Viremittaus
- sairauspoissaolot
- henkilöstön kehittämismenot.

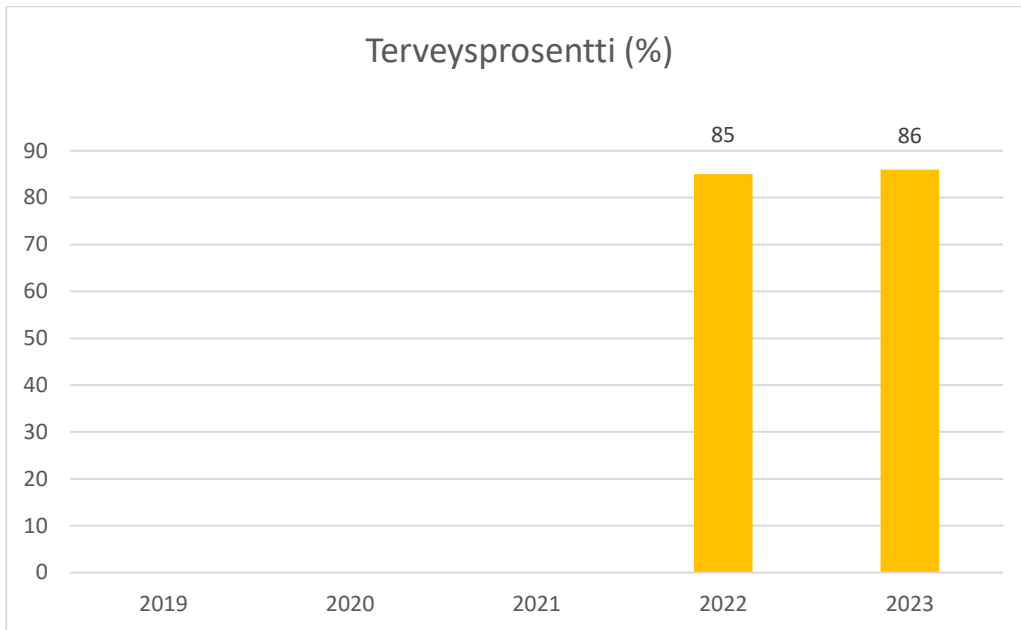
Henkilöstön tyytyväisyyttä on seurattu, arvioitu ja tarvittavia toimenpiteitä määritetty monen eri menetelmän yhteistuloksena. Keskeisin on ollut vuosittainen työolobarometri, jonka tulokset koostusti on esitetty taulukossa 12. Kokonaiskuva on ollut strategiakauden aikana postiviinen monista läpikäymistämme kriiseistä huolimatta. Vuonna 2019 kohtasimme väkivaltaisen kouluhyökkäyksen, joka kosketti syvästi koko työyhteisöämme. Vuosina 2020 ja 2021 toteutimme opetustehtävää koronan paineissa ja loppukausi on mennyt suurten kampusuudistusten loppuunsaattamisessa. Toimintaympäristöstä huolimatta olemme menestyneet hyvin. Tulokset on käyty läpi avattuina tulosalueittain, koulutusaloittain ja esihenkilöittäin. Käytyjen keskustelujen perusteella on laadittu kehittämissuunnitelmat, joiden toteutusta seurataan.

Kokonaisuutta ovat täydentäneet kuukausittain toteutetut fiilismittaukset. Lisäksi työn tekemiseen liittyviä selvityksiä ovat olleet työterveyshuollon työpaikkaselvitykset, joissa osassa on ollut fyysisten mittausten lisäksi psykososiaalisen kuormituksen selvittämistä. Työterveyshuolto on antanut näihin liittyen toimenpidesuosituksia, joiden toteutumista on seurannut työsuojeluhenkilöstö.

Seuraavaksi esitettäviä tilastoja on vuosittain esitelty ja käsitelty sekä yhtymähallituksessa että yhtymävaltuustossa hyväksyttävänä olleissa henkilöstökertomuksissa. Käydyt keskustelut ja palautteet kertovat kuntayhtymän onnistuneen hyvin lupauksissaan henkilökuntaa kohtaan.

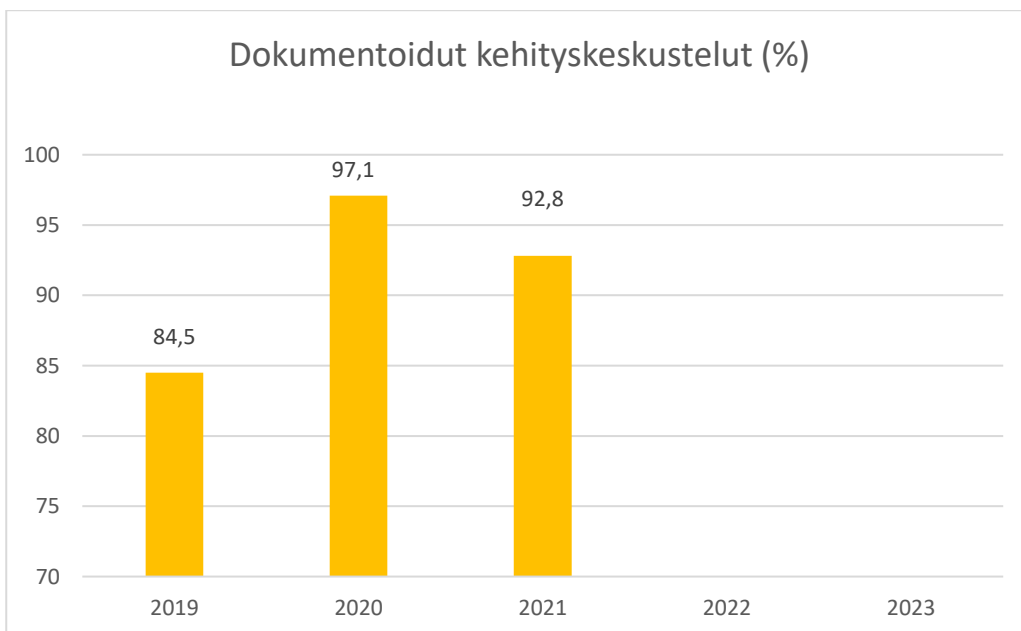


Mittari 12. Työolobarometri



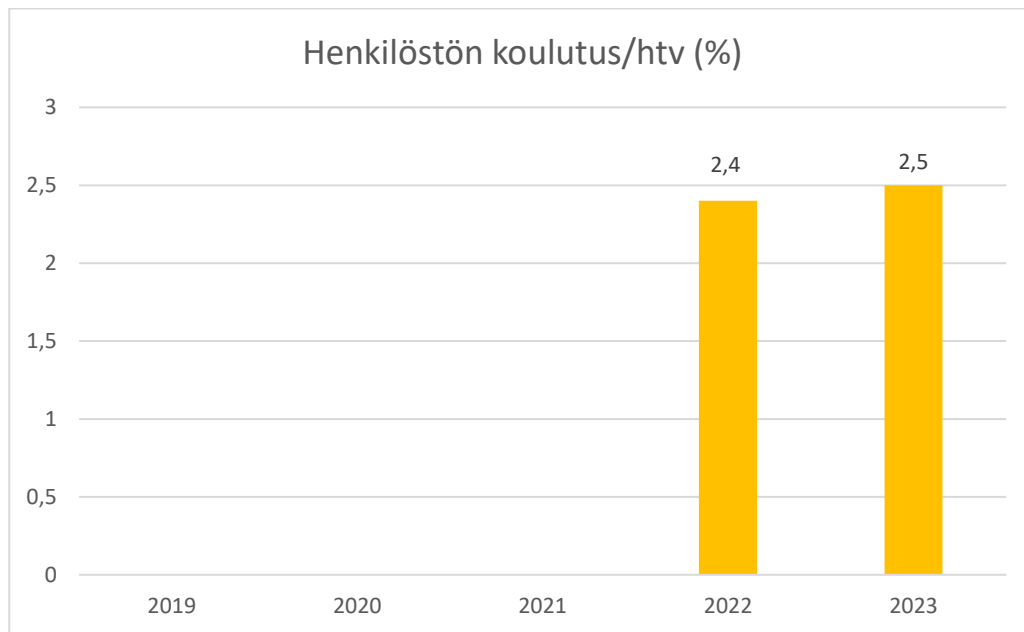
Mittari 13. Terveysprosentti

Terveysprosentti on uudenlainen mittari, jolla on haettu aikaisempaa laajempaa kokoiskuvaa, kuinka paljon on sairaspoissaoloja sekä myös miten suureen osaan henkilöstöä ne painottuvat. Mittari osoittautui toimivaksi, mutta myös että yhdessä ”perinteisemmän” sairauslomapäiviä keskimäärin on työntekijää kohden, saadaan aikaan vieläkin paremmin kattava koontitieto. Strategiakauden jälkeen molemmat mittarit on otettu rinnakkain käyttöön terveystilanteen kuvaamisessa.



Mittari 14. Dokumentoidut kehityskeskustelut

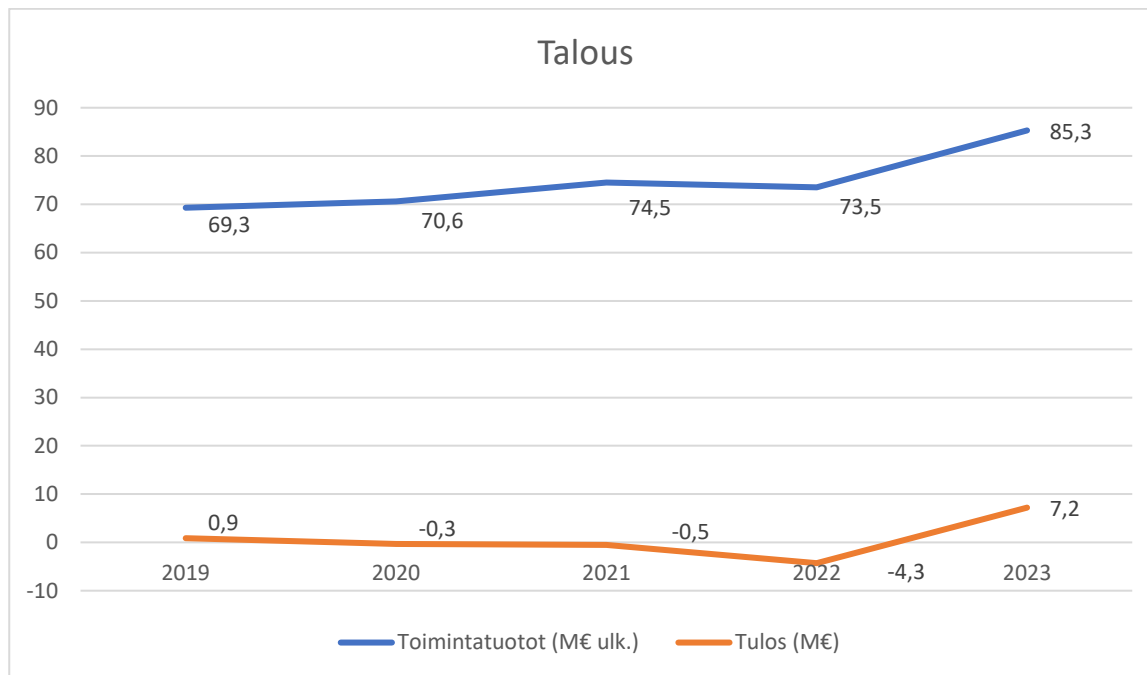
Kehityskeskusteluiden osalta luovuimme niiden tulokorttitasoisesta seurannasta vuonna 2022, koska sen ei katsottu enää tuottavan lisäarvoa. Vuonna 2022 kehityskeskusteluja käytiin 95 %:lla päätoimisesta henkilöstöstä ja vuonna 2023 87 %:lla päätoimisesta henkilöstöstä. Kehityskeskustelut (nykyisin vahvuus- ja tavoitekeskustelut) käydään vakiintuneesti kaikkien palvelussuhteessa olevien kanssa pois lukien virkavapailla olijat.



Mittari 15. henkilöstön koulutus/htv (%)

Uutena mittarina strategiakaudella otettiin käyttöön mittari kuvaamaan koulutukseen osallistumisen määrää kustannusten sijaan. Valinta on oikea, koska koronan aikainen uudistunut toiminta on lisännyt koulutusten verkkototeutusten määrää ja siten vähentänyt niihin liittyviä kustannuksia. Laatu on koulutuksessa kustannuksia tärkeämpää, joten sen seurannan kehittämistä tulevaisuudessa on hyvä edelleen kehittää.

Talouden kehitys



Mittari 16. Talous

Strategiakaudella rakennettiin uusia oppimisympäristöjä sekä Toivalaan että Savilahteen. Strategiakauden lopussa 31.12.2023 oppimisympäristöihin oli investoitu yhteensä 110,7 milj. euroa.

Investoinnit rahoitettiin osittain tulorahoituksella ja myymällä tonttivarantoja. Lainarahoitusta oli strategiakauden päätyttyä 31.12.2023 kuntayhtymällä yhteensä 58,4 milj. euroa. Kasvua strategiakauden aikana oli 54,3 M €:a.

Opiskelijavuosien määrä kasvoi hienosti strategiakauden aikana. Vuoden 2019 tilinpäätöksen mukainen opiskelijavuosimäärä oli 5536 ja vuonna 2023 osalta 6549, kasvua yhteensä 1013 opiskelijavuotta. Opiskelijavuosien lisääntymisen myötä myös ammatillisen koulutuksen järjestämiseen myönnetty rahoituspohjamme vahvistui.

Vuoden 2023 rahoitus oli 65,3 milj. euroa, joka oli 13,5 % isompi kuin vuoden 2019 rahoitus (57,5 milj. euroa).

Lukiokoulutuksen opiskelijamäärä pysyi lähes samana strategiakauden alussa (263,5 opiskelijaa ja lopussa 262 opiskelijaa).

Rahoitus on kasvanut vuodesta 2019 vuoteen 2023 30,4 %:lla.

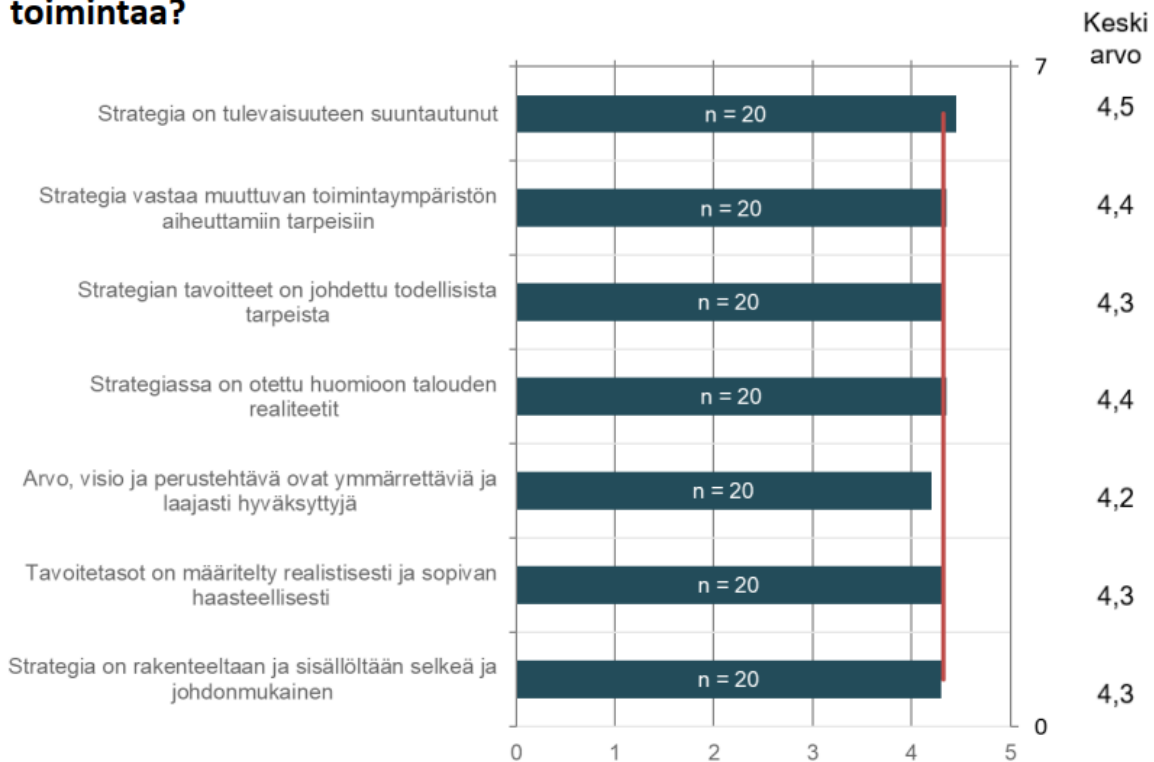
Strategian toteutumisen arviointia luottamushenkilöiden näkökulmasta 2019–2023

Yhtymähallituksella ja yhtymävaltuustolle tehty arviointi toimikauden 2017–2021 päätteeksi (helmikuussa 2021)

Strategiakauden aikana uudistu kuntayhtymän luottamushenkilöhallinto. Edellisen kauden päätteeksi toteutettiin heidän osaltaan arviointi strategian toteutuksen alkuvaiheesta. Tulokset esitetään tässä yhteydessä. Nykyisen luottamushenkilökauden toiminnan vastaava arviointi tullaan toteuttamaan kevään 2025 aikana. Väliarviointi nykyisille luottamushenkilöille toteutettiin syksyllä 2023, jonka tulokset esitetään tämän luvun loppupuolella.

Strategian arviointia koskevaan kyselyyn vastasi 32 luottamushenkilöä, heistä 20 vastasi kyselyyn (15 yhtymävaltuuston jäsentä, 5 yhtymähallituksen jäsentä). kokonaisarvosana strategiakauden alkuvaiheesta oli kiitettävä, kuten oheisesta tulosten yhteenvedosta on todettavissa.

7. Miten hyvin nykyisen strategian sisältö ja rakenne tukevat toimintaa?



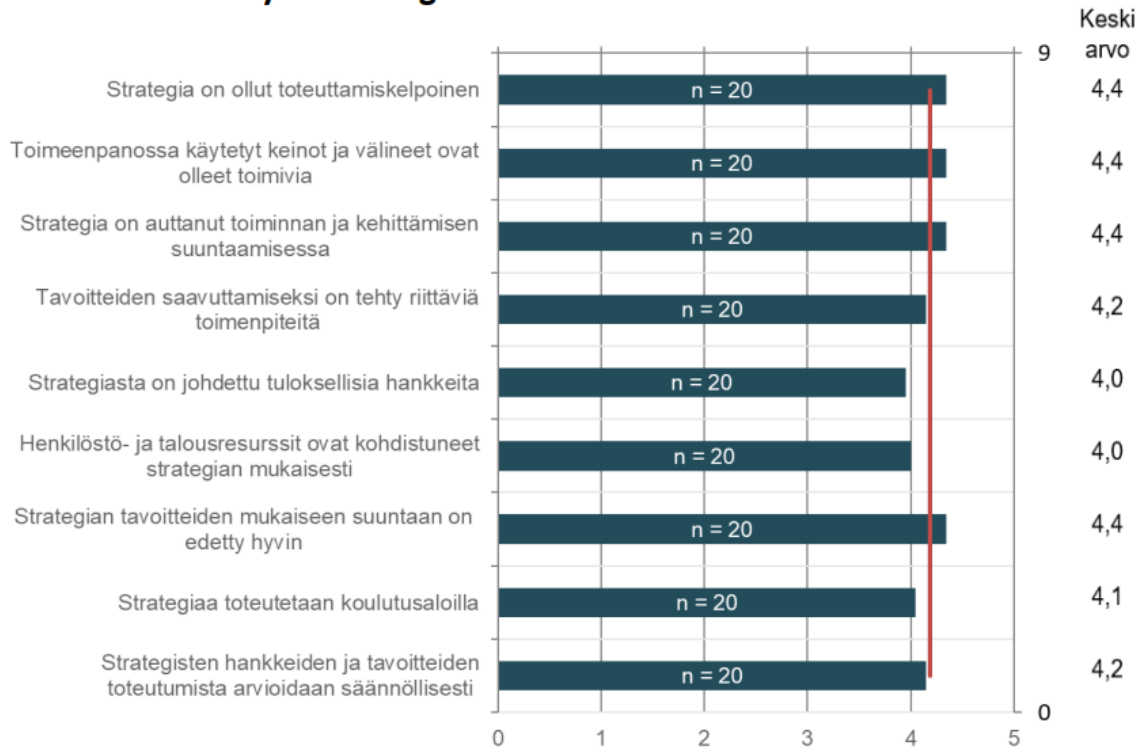
7. Miten hyvin nykyisen strategian sisältö ja rakenne tukevat toimintaa?

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Strategia on tulevaisuuteen suuntautunut	0%	0%	5%	45%	50%	4,45	4,5
Strategia vastaa muuttuvan toimintaympäristön aiheuttamiin tarpeisiin	0%	0%	10%	45%	45%	4,35	4
Strategian tavoitteet on johdettu todellisista tarpeista	0%	0%	5%	60%	35%	4,3	4
Strategiassa on otettu huomioon talouden realiteetit	0%	5%	0%	50%	45%	4,35	4
Arvo, visio ja perustehtävä ovat ymmärrettäviä ja laajasti hyväksytyjä	0%	5%	10%	45%	40%	4,2	4

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Tavoitetasot on määritelty realistisesti ja sopivan haasteellisesti	0%	0%	10%	50%	40%	4,3	4
Strategia on rakenteeltaan ja sisällöltään selkeä ja johdonmukainen	0%	0%	10%	50%	40%	4,3	4

Strategian toteuttaminen henkilöstörakenteen uudistamista ja hanketoimintaa lukuun ottamatta saavat hyvinkin korkean arvosanan noidenkin mainittujen aiheiden ollessa kiitettävällä tasolla. Arviona voidaan todeta luottamushenkilöiden olleen hyvin tyytyväisiä strategian toteutukseen ja näkymiseen kuntayhtymän toiminnassa.

8. Entä miten hyvin strategian toteuttaminen on onnistunut?



8. Entä miten hyvin strategian toteuttaminen on onnistunut?

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Strategia on ollut toteuttamiskelpoinen	0%	0%	10%	45%	45%	4,35	4
Toimeenpanossa käytetyt keinot ja välineet ovat olleet toimivia	0%	0%	10%	45%	45%	4,35	4
Strategia on auttanut toiminnan ja kehittämisen suuntaamisessa	0%	0%	10%	45%	45%	4,35	4
Tavoitteiden saavuttamiseksi on tehty riittäviä toimenpiteitä	0%	0%	15%	55%	30%	4,15	4
Strategiasta on johdettu tuloksellisia hankkeita	0%	5%	20%	50%	25%	3,95	4
Henkilöstö- ja talousresurssit ovat kohdistuneet strategian mukaisesti	0%	0%	25%	50%	25%	4	4

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Strategian tavoitteiden mukaiseen suuntaan on edetty hyvin	0%	0%	5%	55%	40%	4,35	4
Strategiaa toteutetaan koulutusaloilla	0%	0%	15%	65%	20%	4,05	4
Strategisten hankkeiden ja tavoitteiden toteutumista arvioidaan säännöllisesti	0%	0%	15%	55%	30%	4,15	4

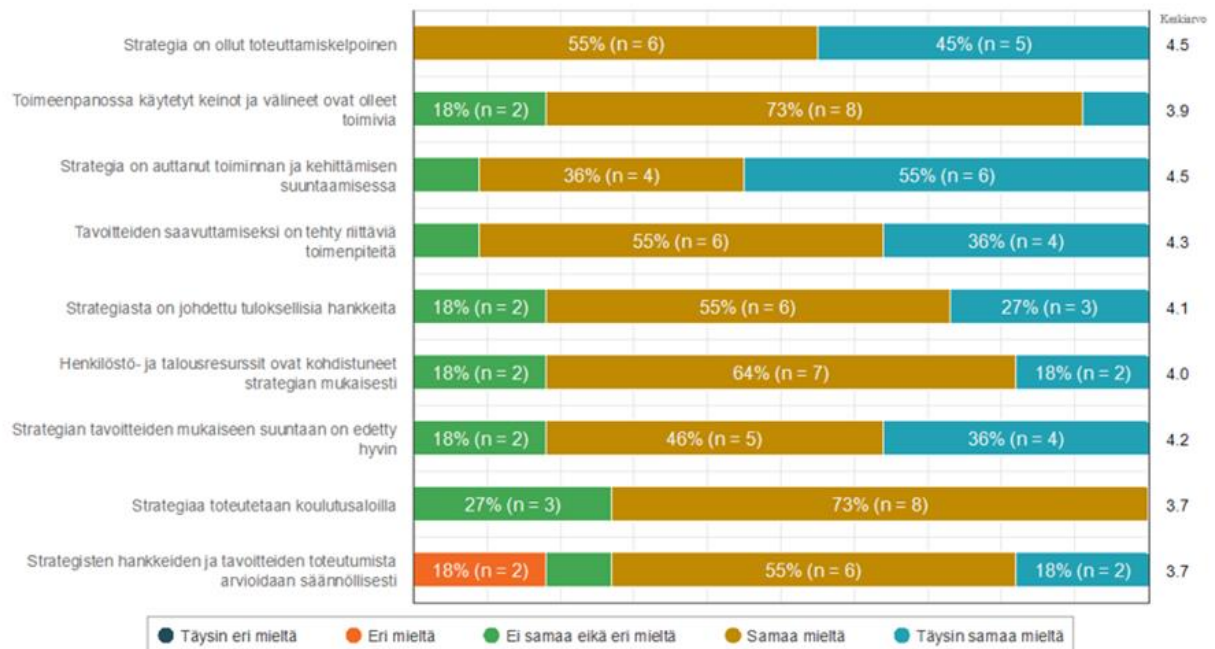
Yhtymähallitukselle (mukaan lukien yhtymävaltuuston puheenjohtajat) toteutettu väliarviointi syyskaudella 2023

Nykyisellä valtuustokaudella strategian 2019–2023 toteutusta arvioitiin osana laajempaa hallituksen toiminnan puolivälin itsearviointia. Kokonaisuudessaan arvioinnissa ei ole hälyttäviä poikkeamia, vaikka tulos onkin edellisen valtuustokauden antamia arviointeja huonompi. Erityisesti korostuu hanketoiminnan strategisuuden kehittämisen tärkeys, joka nousi esille myös alkuvaiheen arvioinnissa.

Kyselyn lähetettiin 12 hallituksen pöydän ympärillä istuvalle, joista 11 vastasi. Vastausaktiivisuus oli hyvä.

Miten hyvin kuntayhtymän strategian toteuttaminen on onnistunut? (Tämä kysymys koskee kuntayhtymän vanhaa strategiaa.)

Number of respondents: 11



	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo
Strategia on ollut toteuttamiskelpoinen	0.0%	0.0%	0.0%	54.5%	45.5%	4.5
Toimeenpanossa käytetyt keinot ja välineet ovat olleet toimivia	0.0%	0.0%	18.2%	72.7%	9.1%	3.9
Strategia on auttanut toiminnan ja kehittämisen suuntaamisessa	0.0%	0.0%	9.1%	36.4%	54.5%	4.5
Tavoitteiden saavuttamiseksi on tehty riittäviä toimenpiteitä	0.0%	0.0%	9.1%	54.5%	36.4%	4.3
Strategiasta on johdettu tuloksellisia hankkeita	0.0%	0.0%	18.2%	54.5%	27.3%	4.1
Henkilöstö- ja talousresurssit ovat kohdistuneet strategian mukaisesti	0.0%	0.0%	18.2%	63.6%	18.2%	4.0
Strategian tavoitteiden mukaiseen suuntaan on edetty hyvin	0.0%	0.0%	18.2%	45.4%	36.4%	4.2
Strategiaa toteutetaan koulutusaloilla	0.0%	0.0%	27.3%	72.7%	0.0%	3.7

Strategisten hankkeiden ja tavoitteiden toteutumista arvioidaan säännöllisesti	0.0%	18.2%	9.1%	54.5%	18.2%	3.7
Yhteensä	0%	2.02%	14.16%	56.53%	27.29%	

Kommentit strategian toteuttamisesta

Number of respondents: 2

Vastaukset
Uusi strategia on nyt niin mielen päällä, että pitää ihan kerrata sitä vanhaa. Uusi on selkeämpi ja tavoitteellisempi. Vanha strategia oli toki myös toimiva (ei missään nimessä huono) ja sisälsi hyviä elementtejä, joiden mukaista toimintaa pystyttiin aika hyvin edesauttamaan. Strategiatyö oli todella onnistunutta ja aktiivisesti sitoutettiin osallistujia (tämä vastaus liittyy tosin uuteen, eikä vastaa lomakkeen kysymykseen).
Visio on ollut onnistunut ja kestänyt hyvin aikaa. Suunta on ollut strategian mukainen. Strategisten hankkeiden osalta mielestäni ei ole tehty arviointia systemaattisesti. Hankkeita on ollut kyllä esittelyssä. Mieleen on jäänyt erityisesti AMOS-hanke, joka lienee paitsi Sakkyn myös maakuntaohjelman tavoitteiden mukainen.

Kuntayhtymän strategian 2019–2023 toteutumisen arviointi – Yhteenveto

Strategiakauden aikana toiminta painottui suuriin muutoksiin, jotka olivat sekä strategian tavoitteiden mukaisia että reagoineita ulkoisiin muutostekijöihin. Kansallisesti mukautuminen edellisen kauden lainsäädännön uudistusten ja voimakkaiden rahoitusleikkausten jälkeen oli käynnissä. Kokonaisuutena ne mahdollisuudet, joita meillä oli toimia omien tavoitteidemme mukaisesti, onnistui vähintäänkin hyvin. Vuoden 2023 toiminnallisen alijäämän kasvu aiheuttaa kuitenkin uudelle strategiakaudelle merkittäviä tehostamistarpeita.

Savon koulutuskuntayhtymän
Strategia 2019 - 2023

muuttuva toimintaympäristö

Huomioimme toiminnassamme globalisaation, yhteiskunnalliset muutokset ja nopeasti muuttuvat lähiympäristön tarpeet. Olemme aktiivinen yhteiskuntavaikuttaja ja työelämän kehittäjä.

Toimintaympäristön muutoksiin liittyy kasvava verkostojen, vuorovaikutuksen ja kokeilukulttuurin merkitys sekä kansainvälisyys. Kestävän tulevaisuuden tekemisessä tarvitsemme uutta osaamista. Osaamisen kehittämisessä hyödynnämme rohkeasti digitalisaatiota ja kehittyviä teknolo-

gioita. Koulutuksessa tuemme yrittäjyyttä ja valmiuksia yrittäjämäiseen toimintaan.

Kehitämme toimintaa pitkäjänteisesti. Annamme opetuksen tasosta laatutakuun palvelulu-
pausten yhteydessä ja turvaamme jatko-opintokelpoisuuden. Turvaamme lukio-opetuksen kilpailukyvyn.

Kolme oppimisympäristöämme (kuva) yhdessä tukevat yksilöllistä ja jatkuvaa oppimista. Opiskelijan ohjauksen merkitys korostuu.



OPPILAITOS

- oppilaitoksessa tapahtuvan oppimisen ja ohjauksen suunnittelu ja toimintatavat ovat joustavia ja monimuotoisia



VERKKO

- verkko mahdollistaa ja tukee kaikissa oppimisympäristöissä oppimista ja ohjausta
- verkko mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen



TYÖELÄMÄ

- työelämässä oppimisen laatu ja monipuolisuus on varmennettu
- työelämän palvelumalli on selkeä ja tarpeita vastaava

Henkilöstölle on määritelty jokaisen oppimisympäristön tavoitetila, eri tehtävien työnkuvat ja toimintatavat sekä toimintaympäristöissä vaadittava osaaminen. Kokonaisuuden toiminnanohjaus perustuu tietoon.

Perustehtävä on lupauksemme yhteiskunnalle

Lisäämme nuorten ja aikuisten osaamista, vastaamme alueen työelämän osaamistarpeisiin ja kehitämme alueen työelämää. Edistämme työllisyyttä, yrittäjyyttä ja hyvää elämää.



visio

Savon koulutuskuntayhtymä on
KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN TEKIJÄ



KESTÄVÄ

Rakennamme ekologisesti, kulttuurisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävää tulevaisuutta.



TULEVAISUUS

Tulevaisuus muuttuu tämän päivän teoilla. Toimintamme on uudistavaa. Meillä on rohkeutta olla edelläkävijä ja kykyä sopeutua muutoksiin. Lisäämme ihmisten valmiuksia hankkia erilaista osaamista tarpeiden mukaisesti ja vaihtaa tarvittaessa työuraa. Olemme aktiivisesti mukana työelämän ja yrittäjyyden uudistamisessa. Olemme nopeasti työelämän tarpeisiin reagoiva monialainen kouluttaja ja kansainvälisyys on tavoitteellinen osa toimintaamme.



TEKIJÄ

Olemme avoin, aktiivinen ja aloitteellinen toimija, innovatiivinen ja haluttu yhteistyökumppani sekä osaamisen kehittäjä.

Strategian tavoite toteutuu, kun saavutamme antamamme palvelulupaukset ja niille asetetut tavoitteet. Strategiakauden tavoitteisiin etenemme vuosittain määriteltävillä, porrastetuilla ja painotetuilla tavoitteilla.

arvo

LUOTTAMUS

Arvostamme yhteisiksi sovittuja toimintatapoja ja toisiamme. Toimimme avoimesti, oikeudenmukaisesti ja annetuista lupauksista kiinni pitäen. Toimimme luottamuksen arvoisesti. Palvelemme kaikella toiminnallamme opiskelijoita ja työelämää.



palvelulupaukset

Lupaus opiskelijalle

Tarjoamme laadukkaan, yksilön tarpeet huomioivan, ammattitaitoisen ja motivoituneen henkilöstön antaman opetuksen ja ohjauksen terveellisissä, turvallisissa ja nykyaikaisissa oppimisympäristöissä. Otamme opiskelijaksi joustavasti. Meiltä valmistuu osaavia ja ammattilajeita ammattilaisia.

MITTARIT

- opiskelijapalaute
- työllistyminen sekä jatko-opintoihin siirtyminen
- tutkintojen ja tutkinnon osien määrät

Lupaus työelämälle

Toimimme työelämän aktiivisena kumppanina osaavan työvoiman kouluttamiseksi läpi työuran. Kehitämme maakuntaa ja työelämää verkostoituen muiden toimijoiden kanssa.

MITTARIT

- työelämäpalaute
- työelämässä tapahtuvan oppimisen määrä
- työllistyminen

Lupaus henkilöstölle

Tuemme henkilöstöä palvelulupausten toteuttamisessa mahdollistamalla osaamisen kehittämisen, tarjoamalla terveellisen, turvallisen ja nykyaikaisen työympäristön, jossa johtaminen on avointa, tasapuolista ja vuoropuhelua edistävää.

MITTARIT

- Työyhteisökysely (ml. viremittaus)
- sairaspoissaolot
- henkilöstön kehittämismenot

