

# OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Författare **Päivi Karttunen, Tauno Kekäle, Lauri Kujala, Tuija Vasikkaniemi, Sirpa Moitus & Marja-Liisa Saarilampi, Oulun ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Sari Ahvenlampi & Pirjo Partanen**

Publikationsår **2024**, NCU:s publikation **18:2024**

Språk **Finska**

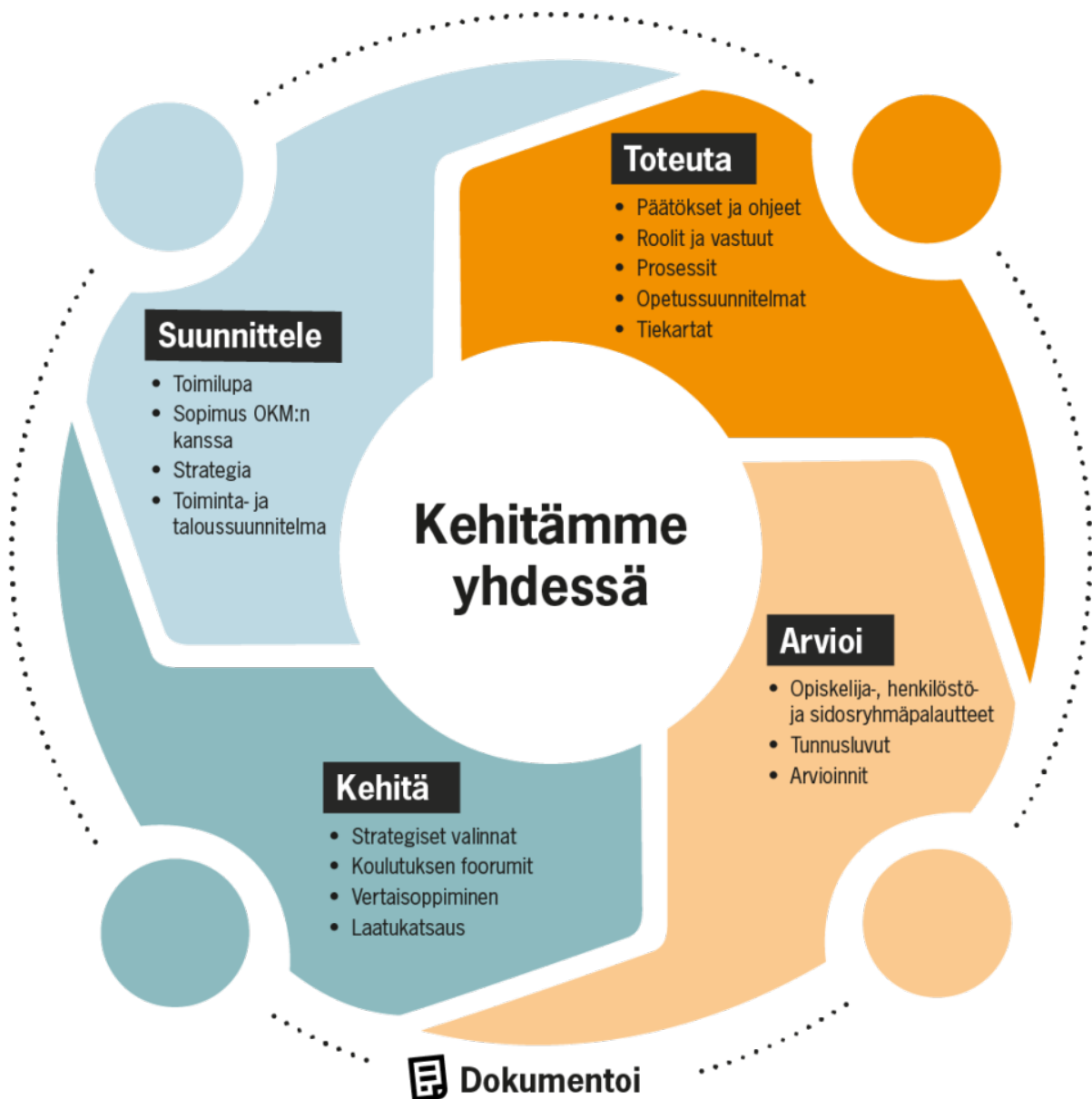
ISBN **978-952-206-877-4 pdf**

## 3.1 Laatu järjestelmän hyödyntäminen strategisessa johtamisessa

- Högskolans självvärdering

### Laatu järjestelmä on johtamisen tuki strategian toteuttamisessa

Oamkin laatu järjestelmän pohjana on PDCA-sykli (kuva 17), ja sen sisältö on avattu intran laatu käsikirjassa. Olemme määritelleet laatu työn osana johtosääntöä. Laatu politiikka eli laatu järjestelmän periaatteet, tavoitteet ja vastuut on tässä yhteydessä selkeästi tuotu esille. Johtosäännön mukaisesti laadukkuus ohjaa kaikkea oamkilaisten toimintaa ja on keskeinen osa johtamista.



Kuva 17. Oamkin laatujärjestelmän lähtökohtana on strategia, joka antaa suunnan toiminnalle. Hyödynnämme laatujärjestelmän tuottamaa tietoa johtamisessa.

Oamkin [strategia](#) suuntaa toimintaamme kohti visiota ja tavoitteita. Strategiaa tarkastelemme kahden vuoden välein ja uudistamme neljän vuoden välein OKM:n sopimuskauden mukaisesti toimintaympäristön muutokset huomioiden. Strategian ja siihen liittyvät uudistukset hyväksyy Oamkin hallitus.

Strategiset tavoitteet viemme operatiiviselle tasolle seuraavasti:

- tarvittavilla osastrategioilla, esimerkiksi viestintä
- tiekarttojen avulla sekä koulutuksessa (ks. luku 1.1) että TKI-toiminnassa (ks. luku 2.2)
- toiminta- ja taloussuunnitelmalla

- tuloyksikkökohtaisilla strategian toimenpidesuunnitelmissa.

Toimintaa linjaavat suunnitelmat kytkeemme vuositasolla Toiminta- ja taloussuunnitelmaan, jossa kohdennamme resurssit eri tuloyksiköille ja toiminnoille (kuva 18).

Tiimit toteuttavat tuloyksiköissä strategian toimenpidesuunnitelmia yhteisesti sovitulla tavoilla. Esihenkilön ja työntekijän välisissä keskusteluissa tarkastelemme tavoitteita henkilökohtaisella tasolla.



Kuva 18. Strategian toteuttaminen Oamkissa.

Prosesseilla ohjaamme tekemistä yhtenäiseksi. Linjaukset ja ohjeistukset vievät strategian käytäntöön. Näin strategiset tavoitteet konkretisoituvat esimerkiksi koulutuksen sekä TKI-toiminnan tiekartoissa, OPS-työn linjauksissa ja TKI-toiminnassa painoaloille suunnatussa hanketoiminnassa.

## Johtamista tukevat monipuoliset seurantajärjestelmät

Strategian, tulosityksiköiden toimenpidesuunnitelmien ja toiminta- ja taloussuunnitelman, esimerkiksi budjetin, toteutumista seuraamme säännöllisesti johtoryhmän ja tulosityksiköiden kokouksissa ja koulutuksen kehittämisryhmässä. Seurannan pohjalta arvioimme strategian toteutumista ja suuntaamme tarvittaessa toimia uudestaan. Keväällä 2022 teimme strategiakatsauksen OKM:n sopimuskauden välitarkastelun yhteydessä.

Tuotamme määrällistä tietoa johtamisen tueksi raportointityökalu Power BI:n avulla ja laadullista opiskelija-, henkilöstö- ja sidosryhmäpalautejärjestelmien ja arviointitoiminnan avulla (ks. luku 3.3 ja 3.4).

Power BI -raportointia on kehitetty tuottamaan tietoa reaaliaikaisesti määräajassa valmistuneista opiskelijoista ja jatkuvasta oppimisesta verrattuna muihin ammattikorkeakouluihin. Voimme hyödyntää työkalua sekä rahoituksen ennakoinnissa että mahdollisten kehittämistoimien suunnittelussa. Power BI toimii työvälteenä johto- ja päällikkötasoilla, mutta raportointia on upotettu myös osaksi henkilöstöintran sisältöjä, jotta olennaiset tiedot ovat avoimesti esillä ja koko henkilöstön saavutettavissa.

Laadullisten ja määrällisten seurantatietojen esille tuomista, yhteistä keskustelua niistä ja systemaattista käyttöä on tarpeen tehostaa organisaation eri tasoilla.

## Keskustelu ja yhteinen työskentely sitouttaa strategiaan

Strategiasisältöä on päivitetty syksyllä 2023. Strategiaa on lähdetty uudistamaan yhteisissä tilaisuuksissa nousseiden keskusteluiden pohjalta. Yhteistä näkemystä olemme rakentaneet johdon työpajatyöskentelyssä ja kokonaisuutta käsitelimme Oamkilaisten päivässä marraskuussa, jolloin henkilöstö pystyi tuomaan näkökulmansa strategian pääkohtiin.

Henkilöstö on keskeinen strategian toteuttaja. Tulosityksiköiden johtajien ja esihenkilöiden rooli on merkittävä tavoitteiden käsittelyssä organisaation eri tasoilla. On tärkeää tehdä Oamkin tavoitteet näkyväksi ja konkretisoida niitä esimerkiksi tiekarttojen avulla sekä keskustella oman työn merkityksestä tavoitteiden saavuttamisessa. Tätä teemme esimerkiksi tulosityksiköiden omissa kehittämistilaisuuksissa sekä TKI-toiminnan ja koulutuksen kehittämisfoorumeissa.

Päälliköille olemme aloittaneet lisäksi loppuvuonna tilaisuudet Laatu arjen työssä, joissa he ideoivat muun muassa sitä, miten päivitetty strategia saadaan tulosityksiköissä arkistettua ja henkilöstö tunnistaa työnsä yhteyden tavoitteisiin. Tätä työtä jatkamme vuonna 2024.

Koulutuksessa haemme kasvua strategian mukaisesti. Olemme perustamassa vuoden 2024 alusta opettajien kasvuryhmää, joka tekee esitykset toimenpiteiksi ja kasvun mahdollistamiseksi. Yhteinen työskentely ja toimenpiteiden suunnittelu sitouttaa henkilöstöä strategiaan.

### **Vahvuudet**

Tiekartat avaavat strategian operatiiviselle tasolle ja konkretisoivat asiat, joita teemme eri vuosina, kun suuntaamme kohti tavoitteita.

Laatutyö on määritelty selkeästi osana johtosääntöä.

Laatujärjestelmän tuottamia tietoja hyödynnämme johtamisessa.

### **Kehittämiskohteet**

Strategiaa on vietävä jatkossakin eteenpäin yhteisesti keskustellen.

Tietoisuutta on lisättävä siitä, miten oma työ sijoittuu osaksi suurempaa kokonaisuutta ja Oamkin tavoitteita.

Seurantatietoja on aktiivisesti ja systemaattisesti otettava käyttöön organisaation eri tasoilla.