

HUMANISTISEN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Författare **Heidi Rontu, Sinikka Valtonen, Esa Viklund, Leevi Viljanen, Kirsi Mustonen & Niina Nurkka. Humanistisen ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Johanna Henriksson, Päivi Marjanen, Karel McLeod Smith, Jukka Määttä, Timo Parkkola & Titta Pohjanmäki**

Publikationsår **2024**, NCU:s publikation **22:2024**

Språk **Finska**

ISBN **978-952-206-883-5**

3.1 Laatu- ja toiminnanohjausjärjestelmän hyödyntäminen strategisessa johtamisessa

- Högskolans självvärdering

Laatu- ja toiminnanohjausjärjestelmän hyödyntäminen johtamisessa

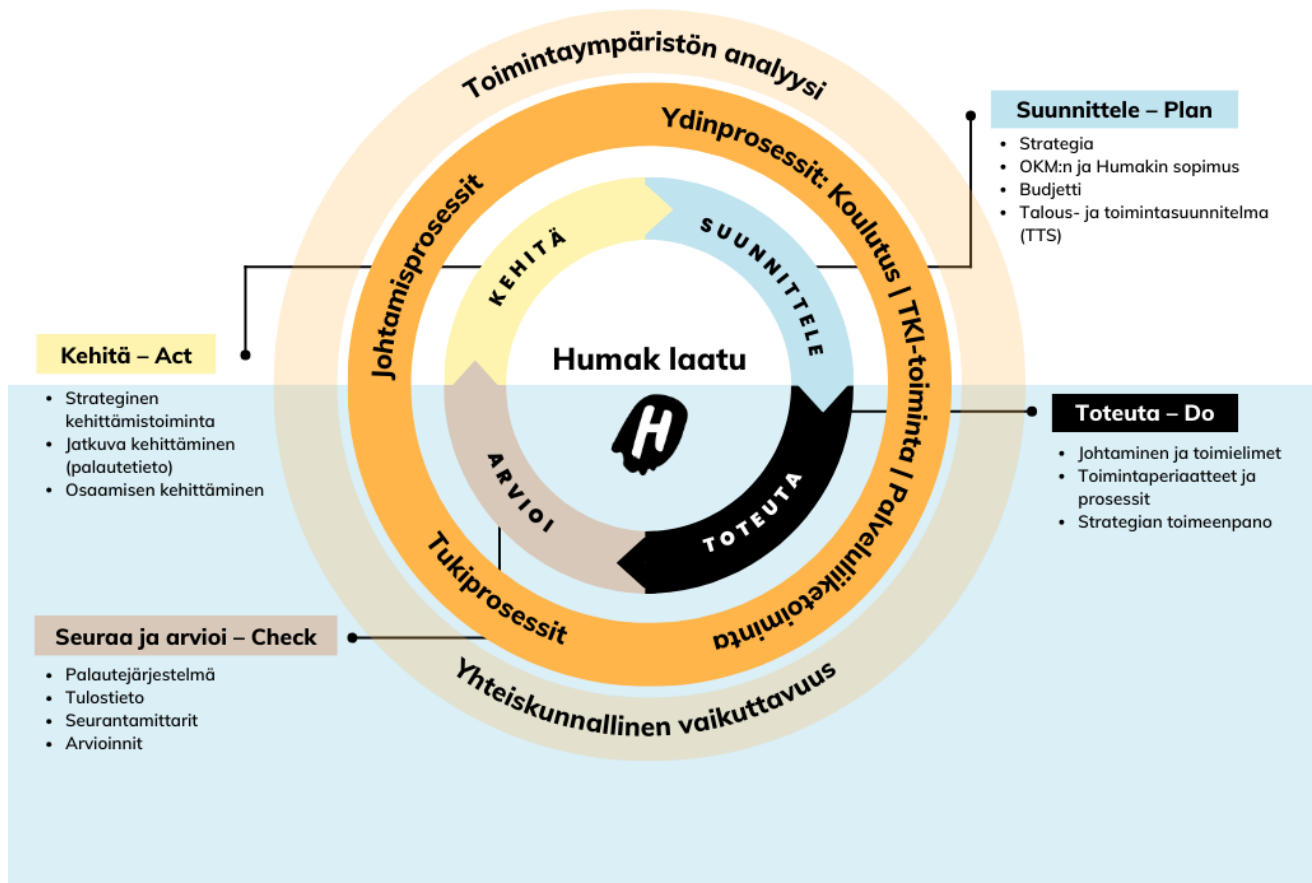
Laatu- ja toiminnanohjauskäsikirjassa (LATO) on kuvattu Humakin laatu- ja toiminnanohjauspolitiikka, keskeiset laatu- ja toiminnanohjauspolitiikan toimijat sekä heidän vastuunsa. Laatu- ja toiminnanohjauspolitiikka perustuu strategiaan, joka määrittelee yhteiset päämäärät sekä ohjaa toimintaa (ks. kuvio 8). Laadunhallinta nähdään osana ennakoivaa tulosohjausta ja -johtamista, toiminnan ja talouden prosesseja sekä arjen toiminnan toteuttamista.



Kuvio 8. Humakin laatupolitiikka.

Humakissa laatujärjestelmä on kytketty kiinteäksi osaksi ammattikorkeakoulun johtamista ja toiminnanohjausta. Laatu- ja toiminnanohjausjärjestelmän tavoitteena on ohjata tekemistä ja tuottaa systemaattista tietoa toiminnan ja sen laadun kehittämiseksi sekä johtamisen tueksi, kehittää laadunhallinnan menettely- ja toimintatapoja sekä vahvistaa Humakin toimintakulttuuria ja tukea hyvien käytänteiden leviämistä (ks. kuvio 9). Keskiössä on Demingin PDCA-ympyrä, joka perustuu toiminnan jatkuvan kehittämisen periaatteelle: suunnittelu, toteutus, arviointi ja kehittäminen. Laatu- ja toiminnanohjaus pohjautuu ennakointiin, saadun tiedon analysointiin ja arviointiin sekä jatkuvaan parantamiseen ja oppimiseen. Keskeinen osa toiminnan suuntaamista on toimintaympäristön analyysi ja vaikuttavuuden arviointi.

Laadunhallinnan tavoitteena on sujuvien prosessien avulla tukea strategiassa määriteltyjen tavoitteiden saavuttamista. Toimivat prosessit tukevat johtamista ja strategian jalkauttamistyötä sekä varmistavat, että tehdään oikeita asioita oikealla tavalla.



Kuvio 9. Humakin laatu- ja toiminnanohjausjärjestelmä.

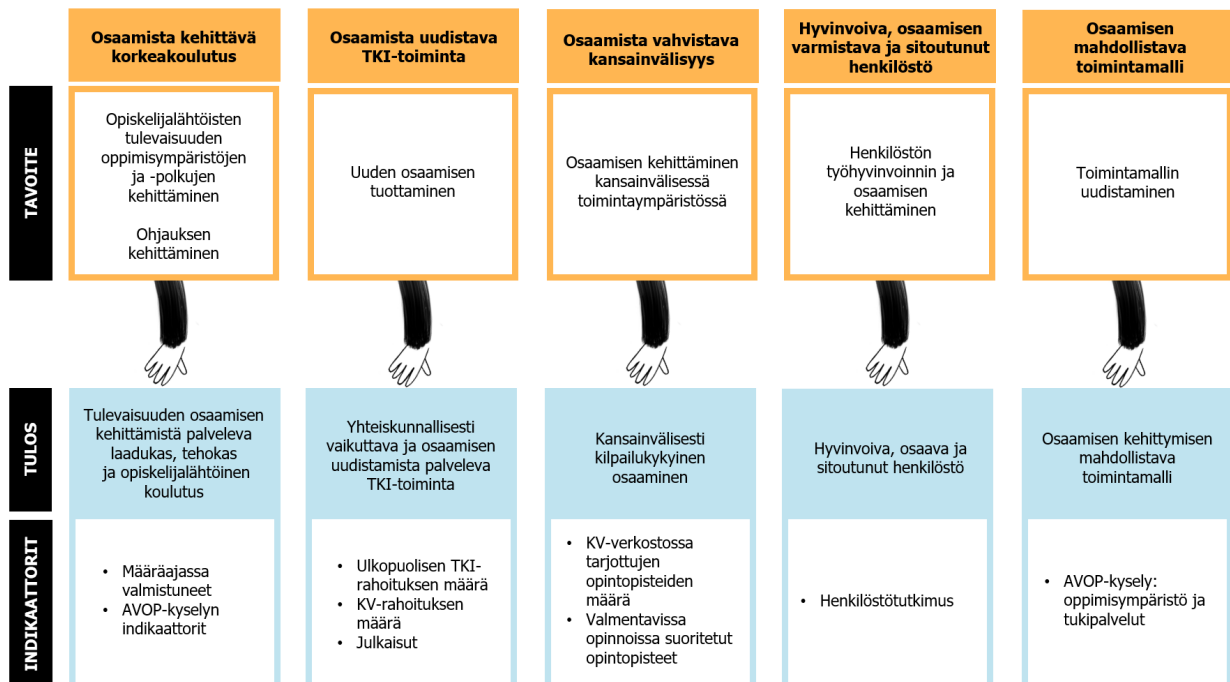
Strategian mukaisen vaikuttavuuden tunnistaminen, edistäminen ja todentaminen ovat keskeisessä roolissa strategisessa kehittämisessä, johtamisessa ja laatutyössä. Toimenpiteiden vuosittaisella suunnittelulla, seurannalla ja arvioinnilla sekä toiminnasta saadulla palautteella lisätään vaikuttavuutta. Humakissa on määritelty yhteiskunnallisuuden vaikuttavuuden mittaamiseksi erilaisia mittareita, joiden kytköstä raportointipalvelu Kompassiin tullaan vahvistamaan entisestään. Samoin vaikuttavuusmalli kytketään osaksi prosesseja ja järjestelmiä, minkä myötä varmistetaan merkityksellinen ja yhteiskunnallisesti vaikuttava toiminta. Tällä hetkellä TKI-hankkeiden strategianmukaisuus arvioidaan ideavaiheessa, jolla varmistetaan osaamiskärjen ja näin Humakin strategian mukainen toiminta.

Laatu- ja toiminnanohjausjärjestelmä on kiinteä osa johtamisjärjestelmää ja -prosesseja. Nykyisen johtamismallin tavoitteena on vahvistaa strategian toimeenpanoa, lisätä toimintojen kannattavuutta, selkeyttää johtamista sekä auttaa kohdentamaan resursseja uusille painopistealueille.

Humakin keskeiset tavoitteet ja seurattavat indikaattorit nousevat strategiasta ja OKM:n kanssa tehdystä sopimuskausikohtaisesta sopimuksesta. Vuosittain laadittava talous- ja

toimintasuunnitelma (TTS) sekä Kompassin tuottama palaute- ja tulostieto kytkevät laatu- ja toiminnanohjausjärjestelmän Humakin tavoitteisiin, toimintaan ja toiminnanohjaukseen. Yksikkökohtaiset tulosmittarit on sidottu yksiköiden tavoite- ja tulosneuvotteluihin sekä vahvuusalojen tiimien tuloskorteille. Vastuuhenkilöt seuraavat reaaliaikaisesti Kompassista keskeisiä tulostietoja ja raportoivat niistä vuosikellon mukaisesti. Käynnissä olevalla tiedolla johtamisen projektilla tavoitellaan Kompassin kehittämistä tukemaan entistä paremmin johtamista, toiminnanohjausta, vaikuttavuutta ja laatutyötä. Ennakointitiedon systemaattista kehittämistä strategiatyön ja johtamisen tueksi on kuitenkin vielä tarpeen kehittää.

Strategian toteuttamista tuetaan sopimuskaudella 2021–2024 viidellä kehittämisohjelmalla, joille on luotu omat toiminta- ja investointisuunnitelmat sekä seurantaindikaattorit koko sopimuskaudelle (ks. kuvio 10).



Kuvio 10. Humakin kehittämisohjelmat sopimuskaudella 2021–2024.

Henkilöstön oman työn yhteys strategiaan tavoitteisiin

Henkilöstöllä ja opiskelijoilla on laajat vaikuttamismahdollisuudet strategian laatimisesta, kehittämisohjelmien ja strategisten kehittämistavoitteiden edistämiseen. TTS:ssä asetettuja yksiköiden tavoitteita seurataan systemaattisesti strategisten kehittämissuunnitelmien avulla, jotka ovat koko henkilöstön nähtävillä. Toimielin- ja ryhmätoiminnan kehittämiseen on kiinnitetty erityistä huomiota viime vuosina. Yhtenäisillä toimintaohjeilla ja -tavoilla varmistetaan johdonmukainen, yhtenäinen sekä tehokas toiminta edistään samalla toiminnan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä.

Tiimien tulokorteille on koottu TTS:n mukaiset tulostavoitteet, seurantaprosessi, palautejärjestelmästä nousevat laadulliset kehittämistavoitteet ja opintojen edistymisen seurantatiedot tarvittavine toimenpiteineen. Vuodesta 2023 lähtien tulokorttien avulla on toteutettu myös tiimien itsearviointit, jotka on kytketty tiimien kehityskeskusteluihin. Strategisten tavoitteiden yhteys henkilökohtaiselle tasolle varmistetaan työntekijöiden kehityskeskusteluiden kautta. Strategian jalkauttamista ja osaamisen kehittämistä tukevaa seuranta- ja raportointia tullaan systematisoimaan seuraavan sopimuskauden aikana.

Strategisten tavoitteiden jalkauttamista yksiköihin varmistetaan säännöllisillä Humakin johdon ja esihenkilöiden tapaamisilla, joissa yhdistyvät henkilöstöhallinnon ja korkeakoulun ajankohtaiset asiat.

Verkossa järjestettyjä koko henkilöstön säännöllisiä aamukahveja on toteutettu jo vuosia. Tilaisuuksien keskiössä on rehtorin katsaus, joka kattaa Humakin tavoitteet, tuloksia, taloustilanteen sekä korkeakoulupolitiikkaan liittyviä aiheita. Strategiaa jalkautetaan myös kaksi kertaa vuodessa järjestettävillä koko henkilöstön bestispäivillä ja kehittämispäivillä.

Vahvuudet

Systemaattinen tulosseuranta, toiminnan arviointi ja kehittäminen sen pohjalta

Laatu- ja toiminnanohjausjärjestelmän strategialähtöisyys

Avoin ja läpinäkyvä viestintäkuluttuuri

Humakilaisten osallistaminen strategiatyöhön

Kehittämiskohteet

Strategian jalkauttamisen toimeenpanon ja seurannan edelleen kehittäminen

Raportointipalvelu Kompassin kehittäminen kattamaan entistä laajemmin tulos- ja palautejärjestelmän tuottaman tiedon

Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden sanoittaminen ja kytkeminen osaksi prosesseja sekä järjestelmiä

Ulkopuolisten sidosryhmien osallistaminen tehokkaammin strategisen toiminnan suunnitteluun