KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Authors **Heidi Ahokallio-Leppälä, Oona Löytänen, Olli-Pekka Ruuskanen, Olli Vesterinen, Niina Nurkka ja Kati Isoaho. Satakunnan ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Jari Multisilta, Timo Mattila, Cimmo Nurmi ja Erja Kuurila.**
Year of publication **2022**, FINEEC publications **10:2022**
Language **Finnish**
ISBN **978-952-206-729-6 pdf**

2.1 Yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden johtaminen

- HEI's self-assessment

Satakunnan ammattikorkeakoulun yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden johtaminen on kiinteä osa SAMKin soveltamaa ISO 9001 2015 laatujärjestelmää. Tärkeimmät vaikuttavuuden laatukomponentit ovat tiedolla johtaminen osana #SAMK 2030 strategiaa, ulkoinen toimintaympäristö, sidosryhmien tarpeet ja odotukset sekä jatkuva parantaminen.

Satakunnan ammattikorkeakoulun yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja johtaminen perustuu jatkuvaan läsnäoloon maakunnan, kaupunkien ja yhteisöjen vaikuttamisryhmissä. SAMK on strategiansa mukaisesti alueen työelämä-, koulutus- ja tutkimusyhteistyön kokoava voima. Esimerkkejä vaikuttamisryhmistä, joissa edustettuina on kyseisten organisaatioiden ylin johto:

- Suomi tarvitsee Satakunnan (maakunta, kauppakamarit, yrittäjät ja SAMK)
- Porin seudun elinvoima (Porin, Harjavallan ja Ulvilan kaupungit, Prizztech ja SAMK)
- Rauman korkeakouluverkosto (Rauman kaupunki, Turun yliopisto, oppilaitokset ja SAMK)
- Huittisten elinvoima (Huittisten kaupunki ja SAMK)
- Tulevaisuuden sairaala (Satakunnan sairaanhoitopiiri ja SAMK)
- Suomen kestävän kasvun ohjelma – Satakunnan kasvun mahdollisuus (useita toimijoita)
- Tykserva opetuksen ja koulutuksen toimintasuunnitelma 2020-2023
- Satakorkea (Satakunnan korkeakoululaitosten johto).

Laatujärjestelmän syksyn johdon katselmuksessa tarkastellaan ulkoista ja sisäistä

toimintaympäristöä ja reagoidaan siinä tapahtuneisiin muutoksiin. Tarkasteltavia ulkoisia tekijöitä ovat mm.

- Trendit, suuntaukset ja muutosvoimat
- Markkinoiden kehitys ja kilpailutilanne
- Teknologian kehitys ja ekosysteemit
- Tieto- ja kokonaisturvallisuus.

Ulkoiset tekijöiden vaikutuksia sisäiseen toimintaympäristöön tarkastellaan mm. seuraavien kokonaisuuksien kautta:

- Koulutuksen laajennus/supistus/aloittaminen
- Tutkimusryhmät ja osaamiskeskittymät
- Toiminnanohjausjärjestelmän muutostarpeet
- Uuden teknologian käyttöönotto ja merkittävien investointien toteuttaminen.

Tiedolla johtaminen on SAMKissa ajantasaista ja laadukkaaseen tietoon perustuvaa päätöksentekoa. Kevään johdon katselmus keskittyy suorituskyvyn arviointiin. #SAMK 2030 strategiassa yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen onnistumista mitataan monilla mittareilla, joista viisi tärkeintä ovat (nämä kertovat samalla, miten SAMK määrittelee yhteiskunnallista vaikuttavuutta):

- Valmistuvat opiskelijat työllistyvät 10v keskiarvolla parhaiten pääkaupunkiseudun ulkopuolisista amk:sta
- Jatkuvan oppimisen opintopisteet kaksinkertaistetaan
- Yrittämistä opiskelevien määrä kolminkertaistetaan (Yrityskiihdyttämö™)
- Jokaisella vahvuus- ja nousevalla alalla on SAMKin vastuulla oleva osaamiskeskittymä osana laajempaa ekosysteemiä
- Ulkoisen tki-rahoituksen suhteellisessa määrässä olemme vähintään kokomme mukaisia.

Mittarit perustuvat ”säälimättömään” määrälliseen tietoon, joka on ”ulkopuolelta” mitattua ja joka itse asiassa mittaa ja selittää laadullisen tekemisen onnistumista tai epäonnistumista.

Lisäksi strategian mukaisesti SAMK vahvistaa kansainvälisten opiskelijoiden, opettajien, tutkijoiden ja muiden osaajien integroimista opiskelu- ja työskentelymahdollisuuksia kehittämällä.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja johtaminen perustuvat jatkuvaan läsnäoloon maakunnan, kaupunkien ja yhteisöjen vaikuttamisryhmissä	Koko henkilöstön parempi osallistaminen ”tiedolla seuraamiseen” eli mittarien seurantaan. Toteutus kvartaaleittain lähetettävänä tiedotteena henkilöstölle otsikkona ”Miten pärjäämme 1/4″

Tiedolla johtaminen on SAMKissa ajantasaista ja laadukkaaseen tietoon perustuvaa päätöksentekoa	Kumppanuuksille asiakastyytyväisyyden mittaus Yrityselämän laajempi osallistaminen neuvottelukuntatoimintaan –> klusteripohjaisesti toteutettuna? (tärkeää niille, jotka eivät ole aktiivisia kumppaneita) Kehittyvien alojen (kuten automaatio) lisäksi olisi hyvä huomioida ”perusteollisuus” Mittari siihen, miten yritykset ovat saaneet osaavaa työvoimaa (SAMKin työnantaja -kyselyn käyttöönotto uudelleen?) Opiskeluperäisen maahanmuuton kautta tapahtuva työllistyminen

2.1 Yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden johtaminen

- Assessment of the audit team

Satakunnan ammattikorkeakoulu on vahva vaikuttaja alueellaan

SAMKissa yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja sen johtaminen perustuvat jatkuvaan läsnäoloon maakunnan, kaupunkien ja yhteisöjen eri vaikuttajaryhmissä. Haastatteluissa tuli laajalti esille, että SAMK on monin tavoin alueen työelämän, koulutuksen ja TKI-toiminnan kokoava voima. SAMKin profiili vastaa hyvin alueen eri toimijoiden tarpeita. Yhteiskunnallista vuorovaikutusta ja vaikuttavuutta edistävää toimintaa arvioidaan ja seurataan säännöllisesti asetettujen tavoitteiden ja toiminnasta kerättävän ajantasaisen tiedon avulla. Tämän lisäksi hyödynnetään kehittämisryhmissä koottua tietoa, saatavilla olevaa tilastotietoa sekä henkilökohtaisten suhteiden kautta saatua tietoa. Strategiset tavoitteet ja mittarit on sovittu yhteistyössä hallituksen kanssa. Hallitus myös seuraa tavoitteiden toteutumista säännöllisesti monipuolisten ja kattavien aineistojen avulla. Määrätietoinen mittareiden kehittäminen jatkuu edelleen. Seuraavaksi tavoitteena on kehittää mittareita, jotka kertovat paremmin yritysten ja muiden sidosryhmien asiakastyytyväisyydestä.

Johdon laatukatselmukset palvelevat kehittämistyötä

Auditointiryhmän mukaan kaksi kertaa vuodessa toteutettavat johdon laatukatselmukset toimivat hyvin. Niiden avulla voidaan analysoida erilaisia ulkoisessa toimintaympäristössä vaikuttavia muutosvoimia, kilpailutilannetta, teknologisia muutoksia sekä turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Johdon laatukatselmukseen sisältyvät myös ylimmän johdon seminaarit. Ulkoisten tekijöiden vaikutukset suuntaavat korkeakoulun sisäisiä kehittämistoimia, jotka liittyvät opetukseen, TKI-toimintaan, toimintajärjestelmän muutokseen, investointeihin sekä uusien teknologioiden käyttöönottoon.

Johdon laatukatselmuksien tuloksena on päätöksiä ja toimenpiteitä, jotka johto liittää osaksi

toimenpideohjelmaa sekä strategian toimenpideohjelman kokonaisseurantaa. Johdon laatukatselmuksissa päätetään myös asioista, joista ylin johto viestii henkilöstölle. Strategian toteuttamiseksi laadittu toimenpideohjelma sisältää 60–70 toimenpidettä. Toimenpiteiden suuri määrä on tunnistettu SAMKissa haasteeksi ja kehittämistoimenpiteitä niiden vähentämiseksi on aloitettu. Auditointiryhmä kannustaa edelleen priorisoimaan toimenpiteitä suhteessa ammattikorkeakoulun strategisiin tavoitteisiin ja siten jäsentämään laajaa toimenpiteiden kokonaisuutta. Tällä tavoin voidaan myös vähentää henkilöstölle kehittämistyöstä tulevaa kuormitusta.

Tiedolla johtamisessa on päästy hyvään alkuun

SAMKissa on aloitettu määrätietoinen tiedolla johtamisen kehittäminen. Käytössä on tiedolla johtamisen järjestelmä, joka tuottaa johtamisen tueksi monipuolista tietoa ulkoisesta toimintaympäristöstä, sidosryhmien tarpeista ja odotuksista. Tavoitteiden saavuttamista seurataan systemaattisesti organisaation eri tasoilla. Keskeisten strategisten tavoitteiden saavuttamista kuvaavat mittaritulokset on koottu intraan.

Useissa haastatteluissa tuli esiin, että tiedolla johtamisen kokonaisuus tuottaa tällä hetkellä paljon eri järjestelmiin koottua tietoa, joka koetaan hajanaiseksi. Henkilöstöllä on paikoin haasteita löytää eri kanavien kautta tulevasta tiedosta omaa työtään koskeva tarpeellinen tieto. SAMK on tunnistanut itsearviointiraportissaan tiedolla johtamisen kokonaisuuden yhdeksi kehittämiskohteeksi. Auditointiryhmä suosittelee valmiiden raporttien tuottamista niin, että ne kohdentuvat nykyistä paremmin eri henkilöstöryhmille. Henkilöstön osallistaminen raporttien suunnittelu- ja kehittämistyöhön parantaisi raporttien kohdentamista ja lisäisi henkilöstön sitoutumista raporttien monipuoliseen hyödyntämiseen omassa työssään.