



## AMMATILLISEN KOULUTUKSEN LAATUPALKINTO 2021 PALAUTERAPORTTI

Koulutuksen järjestäjä **Suomen Diakoniaopisto Oy (SDO)**

Suomen Diakoniaopisto Oy (SDO) on yksityinen monialainen koulutuksen järjestäjä, joka toimii Helsingissä, Lahdessa ja Oulussa. SDO toimii vahvalla arvopohjalla, joka perustuu jokaisen ihmisen arvokkaaseen ihmisarvoon, jokaisen kohtaamisen merkityksellisyyteen ja rohkeuteen tarttua mahdollisuuksiin jokaisen kohdalla. SDO järjestää koulutusta terveystyö- ja hyvinvointialueille sekä palvelualueille 14 eri tutkintoon, ja lisäksi valmentavaa koulutusta, vapaan sivistystyön koulutusta, maahanmuuttajien kotouttamispalveluja ja muita koulutuspalveluja. SDO kouluttaa myös vaatimaan erityiseen tukeen oikeutettuja sekä erilaisista kulttuureista ja taustoista tulevia jokaisen henkilökohtaiset tavoitteet ja valmiudet huomioiden. SDO:ssa opiskelee vuosittain noin 4000 opiskelijaa. Henkilöstöä on noin 220.

SDO:n missiona ja strategisena menestystekijänä on *muuttaa maailmaa kohtaaminen kohtamiselta*. Kohtaamisen toteutuminen arjen teoissa on toimintakulttuuri, joka näkyy organisaation kaikilla tasoilla ja on sisäistetty osaksi jokaisen työtä. SDO elää arvojaan vahvasti todeksi.

SDO tuottaa kestävästä arvoa opiskelijoille, työelämälle ja yhteiskunnalle tarjoamalla jokaiselle opiskelijalle hänen taustastaan ja lähtövalmiuksistaan riippumatta oman mielekkään polun opintojen kautta työelämään, henkilökohtaiseen elämään ja aktiiviseen toimijuuteen yhteiskunnassa. Inklusiivinen toiminta ja yksilöllisistä tarpeista lähtevä ohjaus mahdollistavat opiskelijoiden yksilölliset opintopolut ja henkilökohtaisten uratavoitteiden yhdenvertaisen edistämisen. SDO on edelläkävijä opiskelijoiden holistisen ohjauksellisen toteuttamisessa.

SDO:n johtamisjärjestelmä ja johtamiskulttuuri ohjaavat perustehtävän toteuttamista. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään matalalla organisaatiolla, valmentavalla johtamisella, henkilöstön itseohjautuvuudella sekä tiimijohtamisella pedagogisen toiminnan perusteena. Merkityksellistä on myös opiskelijoiden omaopettajien ja esihenkilöiden työajan riittäväksi koettu resurssointi ohjaustyöhön. SDO:sta on luotu oppimisyhteisö, johon henkilöstö on sitoutunut ja jossa opiskelijat haluavat opiskella. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kuvaavat tulokset ovat hyviä. Työ- ja opiskeluilmpiiri SDO:lla on erinomainen.

SDO:ssa on positiivisen kehittämisen henki. Organisaatiolla on kyky reagoida proaktiivisesti, nopeasti ja asiakaslähtöisesti toimintaympäristön muutoksiin ja kysyntään. Hanketoiminta on laajaa ja hankkeissa kehitettyjä hyviä käytäntöjä on onnistuneesti siirretty osaksi arjen prosesseja. Organisaation operatiivinen suorituskyky on vahva.

Hyviä käytäntöjä ovat

- inklusion toteuttaminen läpileikkaavasti koko organisaatiossa,
- holistisen uraohjauksen toimintatapa,
- viestintästrategisten tavoitteiden toteutumisesta koko organisaatiolle,
- opiskelijaintra viestintäkanavana,
- kohtaamispaikkaprosessi, jossa kartoitetaan opiskelijakohtaisia tuen tarpeita ja tarjotaan kokonaisvaltaista tukea ennen ensimmäistä työelämäjaksoa, mikä pienentää keskeyttämisriskiä,
- ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden yhteiskuntaan kiinnittymisen edistäminen kouluttamalla suomalaista työelämäkulttuuria.



## KESKEISET HAVAINNOT

### Suunta

#### 1. Perustehtävä, visio ja strategia

##### Vahvuudet

- Strategia on sisäistetty läpi koko organisaation. Kaikilla toimijoilla on selkeä ymmärrys organisaation perustehtävästä.
- Strategia tukee kestävän arvon luomista, jolla koulutuksen järjestäjä edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.
- Kehitetty johtamisjärjestelmä ja johtamiskulttuuri tukevat strategisten päämäärien saavuttamista.

##### Kehittämiskohteita

- Keskeisiä sidosryhmiä voisi osallistaa laajemmin strategian ja sen painopisteiden määrittelyyn.
- Sen viestiminen, mihin toimintaympäristön muutoksiin strategiset valinnat perustuvat.

#### 2. Organisaatiokulttuuri, edelläkävijäisyys ja johtajuus

##### Vahvuudet

- SDO elää arvojaan vahvasti todeksi. Arvojen kautta ohjataan organisaation perustehtävän saavuttamista, viestitään siitä sekä sitoutetaan ja sitoudutaan yhdenvertaisuutta edistävään organisaatiokulttuuriin.
- Matala organisaatiomalli sekä tiimien ja henkilöstön itseohjautuvuus mahdollistavat organisaatiokulttuurin, joka edistää vuorovaikutusta ja kohtaamista. Tämä tukee opiskelijoiden ja henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.
- SDO on edelläkävijä opiskelijoiden holistisen ohjausmallin toteuttamisessa.

##### Kehittämiskohteita

- Toiminnan kehittämistä ja uudistamista tukisi organisaation kyvykkyyden näkyväksi tuominen suhteessa vastaaviin koulutusorganisaatioihin.

### Toiminta

#### 3. Sidosryhmien sitouttaminen

##### Vahvuudet

- Inklusiivinen toiminta mahdollistaa opiskelijoiden yksilölliset opintopolut ja henkilökohtaisten uratavoitteiden yhdenvertaisen edistämisen. Jokaiselle opiskelijalle tarjotaan ohjausta ja tukea hänen yksilöllisiin tarpeisiinsa.



- SDO on luonut tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän oppimisyhteisön, johon henkilöstö on sitoutunut, ja jossa opiskelijat haluavat opiskella.
- SDO tunnistaa keskeiset asiakasryhmänsä ja kehittää palvelujaan opiskelijoiden, työelämän ja yhteiskunnan erilaisiin tarpeisiin.
- Opiskelijaintra on hyvin kehittynyt viestintäkanava.
- Henkilöstön osaamisen kehittämistä tuetaan kaikille tasavertaisin mahdollisuuksin, jotka on resursoitu.

#### Kehittämiskohteita

- Sidosryhmiä voisi osallistaa SDO:n itsearviointiin ja siten hyödyntää heidän asiantuntemustaan toiminnan kehittämisessä.
- Laajempi sidosryhmäkumppaneiden mukaan ottaminen toimintaan monipuolistaisi kumppanuusverkostoa ja sen kautta kykyä analysoida toimintaympäristöä ja kehittää palveluja.

## 4. Kestävän arvon luominen

#### Vahvuudet

- SDO:n on kehittänyt koulutus- ja muut palvelut sekä ratkaisuvaihtoehtonsa perustehtävänsä mukaisesti.
- Erityinen panostaminen opiskelijan yksilölliseen ohjaukseen ja tukeen tuottaa kestäväää arvoa opiskelijalle, työelämälle ja yhteiskunnalle. Arvon tuottamisen merkityksellisyys korostuu, kun kohderyhmänä on hyvin heterogeeninen asiakaskunta.

#### Kehittämiskohteita

- Toimintatapojen yhdenmukaisuutta voisi varmistaa kaikilla kampuksilla.

## 5. Suorituskyvyn ohjaaminen ja uudistuminen

#### Vahvuudet

- Organisaation ketteryys mahdollistaa proaktiivisuuden ja nopean toimintatavan palvelutarjonnan asiakaslähtöisessä kehittämisessä.
- Oppilaitosturvallisuutta parantavaan tiedonhankintaan käytetään matalan kynnyksen ilmoitusmenettelyä ja organisaatorakenteeseen jokaiselle kampukselle luotua häirintäyhteyshenkilömallia.
- Tsemppi-palvelu laajentaa ja monipuolistaa yksilöllisen ohjauksen ja tuen keinovalikoimaa, saavutettavuutta ja edistää opintoihin kiinnittymistä.
- Hankkeissa luotuja hyviä käytäntöjä onnistutaan siirtämään osaksi arjen prosesseja.

#### Kehittämiskohteita

- Tiedolla johtamista voisi kehittää suuntaan, jossa tieto jalostuu tietämykseksi.



- Työpaikan edellytyksiä toimia oppimisympäristönä tulisi varmistaa nykyistä systemaattisemmin erityisesti työpaikkaohjauksen laadun ja resursoinnin näkökulmasta, jotta kaikilla työelämässä oppimisen jaksoilla opiskelijat saavat heille HOKSeissa sovittua ohjausta.

## Tulokset

### 6. Sidosryhmien näkemykset

#### Vahvuudet

- Opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta mittaavat tulokset ovat hyviä.
- Työhyvinvoinnista kertovat tulokset ovat erinomaisia.
- Opiskelijat kokevat saavansa ohjausta ja tukea riittävästi oppilaitokselta. Opettajat ja ohjaushenkilöstö koetaan helposti lähestyttäväksi ja opiskelijoiden hyvinvoinnista välittäviksi.
- Henkilöstö on tunnistettu keskeiseksi organisaation kyvykkyyden tekijäksi.

#### Kehittämiskohteita

- Strategisten suorituskykyyn liittyvien tulosten aikasarjojen esittäminen.
- Laadullisen työelämäpalautteen systemaattinen kerääminen ja hyödyntäminen.

### 7. Strateginen ja operatiivinen suorituskyky

#### Vahvuudet

- Taloudellinen suorituskyky on vakaa ja talouden ennakkointiin on menetelmä.
- Opiskelijoiden fiiliskyselyn tulokset ovat hyviä ja kehittyneet parempaan suuntaan.
- Strategiset tavoitteet sisäistäneellä ja motivoituneella henkilöstöllä on vahva operatiivinen suorituskyky.

#### Kehittämiskohteita

- Strategisten ja operatiivisten mittarien sekä suorituskykymittareiden systemaattinen esittäminen ja hyödyntäminen sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä.