SALON SEUDUN
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

SSKKY Hallitus
14-2022
119 § LIITE 2

SSKKY Valtuusto
2-2022
18 § LIITE 3

TAKUULLA PARHAITA TEKIJÖITÄ

SALON SEUDUN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄN STRATEGIA 2022 -

Hallitus 15.11.2022
Valtuusto 24.11.2022

Voimaantulo 1.12.2022

SALON SEUDUN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

Sisällysluettelo

1. Johdanto 2
2. Strategiaprosessi 3
3. Toimintaympäristön muutokset 5
4. Taustatyö 6
5. Kuntayhtymän arvot 7
6. Kuntayhtymän missio 7
7. Kuntayhtymän visio 8
8. Painopistealueet 8
9. Kuntayhtymän johtamismalli 15
10. Strategia 16

1. Johdanto

Salon seudun koulutuskuntayhtymän strategia 2022- on hyväksytty toteutettavaksi kuntayhtymän valtuuston kokouksessa 24.11.2022. Se korvaa aikaisemman vuosille 2018 -laaditun strategian.

Strategia määrittelee suunnittelukauden keskeisimmät kehittämistoimenpidekokonaisuudet. Yksityiskohtaiset toimenpiteiden toteutussuunnitelmat ja tavoitteet vahvistetaan erikseen kunakin vuonna talousarviota laadittaessa. Samassa yhteydessä kuntayhtymän hallitus seuraa strategisten tavoitteiden toteutumista ja käsittelee mahdolliset strategian täydennykset ja muutokset.

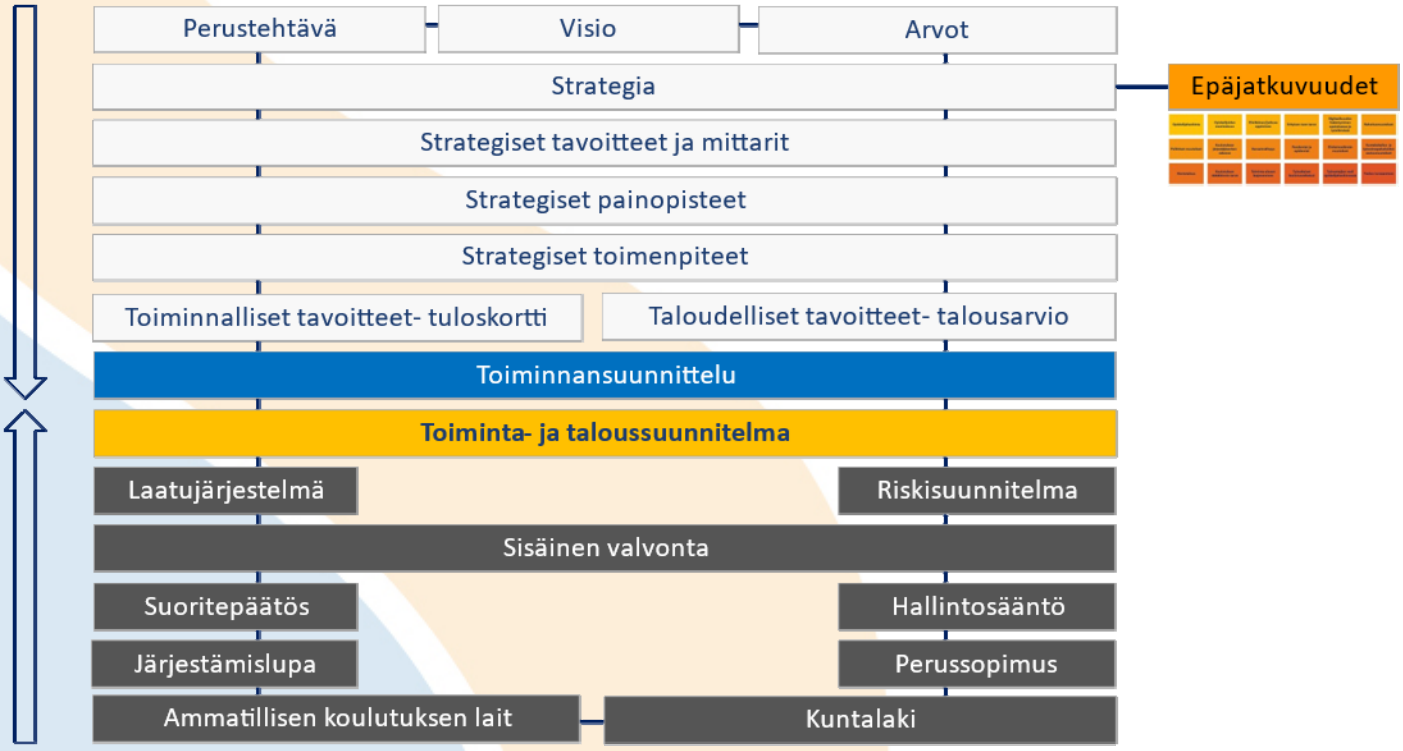
Toimintaympäristön jatkuva ja kiihtyvä muutos eivät enää mahdollista strategista suunnittelua kiinteälle ajanjaksolle. Siksi strategiakauden päättymistä ei ole määritelty. Suunnitellut toimenpiteet ovat kuitenkin sellaisia, joiden toteuttaminen edellyttää pitkäjänteistä suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Vaikka vision mukainen päämäärä säilyykin, on mahdollista, että sen toteuttamiseksi tarvittavat toimenpiteet muuttuvat hyvinkin nopeasti. Tästä syystä strategiaa toteutetaan etupainotteisesti siten, että vision tavoite toteutuu päivittäisessä työskentelyssä.

Muutosten nopeuteen vaikuttavat niin teknologian kehittyminen, maailmantalouden kehitys, valtakunnan tason koulutuspoliittiset linjaukset ja niiden muutokset, alueellinen talouselämän kehitys kuin muutokset eri ammattien osaamistarpeissa.

Strategian suunnittelussa ovat olleet mukana kuntayhtymän luottamushenkilöt, työntekijät, opiskelijat, kuntayhtymän jäsenkunnat sekä alueen työnantajia edustava neuvottelukunta.

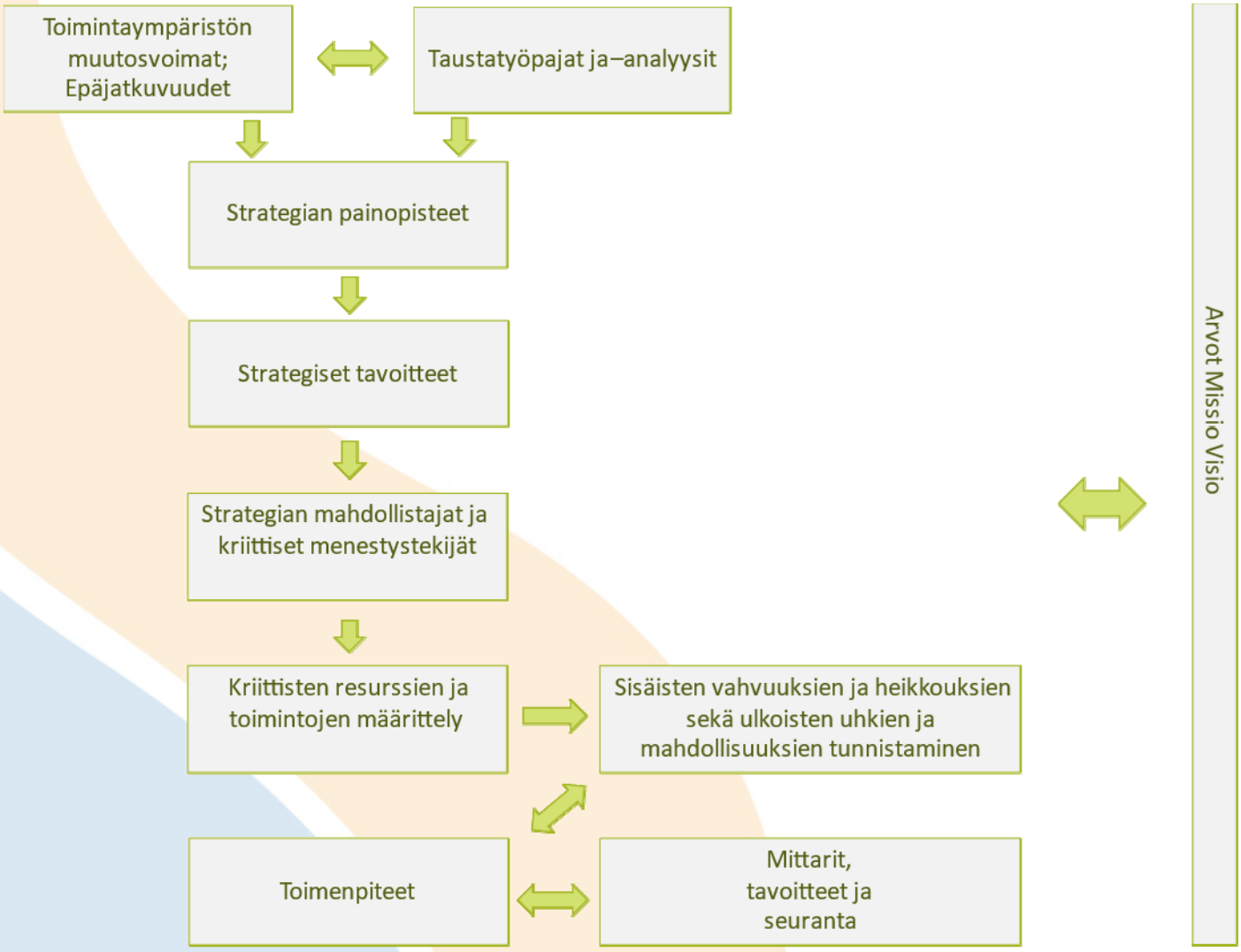
2. Strategiaprosessi

Strategia ja sen toteuttaminen on kiinteä osa kuntayhtymän päivittäistä toimintaa ja sen suunnittelua. Kyse on kokonaisuudesta, joka kulminoituu vuosittain laadittavaan toiminta- ja taloussuunnitelmaan sekä sen toteuttamiseen. Kuvan 1 mukaisesti toiminta- ja taloussuunnitelmaan vaikuttavat toisaalta kuntayhtymän sisäinen suunnittelu ja toisaalta jäsenkuntien ja viranomaisten ammatillisen koulutuksen ohjaus.



Kuva 1. Kuntayhtymän toiminnan suunnittelun kokonaisuus

Varsinainen strategian laatiminen on toteutettu kuvassa kaksi esitetyn prosessin mukaisesti.



Kuva 2. Strategiaprosessi

3. Toimintaympäristön muutokset

Ammatillisen koulutuksen toimintaympäristöön kohdistuu muutosvoimia, joiden vaikutuksiin reagoidaan ja joiden vaikutuksia ennakoidaan strategisen suunnittelun avulla. Erilaisia muutosvoimia koskevia hiljaisia ja voimakkaita signaaleja on pyritty tulkitsemaan siten, että on kyetty muodostamaan kokonaiskäsitys kuntayhtymän toimintaan liittyvistä epäjatkuvuuksista. Analyysin tuloksena on päädytty kaikkiaan kahdeksaantoista merkittävään epäjatkuvuuteen:

1. Opiskelijahankinta on muuttunut ja muuttuu edelleen haasteelliseksi. Lähestyvä peruskoulun päättävien opiskelijoiden ikäluokkien pieneneminen, muuttoliike, työelämän muutokset ja alueen työllisyystilanteen vaihtelut vaikuttavat sekä hakijamääriin että mahdollisten opiskelijoiden kiinnostukseen ammatillista koulutusta kohtaan.

2. Opiskelijoiden moninaisuus on kasvanut ja kasvaa edelleen. Ikäjakauman, kulttuuritaustan, aikaisemman työelämäkokemuksen ja opiskelijoiden elämänkokemuksen sekä -tilanteiden kirjo on entistä laajempi.

3. Elinikäinen / jatkuva oppiminen luo tarpeita uudenlaisille koulutuksen toteuttamistavoille sekä asettaa suuria vaatimuksia koulutuksen sisällön kehittämiselle.

4. Opiskelijoiden erityisen tuen tarve on ollut jo pitkään kasvussa.

5. Digitaalisuus sekä luo mahdollisuuksia uudenlaisiin oppimiskokemuksiin että edellyttää uudenlaista lähestymistä opetuksen toteuttamiseen. Myös työelämässä tarvittavat digitaidot – työtehtävästä tai toimialasta riippumatta – lisääntyvät.

6. Ammatillisen koulutuksen rahoitukseen on panostettu merkittävästi tällä hallituskaudella, miten painotukset jakautuvat tulevaisuudessa on epävarmaa, myös opiskelijahankinnan onnistumisella on vaikutusta. Käynnissä oleva toisen asteen koulutuksen kehittämishanke on myös johtamassa rahoitusjärjestelmää koskeviin muutoksiin.

7. Poliittinen päätöksenteko on viimeisten vuosien aikana johtanut suuriin muutoksiin ammatillisen koulutuksen järjestämisessä ja toteuttamisessa. Vuoden 2023 keväällä järjestetään eduskuntavaalit, joiden tuloksen mukana tulevia muutoksia on vaikea ennakoida.

8. Koulutuksen järjestäjäverkon rakenne riippuu sekä ammatillisen koulutuksen kiinnostavuuden kehityksestä että poliittisista päätöksistä. Toisen asteen koulutuksen kehittämishankkeen myötä on jälleen käynnistetty keskustelu erityisesti pienten koulutuksen järjestäjien tulevaisuudesta. On myös esitetty, että ammatillisen- ja lukiokoulutuksen yhteyttä tulisi lähentää.

9. Kansainvälistymiseen kannustetaan valtakunnallisesti ja kiinnostus kansainväliseen toimintaan kasvaa. Kansainvälisyyttä lisäävät myös erilaisista kulttuuritaustoista tulevat opiskelijat. Myös työelämän kansainvälistyminen kiihtyy.

10. Pandemiat, epidemiat ja muut kriisitilanteet – jatkuuko nykyinen epävarmuus. Vaikutukset näkyvät niin elinkeinoelämässä ja sitä kautta työllistymisessä kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjien toimintaedellytyksissäkin.
11. Elinkeinoelämän muutokset Salon seudulla riippuvat useista pääosin globaaleista tekijöistä, mikä vaikeuttaa osaamistarpeiden ennakointia.
12. Työvoimapalveluiden kuntakokeilu ja sen jälkeen toteutuva työvoimapalveluiden uudelleenjärjestely muuttaa tapaa, jolla työttömiä työnhakijoita ohjataan koulutuspalveluiden piiriin.
13. Vihreän siirtymän nopeus kasvaa ja luo uusia osaamistarpeita.
14. Opiskelijoiden sekä työnantajien yksilöllisten koulutusratkaisujen tarve kasvaa.
15. Kuntayhtymän koulutusten toteuttamisen alue on laajentunut Salosta Somerolle ja Paimioon. On mahdollista, että laajeneminen jatkuu myös muihin kuntiin. Myös opiskelijahankinnan haasteet lisäävät tarvetta toiminta-alueen laajentamiseen.
16. Erilaisia työvaltaisia koulutusratkaisuja tulee lisää.
17. Työnantajien rooli opiskelijahankinnassa kasvaa ja korostuu. Esimerkiksi oppisopimuksiin perustuvat työllistymis- ja koulutusratkaisut yleistyvät.
18. Tiedon hallinnan ja turvaamisen merkitys kaikessa toiminnassa korostuu digitaalisuuden lisääntyessä

4. Taustatyö

Strategian laatimisen lähtökohtana ovat olleet edellä mainitut epäjatkuvuudet, hallituksen selonteko sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta, kuntayhtymän riskisuunnitelma, viimeisten vuosien henkilöstökyselyt sekä keväällä ja kesällä 2022 toteutetut taustatyöpajat. Taustatyöpajoissa tarkasteltiin kuntayhtymän tulevaisuutta jäsenkuntien, henkilökunnan, opiskelijoiden, kuntayhtymän hallituksen pöytäkunnan sekä työnantajien (neuvottelukunta) näkökulmista.

Taustatyön johtopäätöksenä sekä kuntayhtymän missio että visio säilyvät ennallaan. Konkreettisena lopputulemana nousi esiin kolme painopistealuetta, joiden ympärille strategia on suunniteltu: opetus ja oppiminen; työyhteisö; sekä tieto. Taustatyö osoitti myös sen, että kuntayhtymän perusarvojen määrittely vaatii päivitystä ja selkeyttämistä.

5. Kuntayhtymän arvot

Kuntayhtymän arvot ovat olleet uusiutumiskyky, yksilöllisyys, tuloksellisuus ja vastuullisuus.

Uudet arvot ja niiden määritelmät ovat:

Uudistumiskyky: Uudistumiskyky tarkoittaa jatkuvaa toiminnan parantamista. Toimintaympäristön muutoksia analysoimalla ja asiakasodotuksia selvittämällä suuntaamme toimintaamme ja panostamme oikeanlaiseen henkilöstön osaamiseen ja kehittämiseen.

Tuloksellisuus: Tuloksellisuus on koulutuskuntayhtymän vaikutusalueen elinvoimaisuuden ja kilpailukyvyn lisäämistä. Toimimme taloudellisesti aiheuttamatta kustannuksia jäsenkunnillemme. Tuloksellinen toiminta mahdollistaa asiakkaidemme omien tavoitteiden saavuttamisen ja henkilöstön jatkuvan kehittämisen.

Yhteisöllisyys: Edistämme opiskelijoiden, työantajien, yhteistyöorganisaatioiden ja koko seutukunnan kilpailukykyä oman asiantuntemuksemme avulla. Luomme alueen toimijoille mahdollisuuksia edistää omaa kilpailukykyään yhdistämällä eri toimijoiden voimavaroja. Yhteistoiminnallinen työyhteisö antaa henkilöstölle mahdollisuudet oman osaamisen hyödyntämiseen.

Vastuullisuus: Toimimme asiakkaiden odotusten mukaisesti, pidämme heille antamamme lupaukset ja arvostamme heitä yksilöinä. Yhteiskuntavastuu tarkoittaa meille vastuuta opiskelijoista, ympäristöstä ja työolosuhteista. Lisäksi se on vuoropuhelua työelämän kanssa, talouden ja toiminnan tehokkuutta sekä osaamisen ajantasaisuutta.

6. Kuntayhtymän missio

Salon seudun koulutuskuntayhtymän missio eli perustehtävä on:

Osaamista työelämän tarpeisiin

Missio kuvastaa toteutettavan koulutuksen työelämävastaavuutta ottaen huomioon elinkeino- ja työelämään vaikuttavat toimintaympäristön muutokset.

7. Kuntayhtymän visio

Kuntayhtymän missiota toteutetaan siten, että toiminnan tuloksellisuus ja vaikuttavuus kasvavat määritellyn vision, eli strategisen tahtotilan, mukaisesti. Visio kuvastaa kuntayhtymän keskeistä tavoitetta, jonka on tarkoitus toteutua nousujohteisesti tämän strategisen suunnittelukauden aikana.

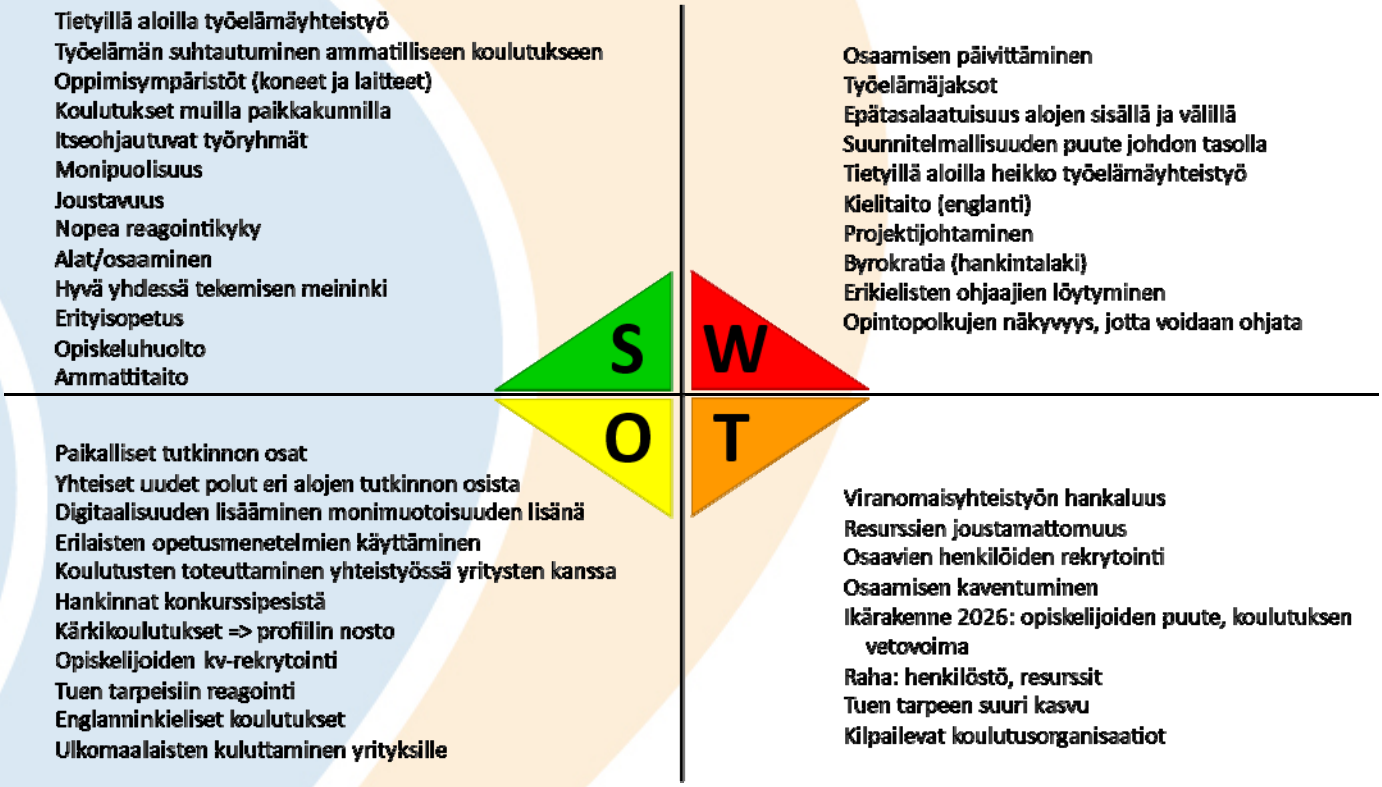
Laadukkain monialainen ammatillisen osaamisen kehittäjä

Vision toteutumista mitataan vertailemalla suurten (yli tuhat tavoitteellista opiskelijavuotta) monialaisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien opiskelijavuotta kohti saamaa tuloksellisuus- ja vaikuttavuusrahoitusta.

8. Painopistealueet

Strategiassa on kolme painopistealuetta, joiden kehittäminen on kuntayhtymän tulevaisuuden kannalta kriittistä. Kunkin painopisteen osalta on määritelty päätavoite; kriittiset menestystekijät; strategian mahdollistajat; kriittiset resurssit; kriittiset toiminnot; sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset uhkat ja mahdollisuudet; mittarit; ja toimenpiteet.

Opetus ja oppiminen



Kuva 3. Opetuksen ja oppimisen sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset mahdollisuudet ja uhkat

Päätavoite:

- Laadukasta osaamista työelämään ja jatko-opintoihin

Kriittiset menestystekijät:

- Sitoutunut alueellinen verkosto yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi

Strategian mahdollistajat:

- Tahto kehittää ja uudistaa toimintaa
- Luotettava, laadukas työelämä-, sidosryhmä- ja oppilaitosyhteistyö
- Kannustava opetus ja ohjaus
- Monipuoliset ja yksilölliset tavat opiskella
- Onnistunut henkilökunnan rekrytointi ja osaamisen kehittäminen
- Oikein kohdennettu markkinointi ja hakijoiden ohjauspalvelut
- Toimivat tukipalvelut

Kriittiset resurssit:

- Uudistumiskykyinen henkilökunta
- Työssäoppimispaikat
- Työelämää vastaavat oppimisympäristöt
- Rahoitus

Kriittiset toiminnot:

- Opiskelijahankinta: markkinointi ja hakeutumisen ohjaus
- Henkilökunnan osaamisen ylläpito
- Opetus – ja ohjausosaaminen oppilaitoksessa ja työpaikoilla

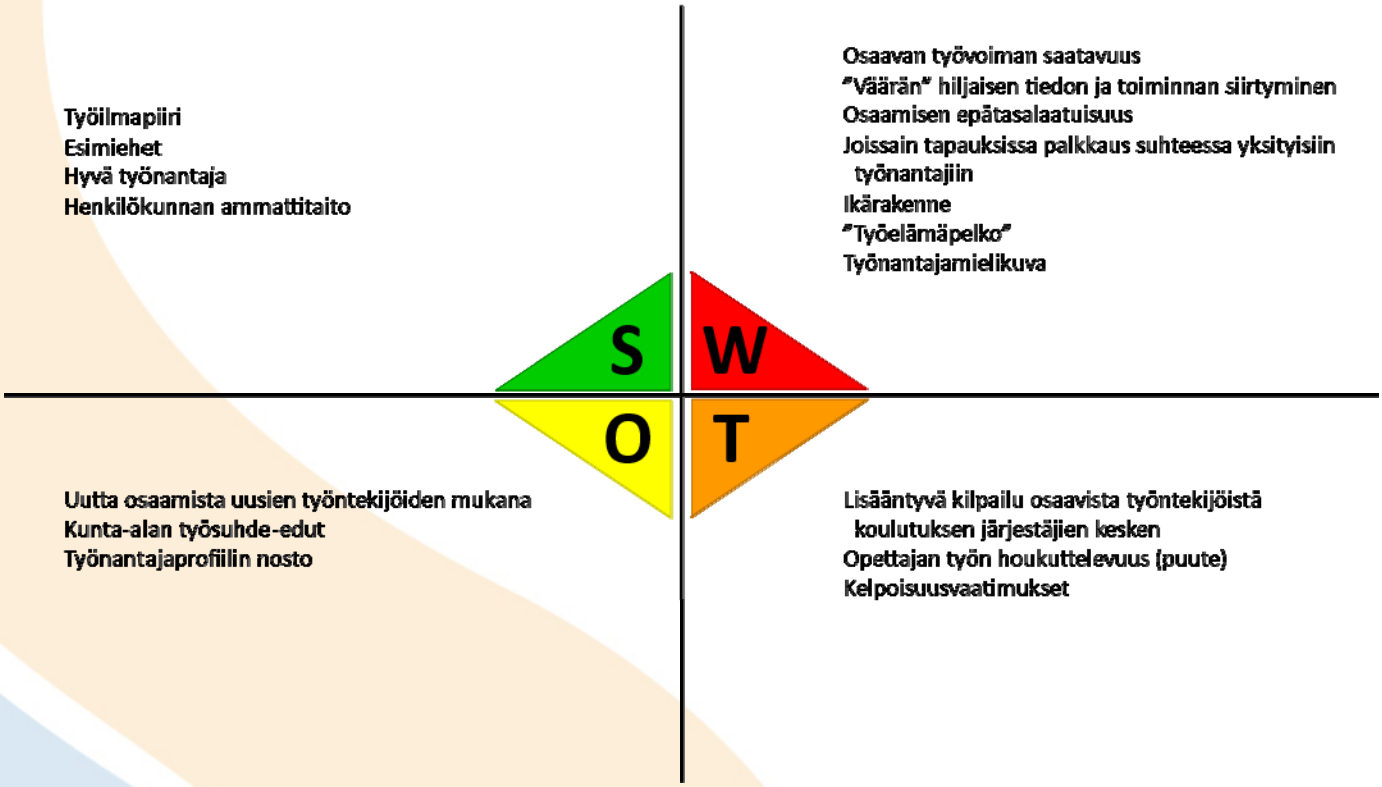
Mittarit:

- Opiskelijoiden työllistyminen
- Jatko-opintoihin sijoittuminen
- Opiskelijavuodet
- Asiakaskokemus

Toimenpiteet:

- Vahvistetaan yhteistyötä työelämän ja sidosryhmien kanssa opiskelijahankinnan varmistamiseksi.
- Käynnistetään koulutuksia työvoimaa tarvitsevilla uusilla aloilla, yhdistetään eri alojen opintopolkuja sekä lisätään AT ja EAT tarjontaa.
- Vahvistetaan korkeakouluyhteistyötä ja matemaattisten aineiden, kielten ja viestinnän opetusta opiskelijoiden jatko-opiskeluvalmiuksien varmistamiseksi.
- Varmistetaan, että opetussisällöissä on työelämän edellyttämät digitaidot.
- Tiivistetään yhteistyötä lähialueen ammatillisen- ja lukiokoulutuksen järjestäjien kanssa.
- Määritellään ja toteutetaan kestävän kehityksen, ilmastonmuutoksen ja vastuullisuuden tavoitteet opetussisällöissä ja oppimisympäristöissä.
- Parannetaan opetuksen ja ohjauksen laatua.
- Kehitetään toimintamalleja opiskelijoiden osallistumisen ja hyvinvoinnin vahvistamiseksi.

Työyhteisö



Kuva 4. Työyhteisön sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset mahdollisuudet ja uhkat

Päätavoite:

- Osaava ja innostunut henkilökunta, jolla on halu ja taito kehittää itseään ja työyhteisöään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi

Kriittiset menestystekijät:

- Luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, jota tukee johtaminen.
- Innostunut työyhteisö, jolla on halu, tahto ja asenne saavuttaa tavoitteet.
- Uudistumiskyky.

Strategian mahdollistajat:

- Tavoitteet ja toimintatavat ovat kaikilla tiedossa
- Mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen
- Toiminnan läpinäkyvyys ja yhteisten sääntöjen noudattaminen
- Positiivisen toimintakulttuurin vahvistaminen
- Työhyvinvointia tukevat palvelut
- Onnistunut rekrytointi ja työnjako
- Osaamisen yhdistäminen ja jakaminen

Kriittiset resurssit:

- Henkilöstö
- Henkilöstön kehittämisresurssit
- Työhyvinvoinnin resurssit
- Rahoitus

Kriittiset toiminnot:

- Toimivat henkilöstöprosessit ja -palvelut
- Osaamisen kehittäminen
- Jatkuva parantaminen
- Yhteisöllisyyden mahdollistavat olosuhteet

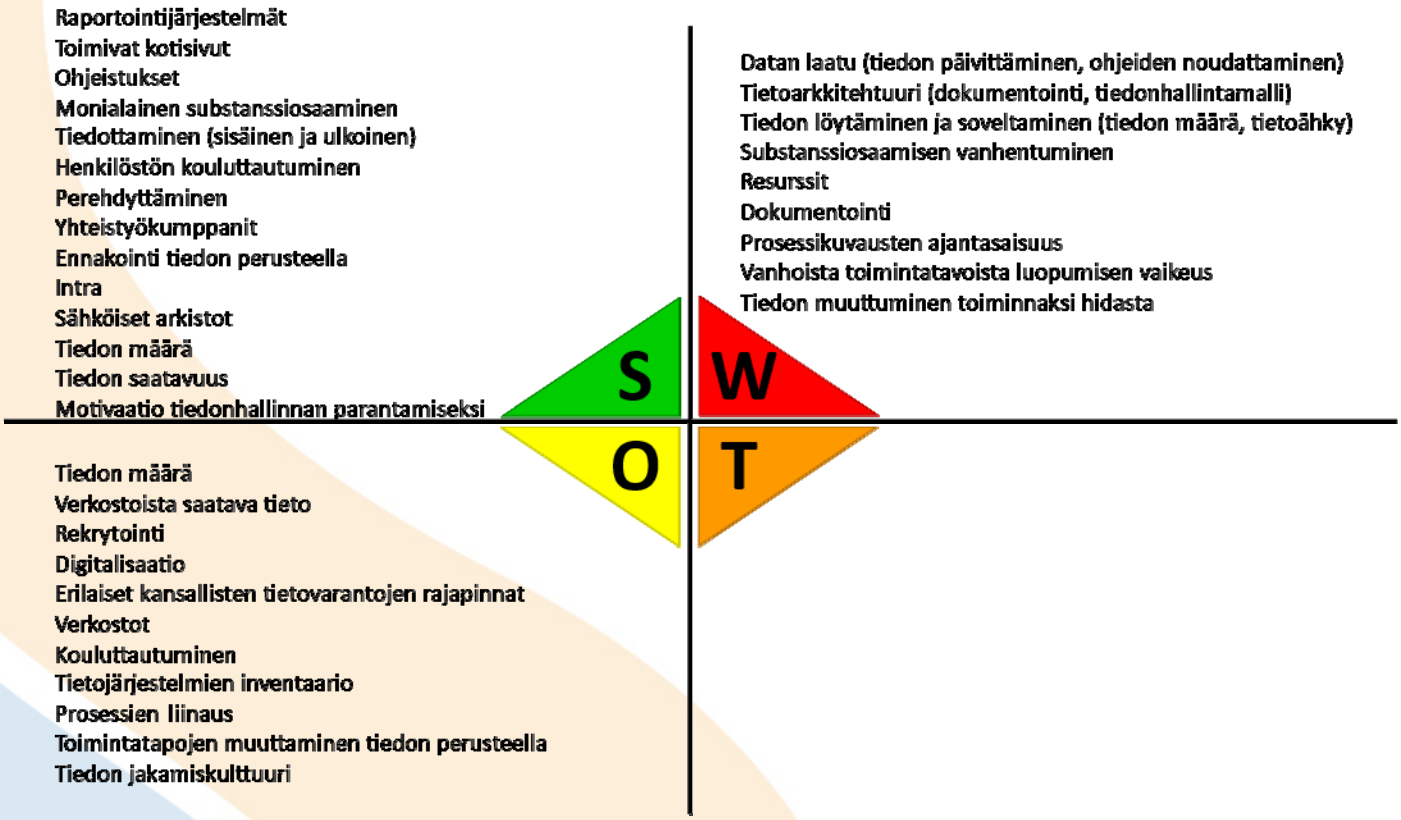
Mittarit:

- Koulutuksen järjestäjien vertailu
- Työtyytyväisyys
- Tuloskorttitavoitteet

Toimenpiteet:

- Vahvistetaan henkilöstön osaamista huomioida kestävän kehityksen, ilmastonmuutoksen ja vastuullisuuden tavoitteet kaikessa toiminnassa.
- Levitetään hyviä käytäntöjä ja onnistumisia organisaation sisällä, parannetaan tiimityöskentelyn edellytyksiä.
- Henkilökunta osallistuu aktiivisesti kehittämistyöhön.
- Varmistetaan riittävä osaamisen kehittäminen.
- Jokainen vahvistaa omalla toiminnallaan positiivista mielikuvaa kuntayhtymästä.

Tieto



Kuva 5. Tiedon sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset mahdollisuudet ja uhkat

Päätavoite:

- Olennainen tieto yhteiseksi näkemykseksi ja tekemiseksi

Kriittiset menestystekijät:

- Tiedon arkkitehtuurin rakentaminen järjestellysti, jotta tieto saadaan käsiteltäväksi ja edelleen toiminnaksi
- Kokonaiskuvan muodostaminen
- Rohkeus ja viisaus valita olennainen tieto, myös epäolennaisesta tiedosta luopuminen

Strategian mahdollistajat

- Verkostot
- Tiedon kokoaminen, olennaisen tiedon valinta, analysointi ja jakaminen: raportointi, tiedottaminen
- Tiedon hyödyntäminen ja muuttaminen toiminnaksi: ohjeet ja prosessit
- Tiedonhallinnan välineet ja toimintatavat

Kriittiset resurssit:

- Tietojärjestelmät
- Prosessikuvaukset
- Verkostot
- Tietovarastot – intra
- Osaavat työntekijät

Kriittiset toiminnot:

- Prosessien noudattaminen
- Vuorovaikutteiset toimintatavat uuden tiedon jakamiseksi
- Olennaisen tiedon saatavuus
- Henkilöstö seuraa oman alansa kehitystä ja päivittää osaamistaan

Mittarit:

- Tuloskorttitavoitteet
- Taloudellinen tulos

Toimenpiteet:

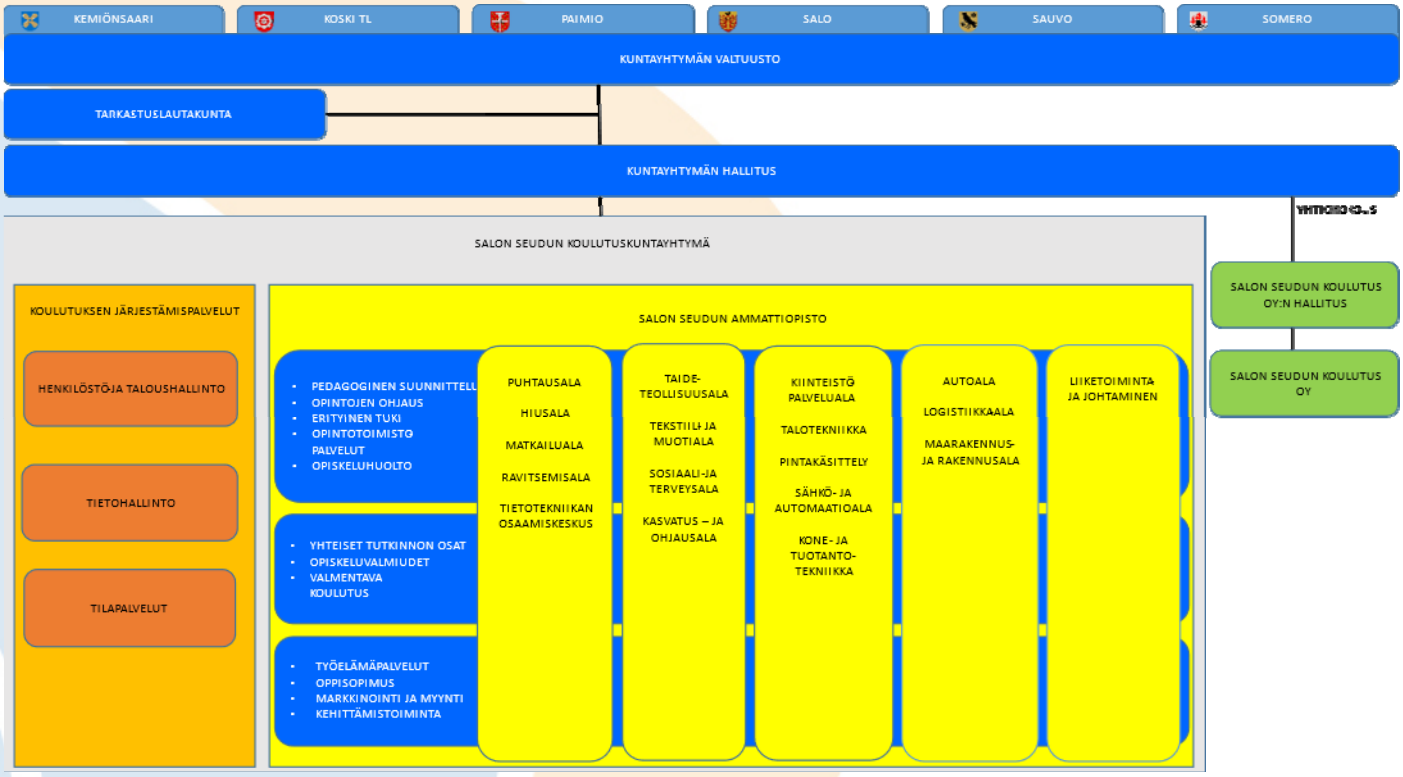
- Kehitetään tietoarkkitehtuuria ja tiedonhallintamallia
- Varmistetaan tiedon laatu
- Vahvistetaan ja monipuolistetaan osaamispääomaa

9. Kuntayhtymän johtamismalli

Koulutuskuntayhtymän päivittäisen toiminnan ohjaamiseksi toteutetaan johtamismalli, jossa on huomioitu optimaalinen organisaation rakenne; strategia; tarvittavat toimintaa ohjaavat prosessit ja järjestelmät; johtamistyyli; henkilöstökysymykset; osaaminen ja sen kehittäminen; sekä arvot.

Organisaatio

Organisaatio muodostuu kahdesta tulosalueesta: ammattiopisto ja koulutuksen järjestämispalvelut. Organisaatiorakenne muodostaa matriisin, jonka keskeisin ulottuvuus kuntayhtymän perustehtävää toteuttava ammattiopisto. Toinen ulottuvuus on koulutuksen järjestämispalvelut, johon on koottu perustehtävän toteuttamista tukevat toiminnot.



Kuva 6. Kuntayhtymäkonsernin organisaatio

Organisaation osalta varaudutaan mahdollisiin koulutuksen järjestäjäverkkoa koskeviin muutosvaatimuksiin pitämällä neuvotteluyhteydet muihin koulutuksen järjestäjiin avoimina. Lisäksi varaudutaan tarvittaessa käynnistämään kaksoistutkintojen vaatima lukio-opetus sekä sen ohessa mahdollisesti muuta lukiotoimintaa palvelemaan talousalueen koulutustarpeita.

10. Strategia

Arvot	Uusiutumiskyky	Yhteisöllisyys	Tuloksellisuus	Vastuullisuus
Missio	Osaamista työelämän tarpeisiin			
Visio	Joka päivä parempi ammatillisen osaamisen kehittäjä			
Strategiset painopisteet	Opetus ja oppiminen	Työyhteisö	Tieto	
Strategiset tavoitteet	Laadukasta osaamista työelämään ja jatko-opintoihin	Osaava ja innostunut henkilökunta, jolla on halu ja tahto kehittää itseään ja työyhteisöään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi	Olennainen tieto yhteiseksi näkemykseksi ja tekemiseksi	
Kriittiset menestystekijät	Luodaan sitoutunut ekosysteemi viestinnällä, yhteistyötaidoilla ja sitoutumisella	Luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, jota tukee johtaminen. Innostunut työyhteisö, jolla on halu, tahto ja asenne saavuttaa tavoitteet. Uudistumiskyky.	Tiedon arkkitehtuurin rakentaminen järjestellysti, jotta tieto saadaan käsiteltäväksi ja edelleen toiminnaksi Kokonaiskuvan muodostaminen Rohkeus ja viisaus valita olennainen tieto, myös epäolennaisesta tiedosta luopuminen	
Strategian mahdollistajat	Halu ja tahto kehittää toimintaa Luotettava, laadukas työelämäyhteistyö Vahva verkostoyhteistyö Monipuoliset ja yksikölliset tavat opiskella Onnistunut henkilökunnan rekrytointi Oikein kohdennettu markkinointi Toimivat tukipalvelut	Tavoitteet ja toimintatavat ovat kaikilla tiedossa Mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen Toiminnan läpinäkyvyys ja yhteisten sääntöjen noudattaminen Positiivisen toimintakulttuurin vahvistaminen Työhyvinvointia tukevat palvelut Onnistunut rekrytointi ja työnjako	Verkostot Tiedon kokoaminen, olennaisen tiedon valinta, analysointi ja jakaminen: raportointi, tiedottaminen Tiedon hyödyntäminen ja muuttaminen toiminnaksi: ohjeet ja prosessit Tiedonhallinnan välineet ja toimintatavat	
Kriittiset resurssit	Osaava henkilökunta Riittävä määrä työssäoppimispaikkoja Työelämää vastaavat oppimisympäristöt	Henkilöstö Koulutusmäärärahat TYKY-määrärahat	Tietojärjestelmät Prosessikuvaukset Verkostot Tietovarastot – intra Osaavat työntekijät	
Kriittiset toiminnot	Opiskelijahankinta: markkinointi ja hakeutuminen Henkilökunnan osaamisen ylläpito Ohjaamisosaaminen	Toimivat henkilöstöprosessit ja -palvelut Osaamisen kehittäminen Osaamista käytetään toiminnan jatkuvaan kehittämiseen ja uudistaminen Yhteisöllisyyden mahdollistavat olosuhteet	Prosessien noudattaminen Vuorovaikutteiset toimintatavat uuden tiedon jakamiseksi Tietää, mistä olennainen tieto löytyy Henkilöstö seuraa oman alansa kehitystä ja päivittää osaamistaan	
Mittarit	Opiskelijoiden työllistyminen Jatko-opintoihin sijoittuminen Opiskelijavuodet Asiakaskokemus	Koulutuksen järjestäjien vertailu Työtyytyväisyys Tuloskorttitavoitteet	Tuloskorttitavoitteet Taloudellinen tulos	

Kuva 7. Strategia

Järjestelmät

Kuntayhtymän toiminnanohjaus perustuu toiminnanohjausjärjestelmään, jonka muodostavat laatu-, ympäristö- ja riskienhallinta- sekä asianhallintajärjestelmä. Laatujärjestelmän runkona käytetään ISO9001 standardina. Ympäristöjärjestelmä pohjautuu ISO14001 ja riskienhallintajärjestelmä vastaavasti ISO31000 standardiin.

Johtamistyyli

Organisaation ylintä päätöksentekovaltaa käyttää kuntayhtymän valtuusto. Kuntayhtymän hallitus vastaa kuntayhtymän hallinnosta ja taloudenhoidosta sekä valtuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta. Hallituksen ja viranhaltijoiden toimivallasta on säädetty valtuuston hyväksymässä hallintosäännössä.

Päätösten valmistelua toteutetaan aina, kun se on mahdollista vuorovaikutteisissa itseohjautuvissa tiimeissä.

SALON SEUDUN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

Henkilöstö

Henkilöstöjohtamisessa keskeisimpiä arvoja ovat työhyvinvointi, työkyvyn ylläpito sekä jatkuva osaamisen kehittäminen.

Osaaminen

Osaamisen kehittämisessä painotetaan erityisesti digiosaamisen, vihreän siirtymän osaamisen tiedonhallinnan osaamisen, ammattialaosaamiseen, johtamiseen sekä yhteistyöhön liittyviä taitoja.

Osaamisen kehittäminen perustuu osaamiskartoitukseen, jonka perusteella toteutetaan eri henkilöstöryhmille suunnattujen henkilökohtaisen osaamisen kehittämistoimenpiteitä.

Arvot

Uudistumiskyky

Uudistumiskyky tarkoittaa jatkuvaa toiminnan parantamista. Toimintaympäristön muutoksia analysoimalla ja asiakasodotuksia selvittämällä suuntaamme toimintaamme ja panostamme oikeanlaiseen henkilöstön osaamiseen ja kehittämiseen.

Tuloksellisuus

Tuloksellisuus on koulutuskuntayhtymän vaikutusalueen elinvoimaisuuden ja kilpailukyvyn lisäämistä. Toimimme taloudellisesti aiheuttamatta kustannuksia jäsenkunnillemme. Tuloksellinen toiminta auttaa asiakkaitamme saavuttamaan omia tavoitteitaan ja mahdollistaa kuntayhtymän henkilöstön jatkuvan kehittämisen.

Yhteisöllisyys

Edistämme opiskelijoiden, työantajien, yhteistyö-organisaatioiden ja koko seutukunnan kilpailukykyä oman asiantuntemuksemme avulla. Luomme alueen toimijoille mahdollisuuksia edistää omaa kilpailukykyään yhdistämällä eri toimijoiden voimavaroja. Yhteistoiminnallinen työyhteisö antaa henkilöstölle mahdollisuudet oman osaamisen hyödyntämiseen.

Vastuullisuus

Toimimme asiakkaiden odotusten mukaisesti, pidämme heille antamamme lupaukset ja arvostamme heitä yksilöinä. Yhteiskuntavastuu tarkoittaa meille vastuuta opiskelijoista, ympäristöstä ja työolosuhteista. Lisäksi se on vuoropuhelua työelämän kanssa, talouden ja toiminnan tehokkuutta sekä osaamisen ajantasaisuutta.