

Kuntayhtymän hallituksen vastine tarkastuslautakunnan arviointikertomukseen 2022

2.4. Tutustumiskäynnit

- kohtaavatko opettajien ja työpaikkaohjaajien käsitykset siitä, mitä opiskelijan tulee osata ennen työpaikalle siirtymistä?
- onko opiskelijoiden valmistautumista työelämäjaksolle tarpeen kehittää?
- olisiko mahdollista toteuttaa ammatillinen oppimistakuu, jotta jokainen tutkintoon valmistuva saavuttaa sellaisen perusammattitaidon, että pystyy työllistymään kouluttautumalleen alalle?
- Sampon opiskelijarekrytointiin liittyvän yhteistyön tiivistäminen ja kehittäminen työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa on tarpeen koulutusta tarvitsevien TE-toimiston asiakkaiden saavuttamiseksi.
- Työ- ja oppimisympäristöjen terveellisyys ja turvallisuus ovat koulutuksen järjestäjän vastuulla. Imatran toimipisteestä on saatu useiden henkilöstöön kuuluvien ja eri koulutusalojen opiskelijoiden taholta palautetta huonosta sisäilman laadusta, joka aiheuttaa oireita.

Vastaus:

- koulutusalaakohtaiset opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteiset keskustelut työssäoppimisen ohjauskäyntien yhteydessä kevään 2024 aikana
- ohjaavan opettajan ohjauskäynneillä tapahtuvassa työpaikkaohjaajien perehdyttämisessä tullaan kiinnittämään huomiota opiskelijan sen hetkiseen osaamiseen ja siihen mitä opiskelijan tulee oppia työssäoppimisjaksolla, jotta opiskelija saavuttaa tutkinnon osan keskeiset ammattitaitovaatimukset
- opiskelijat suorittavat pakollisen Työelämässä toimiminen (2 osp) yhteisiin tutkinnon osiin kuuluvan osa-alueen opinnot ennen ensimmäistä työssäoppimisjaksoa
- ohjaavat opettajat perehdyttävät opiskelijoita kyseisen koulutusalan työelämäkäytäntöihin
- opiskelijoiden osaamisen arviointi perustuu OPH:n laatimiin tutkinnon perusteisiin ja kunkin tutkinnon osan arviointikriteereihin
 - kun opiskelija saavuttaa vähintään 1-tason arviointikriteereiden mukaisen osaamisen kaikissa tutkintoon vaadittavissa tutkinnon osissa, hän saa tutkintotodistuksen
 - opiskelija näyttää ammatillisten tutkinnon osien osaamisen näytössä, joka pääsääntöisesti toteutetaan aidossa työympäristössä työpaikolla
 - näytön arvioijina toimivat työelämän edustaja ja opettaja yhdessä, poikkeustapauksissa kaksi opettajaa

Yhteistyö TE-palvelujen kanssa

- uusille urille uusille poluille koulutusinfot verkossa myös TE-palvelujen asiakkaille
- ohjaamotoimijat ja ELO-live verkostotapaamisissa jaetaan tietoa TE-palvelujen henkilöstölle
- Rekry2024 messuilla mukana
- TE-palvelujen koulutuksesta kiinnostuneet asiakkaat kontaktoivat suoraan Sampon uraoppa
- koulutukseen hakeutumisinfoja sovitusti TE-palvelujen kanssa
- mikäli henkilöstön jäsen tai opiskelija saa sisäilmaoireita, hänen tulee olla yhteydessä esihenkilöön ja hakeutua työterveyteen tai opiskeluterveyteen, joista tieto tulee sisäilmatyöryhmään
- sisäilmaongelmatapauksissa on tehty erilaisia korjaavia toimenpiteitä, mm. hankittu ilmanpuhdistajia työhuoneisiin, henkilöitä on siirretty toiseen työpisteeseen/rakennukseen/paikkakunnalle, opetusta on siirretty väistöiloihin

3. Sisäinen tarkastus ja valvonta sekä riskienhallinta

- henkilökunnan ja luottamushenkilöstön sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan osaamisen tulee olla ajan tasalla.

- suurimpien riskien osalta tulisi olla varasuunnitelmia kuntayhtymän toimintaedellytysten ylläpitämiseksi ja asetettujen strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Vastaus: Esihenkilöille järjestetään koulutusta sisäisen valvonnan velvollisuuksista ja sisäisen tarkastuksen tavoitteista vuoden 2024 aikana. Riskienhallinnan kartoitukseen lisätään varasuunnitelmat suurimpien riskien hallinnoimiseksi. Uusi laatu- ja tietoasiantuntija aloittaa 1.10.2024.

5.2. Saimaan ammattiopisto Sampo

- kuntayhtymän toiminta- ja taloussuunnitelmassa olisi hyvä määritellä kaikkien tulosityksiköiden toiminnan painopistealueille toteuttamisen tavoitteet, jolloin toimintasuunnitelmien toteutumista voisi konkreettisemmin mitata. Esimerkiksi kirjaamalla näkyviin ne keinot, joilla kyseisen painopistealueen tavoite on tarkoitus saavuttaa.

Vastaus: Talousarvio 2023, Toiminta- ja taloussuunnitelma 2023 – 2025 sisältää tulosityksikkökohtaiset mittaritavoitteet. Seuraavissa suunnitelmissa pyritään vielä lisäämään konkreettisuutta.

5.3. Talous

- monikulttuurisuuden haasteisiin etukäteen valmistautuminen ja nopea ongelmiin reagoiminen on erittäin tärkeää kotouttamisessa, opintojen suorittamisessa ja työelämään siirtymisessä.
- nuorten osuuden lisääminen tutkintoon tähtäävässä oppisopimuskoulutuksessa on lähivuosien tärkeä kehittämiskohde.

Vastaus:

-Koko henkilöstön koulutuspäivässä 1.12.2023 käsitellään kulttuureiden välistä viestintää. Koulutuspäivässä käsitellään kulttuureiden välisen viestinnän eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia, jotta henkilökunta osaa välttää viestinnällisiä sudenkuoppia ja ymmärtää paremmin kansainvälisten opiskelijoiden taustaa.

-Lisäksi opiskelijoiden kansainväliseen työelämässä tapahtuvan oppimisen valmentamisessa on hyödynnetty Erin Meyerin Country Mapping Tool -työkalua, jossa käsitellään erityisesti työkuulttuureihin liittyviä eroja. Mahdollisuutta hyödyntää työkalua ja tietoa laajemmin myös opettajien ja muiden opiskelijoiden käytössä selvitetään. The Culture Map -kirja, johon myös työkalu perustuu tulee osaksi Sampon tiimivalmennuskirjastoa.

- korotettu koulutuskorvaus vuoden 2024 loppuun nuorten oppisopimusten tekemiseen (kesäoppis ja pitkät oppisopimukset)

-Pohjoismaiden neuvostolta saatu rahoitusta noin 130 000 € työelämäyhteistyöhön monikulttuurisen työympäristön tukemiseksi

5.4. Henkilöstö

- tarkastuslautakunta suosittelee mittaamaan säännöllisesti työntekijöiden kokemuksia tiimiorganisaation toimivuudesta, sen tuomista hyödyistä ja epäkohdista.
- kiinnittämään erityistä huomiota muutostohtamiseen.
- tarkastelemaan tuottavatko Pulssikyselyt, kehityskeskustelut yms. riittävästi henkilöstön työssä jaksamiseen ja kehittymiseen liittyviä mittareita henkilöstöjohtamisen näkökulmasta.
- etätyötä tekevien työhyvinvoinnin ja työajan käytön systemaattista seuraamista.
- mentoroinnin käyttöönottoa yhdeksi uusien työntekijöiden perehdyttämiskeinoista.
- hybridiopetukseen tarvittavan välineistön määrään ja laatuun panostamista.

Vastaus:

- Kaikki Sampon tiimit tekevät itsearviointin henkilöstön koulutuspäivässä 6.10. Säännölliset tiimikehityskeskustelut ja tiimitreenit mittaavat työntekijöiden kokemuksia.
- Muutosjohtamiseen kiinnitetään erityistä huomiota kehittämällä koko Sampon johtamista. Lisäksi tuetaan esihenkilö- ja tiimityötä sisäisillä valmennuksilla.
- Samossa on otettu käyttöön uusi henkilöstön hyvinvointia mittaava Great place to work- henkilöstötutkimus, jonka avulla tarkastellaan henkilöstön hyvinvointia.
- Etätöiden ohjeistusta päivitetään, työajanseurantajärjestelmä on kilpailutettu.
- Pehdytystä kehitetään uuden osaamisenhallintajärjestelmän eTaikan avulla. Samalla selvitetään mentoroinnin hyödyntämistä pehdytyksen tukena.
- Henkilöstön digiosaamista sekä laitteita kartoitetaan syys-lokakuun aikana. Hybridiopetuksen työpaja on maaliskuun opetushenkilöstön koulutuspäivässä.

5.5. Kiinteistöt

- sekä nykyisten että tulevien toimitilojen terveellisyys, turvallisuus ja esteettömyys on taattava.
- kiinteistöinvestointien suunnittelussa ja toteuttamisessa tulee kiinnittää erityistä huomiota kustannustehokkuuteen.

Vastaus: Kiinteistöjen ylläpidon laajuudessa huomioidaan työturvallisuus, kestävä kehitys ja kustannustehokkuus. Uusien rakennusten hankesuunnitelmien laadinnassa huomioidaan myös taloudelliset realiteetit huomioiden rahoittajan laatima painelaskelma taloudellisesta kestävydestä. Investoinnit toteutetaan toukokuussa 2023 päätetyn kiinteistöstrategia mukaisesti.

6. Edusampo Oy

- Edusampo Oy tulisi asettaa toiminnalleen tunnuslukuja, joilla voidaan mitata eri koulutusmuotojen järjestämiskustannuksia ja yhdenmukaistaa koulutusten järjestämisen kulurakennetta taloudellisesti kannattavaksi.

Vastaus: Kulurakenne toteutuu Sampon koulutusaloilla. Edusampon ja Sampon välille tehty palvelusopimus perustuu arvioituihin kustannuksiin, mutta laskutus tapahtuu todellisten kustannusten mukaisesti (laki kilpailuilla markkinoilla toimimisesta). Tutkintovientikoulutuksen osalta Sampon opettajien tuntiseurantaa tarkennetaan ryhmäkohtaiseksi, jotta voidaan verrata hinnoittelussa käytettyjä arvioita toteutuneisiin tietoihin. Koulutuspäälliköille ja asiakasvastaaville on selkeytetty kulurakenteita ja pyritty ohjaamaan uusiin taloudellisiin ratkaisuihin mm. huolehtimalla siitä, että merkittävä osa koulutuksesta tapahtuu työpaikoilla.