

## Teema 4: Henkilöstö voimavarana

Koulutuksen järjestäjän toiminta- tai laatujärjestelmässä ja sen rakentamisessa on henkilöstö mukana, henkilöstö tuntee oman laatu- tai toimintajärjestelmän sekä tietää miten itse omassa työssään on varsinainen laadun tekijä.

Teemaa koordinoi REDU ja osatoteuttajia ovat em. lisäksi JEDU, KPEDU ja RAAHENAO

## REDU / Anu Tauriainen

*Ote osahankkeen toimintasuunnitelmasta (teema 4: tavoitteet ja tulokset)*

Toimintajärjestelmän sitouttaminen / jalkauttaminen henkilöstölle sekä laatu- ja tietoisuuden lisääminen	Suunnitelma henkilöstön osallistumisesta ja sitouttamisesta toimintajärjestelmään.
Kehityskeskustelut osaksi koulutuksen järjestäjän laadunhallintaa	Kehityskeskusteluprosessikuvaus, ohjeistus ja lomakkeet

### Saavutetut tulokset?

Suunniteltiin ja toteutettiin jokaisessa Rovaniemen koulutuskuntayhtymän toimipisteessä/yksikössä henkilöstön rastiratainfot, joiden tavoitteena oli mm. perehdyttää henkilöstö toimintajärjestelmään uudella vuorovaikutusta tukevalta tavalla, osallistaa henkilöstö toimintajärjestelmän mukaiseen kehittämiseen sekä toiminnan kehittäminen henkilöstöltä saadun palautteen ja ideoiden pohjalta. Henkilöstön rastiratainfoja esiteltiin LAMPPU2015-hankkeen 31.10.2013 seminaarissa ja Turun laatuseminaarissa 28.-29.11.2013. Lisäksi tuotokset ovat luettavissa Optimassa ja Turun laatuseminaarin aineistosta.

Suunnitelma henkilöstön osallistumisesta ja sitouttamisesta toimintajärjestelmään on linkitetty osaksi Rovaniemen koulutuskuntayhtymän henkilöstösuunnitelmaa 2014.

Kehityskeskustelukäytäntöjen suuntaviivat on laadittu valmistelutyöryhmässä. Kehityskeskustelukäytäntöjen suuntaviivat ja ohjeistus on linkitetty osaksi Rovaniemen koulutuskuntayhtymän henkilöstösuunnitelmaa 2014.

Teema 4 on järjestänyt teemapäivän 10.6.2013 Kokkolassa, jossa esiteltiin hanketoimijoiden kehityskeskustelukäytäntöjä. Lisäksi keskusteltiin teemasta henkilöstön hyvinvointi laadunhallinnassa. Teemapäivän tuotokset ovat luettavissa Optimassa.

Teema 4 on järjestänyt yhteistyössä teeman 2 kanssa 31.10.2013 Rovaniemellä seminaarin aiheesta laatuviestintä ja henkilöstön osallistaminen toimintajärjestelmään. Seminaarin tuotoksia esiteltiin Turun laatuseminaarissa 28.-29.11.2013. Lisäksi ne ovat luettavissa Optimassa ja Turun laatuseminaarin aineistossa.

Optima-verkkoympäristössä on jaettu teemaa tukevaa materiaalia.

**Mitä vielä tehdään?**

Viedään LAMPPU2015-hankkeen 31.10. seminaarin aineisto, laatuviestinnän kulmakivet sekä case – rastiratainfot henkilöstön osallistamisen ja perehdyttämisen välineenä Opetushallituksen Hyvät käytännöt –sivustolle.

**Mitkä tulokset jäävät toteutumatta, miksi?**

Kehityskeskustelulomakkeisto jää laatimatta. Rovaniemen koulutuskuntayhtymän hallintojohtajan valinta on viivästynyt ja sen myötä myös osaamisen johtamisen tiimin nimeäminen on viivästynyt. Henkilöstön kehittämiseen liittyviä prosesseja ei ole siten voitu kehittää siinä aikataulussa, joka alun perin suunniteltiin. Jatkossa kehityskeskustelukäytäntöjä kehitetään osana Rovaniemen koulutuskuntayhtymän koordinoimaa Osaamme (ESR)-hanketta.

**JEDU / Hannu Simi**

*Ote osahankkeen toimintasuunnitelmasta (teema 4: tavoitteet ja tulokset)*

<p>Henkilöstön hyvinvointi laadunhallinnassa Kehityskeskustelut osaksi koulutuksen järjestäjän laadunhallintaa Ammatillisen osaamisen kehittäminen Laadunhallinnan sitouttaminen / jalkauttaminen henkilöstölle</p>	<p>Yhteinen toimintatapa hoitaa eri asioita JEDU:ssa. JEDU -tasolla tiimit ja jaokset tekevät kuvaukset ja johtoryhmässä vahvistetaan prosessien omistajuudet. Ammattiopistotasolla on aloitettu keskeisten prosessien kuvaustyö.</p>
---	---

**Saavutetut tulokset?**

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymään laaditaan toimintakäsikirja. Henkilöstö on tärkeässä roolissa laadun tekijänä ja jokaiseen JEDUn ammattiopistoon on valittu laatukoordinaattori hoitamaan toimintakäsikirjan valmistelutyötä. Toimintakäsikirja kirjoitetaan yhteistyössä kunkin ammattiopiston henkilökunnan kanssa. Toimintakäsikirja tulee kuntayhtymän intrenet sivustolle henkilökunnan käyttöön.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän toimijat ovat osallistuneet hankeverkoston toimintaan ja verkostokokouksiin sekä Kokkolassa 10.6.2013 ja Rovaniemellä 31.10.2013 pidettyihin seminaareihin. Jedun kehityskeskustelukäytännöt on esitelty Kokkolan seminaarissa. Jedun tiimit ovat osallistuneet toimintakäsikirjan prosessikuvausten laadintaan. Toimintakäsikirja valmistuu vuoden loppuun mennessä.

**Mitä vielä tehdään**

JEDUn toimintakäsikirjaa esitellään joulukuussa 2013 JEDUn arviointitoimikunnassa, hyvinvointitiimissä sekä pedagogisessa tiimissä. Toimintakäsikirjan laadintaa jatketaan vuoden loppuun saakka. Tavoitteena on, että jokaisessa



ammattiopistossa on toimintakäsikirja mahdollisimman pitkälle valmiina vuoden loppuun mennessä.

**Mitkä tulokset jäivät toteutumatta, miksi?**

Tavoitellut tulokset ovat toteutuneet.

**KPEDU / Niina Patrikainen**

*Ote osahankkeen toimintasuunnitelmasta (teema 4: tavoitteet ja tulokset)*

Laadunhallinnan sitouttaminen/ jalkauttaminen henkilöstölle. Sähköisen toimintakäsikirjan pilotointi ja käyttöönotto eri oppilaitoksissa ja henkilöstöryhmissä.	Sähköinen toimintakäsikirja on käytössä KPEDU:ssa. Se toiminnankuvauksineen ja dokumentteineen on koko henkilöstön luonteva työkalu.
---	--

**Saavutetut tulokset?**

Sähköinen toimintakäsikirjaa pilotoitiin keväällä ja se julkaistiin intranetissä koko henkilöstön saataville elokuussa 2013. Sen päivittämisestä vastaavat henkilöt perehdytettiin tehtävään. Koko henkilöstölle toimintakäsikirjaa esiteltiin syksyn infotilaisuuksissa.

Vertailtiin hankekumppaneiden kanssa kehityskeskustelumalleja ja KPEDU esitteli käyttämäänsä HR-tietojärjestelmää muille. Hankekumppaneiden kanssa dokumentoitiin syksyn seminaarissa sitä, miten henkilöstön osallistamista laadunhallintaan voitaisiin lisätä ja millä toimilla laatuviestintää voisi kehittää.

**Mitä vielä tehdään?**

Toteutetaan toimintakäsikirjan vertaisarviointi hankekumppanin kanssa. Vertaisarviointiin liittyvä itsearviointi toteutetaan osittain henkilöstölle suunnatulla kyselyllä, josta saatavaa palautetta hyödynnetään toimintakäsikirjan jatkokehittämisessä. Laaditaan suunnitelma siitä, mitä kehittämistoimia sähköiseen toimintakäsikirjaan tehdään ensi vuonna.

**Mitkä tulokset jäävät toteutumatta, miksi?**

---

## Raahen AO / Jaana Hautamäki

### *Ote osahankkeen toimintasuunnitelmasta (teema 2: tavoitteet ja tulokset)*

Vahvistetaan erityisesti avainhenkilöiden ja organisaation johdon laatuosaamista (laatukäsitteistö / laadunvalvonta)	Koulutuksen laadun käsitteistö ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen laatu-työn pohjaksi ja eteenpäin viemiseksi.
Sitoutetaan henkilöstö laatutyöskentelyyn.	Toimintakäsikirjan laadinta.
Kehityskeskusteluihin liitettävän toimintamallin kuvaus ja dokumentointi.	Kehityskeskustelujen toimintamallin kuvaus ja dokumentointi.

### **Saavutetut tulokset?**

Laatutyötä valmisteleva kehittämisspäällikkö on osallistunut Q-master koulutukseen. Koulutuksesta saatua materiaalia ja tietoa on jaettu koko soveltuvin osin koko Raahen koulutuskuntayhtymän henkilökunnalle LaatuMoodlen kautta. Johtoryhmässä on määritelty keskeiset laadunhallinnan tavoitteet vuodelle 2014.

Henkilökunnalle avoin LaatuMoodle on rakennettu toimintakäsikirjatyypillisesti ja siihen on kuvattu laajasti ammatillisen koulutuksen laaturjestelmiä, laadunhallinnan peruskäsitteistöä ja koulutuskuntayhtymän toimintaa (ydinprosessit). Sivustoon on liitetty myös toimintaa ohjaavat asiakirjat sekä lait ja asetukset, strategiat, toimintasuunnitelmat, mittaristotiedot jne. Kehityskeskustelujen toimintamalli on kuvattu ja dokumentoitu.

### **Mitä vielä tehdään?**

Toimintakäsikirjaa tarkennetaan edelleen ja se mahdollisesti eriytetään pois nykyisestä LaatuMoodlesta omaksi erilliseksi kokonaisuudekseen (ilman yleistä laadunhallintaa ja laadunhallintaan liittyviä koulutusmateriaaleja).

### **Mitkä tulokset jäävät toteutumatta, miksi?**

Henkilöstön sitouttamista laatutyöhön jatketaan. Tähän mennessä henkilöstön rooli on ollut aika passiivinen ja he ovat olleet enemmänkin tiedon jakamisen kohteena. Vuoden 2014 aikana tavoitellaan henkilöstön aktiivista osallistamista, osallistumista ja vaikuttamista laatutyöhön.