

TAKUULLA PARHAITA TEKIJÖITÄ

SALON SEUDUN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄN STRATEGIA 2018 -

Hallitus 4.9.2018
Valtuusto 13.9.2018

Voimaantulo 1.11.2018

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	2
2. Kuntayhtymän missio.....	3
3. Kuntayhtymän visio.....	4
4. Painopistealueet.....	5
5. Mittarit ja tavoitteet.....	8
6. Kuntayhtymän johtamismalli.....	9
7. Epäjatkuvuudet.....	12
8. Organisaation nykytila ja toivottu kehityssuunta.....	13

1. Johdanto

Salon seudun koulutus kuntayhtymän strategia 2018- on hyväksytty toteutettavaksi kuntayhtymän valtuuston kokouksessa 13.9.2018. Se korvaa aikaisemman vuosille 2015 - 2019 laaditun strategian.

Strategia määrittelee suunnittelukauden keskeisimmät kehittämistoimenpiteet ja niiden karkean aikataulun. Yksityiskohtaiset toimenpiteiden toteutussuunnitelmat ja tavoitteet vahvistetaan erikseen kunakin vuonna talousarvion laadinnan yhteydessä. 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. 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.

3. 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 tämä strategisen suunnittelukauden aikana.

Joka päivä parempi ammatillisen osaamisen kehittäjä

4. Painopistealueet

Jotta missiota voidaan toteuttaa siten, että vision tavoite saavutetaan, on toiminnan kehittämiseksi valittu kolme painopistealuetta. Niistä kullekin on määritelty strategiset toimenpiteet ja tavoitteet. Toimenpiteet kuvaavat kokonaisuuksia joiden kehittämiseksi laaditaan vuosittaisen toiminnansuunnittelun yhteydessä yksityiskohtaiset toimintasuunnitelmat sekä asetetaan konkreettiset tavoitteet. Jokaisella toimenpiteellä on vastuhenkilö, jonka tehtävänä on johtaa vuosittaisten toimintasuunnitelmien laatimista sekä vastata tavoitteiden saavuttamisesta.

Painopistealueet ovat pedagogiset ratkaisut, ammattiyhteisö sekä palveluiden toteuttaminen.

Pedagogiset ratkaisut

Pedagogisessa kehittämisessä keskeisin kehityspolku on toteuttaa oppimista työelämässä ajanmukaisin välinein.

- Ajanmukaista oppimista työpaikoilla
 - Työnantajia tutustutetaan oppilaitoksen toimintaan ja opiskelun sisältöön.
 - Luodaan työnantajille mahdollisuuksia kertoa omasta yritystoiminnastaan, rekrytoida työntekijöitä koulutus- ja oppisopimukseen ja luoda positiivista mielikuvaa omasta organisaatiostaan. Erityisesti varmistetaan, että mahdollisuudet hyödynnetään kaikkien jäsenkuntien alueella.
 - Yhdessä työnantajien kanssa tuoteistetaan heidän mahdollisuutensa tarjota koulutussopimus- ja oppisopimuspaikkoja.
- Osaamisen hankkiminen monimuotoisissa oppimisympäristöissä
 - Oman kuntayhtymän tehokkaampi hyödyntäminen oppimisympäristönä.
 - Suunnitellaan työtehtävät, joissa voi jatkuvasti olla opiskelijoita (vaihtuva) ammattitöissä.
 - Digicampukseen tehdään jokaiselle koulutusalueelle aloituspaketti, joka auttaa opiskelijaa orientoitumaan alalle ja edesauttaa opiskelijan lähtötason tunnistamisessa.
 - Koulutuksen aloituksen suunnittelu tehdään alakohteisesti.
 - Työaikoja laajennetaan mahdollisuuksien mukaan, esimerkiksi osittaisella kaksivuoro-opetuksella.
 - Myynnin ja markkinoinnin sekä opetushenkilöstön yhteistyötä tiivistetään.
 - Toteutetaan laaja-alaisia yhteistyöprojekteja eri koulutusalojen välillä.
 - Vapaa-ajalla tapahtuva oppiminen kytetään tutkinnon suorittamiseen.

- Poikkialaiset osaamiskeskukset
 - Osaamiskeskusideaa laajennetaan.
 - Samantapainen osaaminen tarjotaan keskitetysti (esim. hitsauksen oppimisympäristö).
 - Opiskelijoiden mahdollisuuksia laaja-alaisiin opintoihin parannetaan (tutkinnon osien "poiminta").
- Yksilölliset opintopolut
 - Hoksaus-osaamista kehitetään.
 - Yksilöllisten opintopolkujen kuvaaminen toteutetaan markkinoinnin välineeksi.
- Innovatiivisten opetusmenetelmien kokeiluja ja toteutuksia
 - Hanketoiminta kytketään opetusmenetelmien kehittämiseen.
 - Opetuksen kokeilukulttuuria edistetään.
 - Työparityöskentelyä ja mentorointia lisätään.

Ammattiylpeys

- Sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö sekä opiskelijat
 - Sisäinen yrittäjäyys: lisätään henkilökunnan vastuuta ja niihin tarvittavia valtuuksia oman työn tulosten kehittämiseksi.
 - Sitouttaminen: lisätään henkilökunnan osallistumista oman työn kehittämiseen ja tavoitteiden asettamiseen. Yhdenmukaistetaan työnteon pelisääntöjä.
 - Koko henkilökunnalle luodaan parempia mahdollisuuksia ylläpitää omaa ammattitaitoaan ja kehittää osaamistaan.
 - Opiskelijoiden ohjaaminen ja kannustaminen.
 - Tavoiteasetanta: ohjataan tuloksellisuutta riittävän haastavilla tavoitteilla.
 - Opiskelijoiden osallisuuden kasvattaminen oppilaskuntatyötä kehittämällä ja ottamalla opiskelijat mukaan uuden suunnitteluun.
 - Tulevaisuusosaamisen ja -ymmärryksen lisääminen ennakoitutyöhön osallistumalla ja sen tuloksia jakamalla.
 - Tehdään mahdollisimman paljon itse – käytetään omaa osaamista.
 - Kaikkien työn arvostuksen lisääminen yhteistyötä lisäämällä.

Palveluiden toteuttaminen

- Mahdollistetaan ideoiden ja palautteen kerääminen henkilökunnalta yhteisen keskustelualustan kautta.
 - Mahdollisuus kommentoida valmistelua.
 - Jatkuva hyvien käytäntöjen ja innovaatioiden kilpailu.
- Kokeilukulttuurin vahvistaminen.
 - Sallitaan epäonnistumiset.
 - Hyväksytään muutokset ja asioiden keskeneräisyys.
- Prosessien ja toimintojen Lean.
- Työnjakoa kehitetään osaamiseen perustuen.
 - Luodaan yhtenäiset pelisäännöt (henkilöstöohjeet).
- Organisaatiouudistus toteutetaan vuonna 2020.
- Siirtyminen opettajien vuosityöaikaan 2020.
- Viestintää uudistetaan.

5. Mittarit ja tavoitteet

Kuntayhtymän strategian toteutumista seurataan neljän keskeisen mittarin kautta. Mittarien tavoitearvot asetetaan vuosittain talousarvion sekä talous- ja toimintasuunnitelman laatimisen yhteydessä.

Näkökulma	Mittari	Seloste	Tavoite
Talous	Toimintakate%	Kuntayhtymän toimintakate%	> 6%
Asiakkaat	Opiskelijapalaute	Kansallinen amispalaute (asteikko 1..5)	> 3,8
Prosessit	Opiskelijavuodet	Opiskelijavuosien toteutuma/ Tavoitteelliset opiskelijavuodet	100 %
Uudistuminen	Työtyytyväisyys	Henkilöstökysely (asteikko 1..5)	> 3,5

Strategisen tason mittareiden ja niihin liittyvien tavoitteiden lisäksi kuntayhtymän toimintaa ohjataan vuosittain asetettavilla tulokorttitavoitteilla.

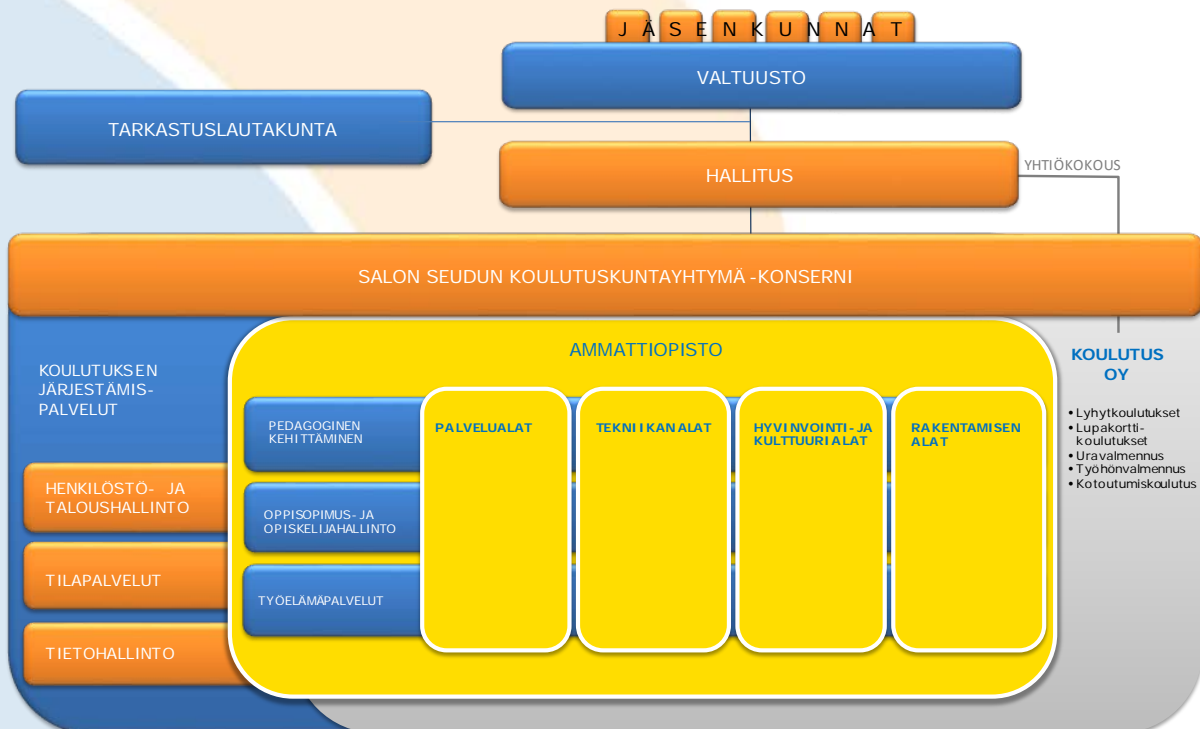
6. Kuntayhtymän johtamismalli

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

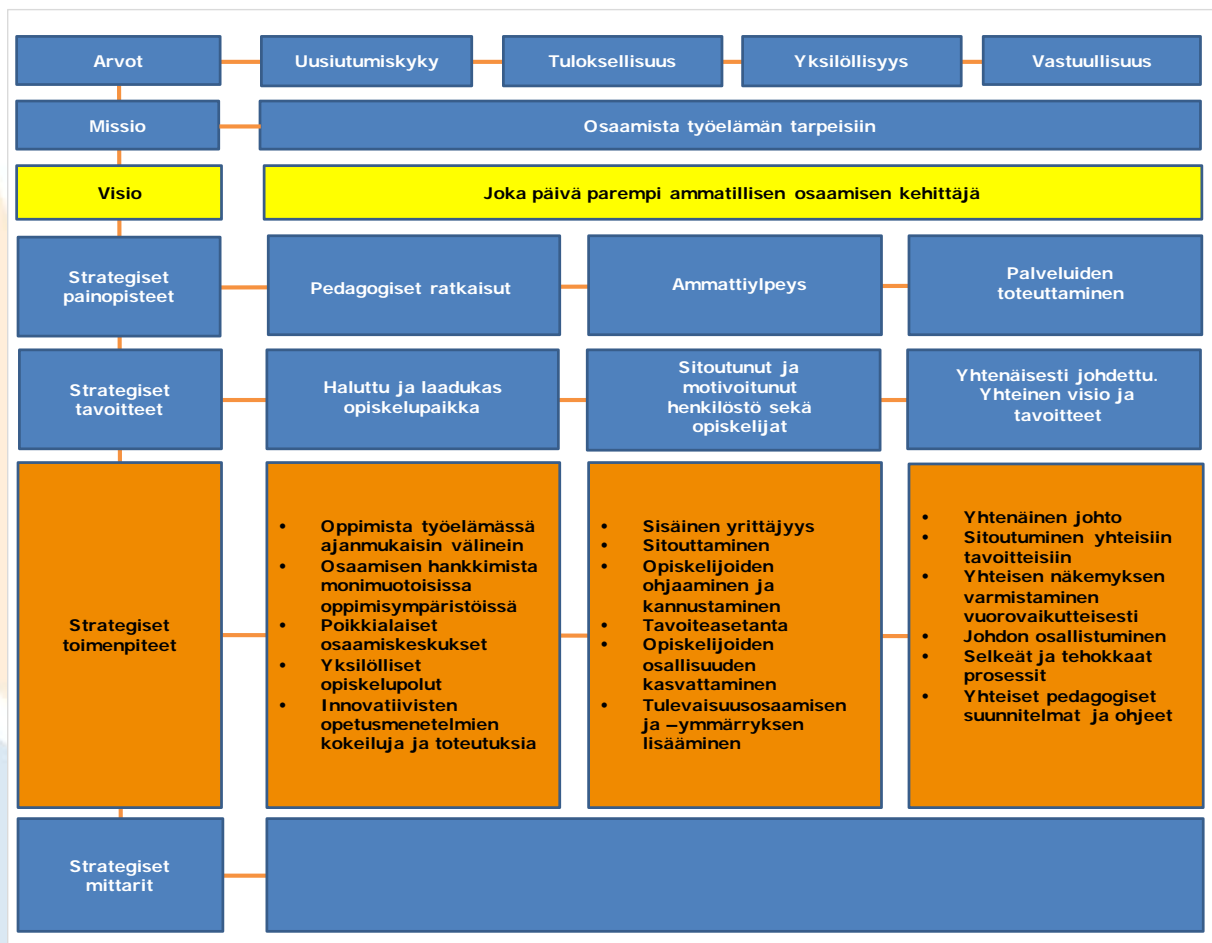
Organisaatio muodostuu kahdesta tulosalueesta: ammattiopisto ja koulutuksen järjestämispalvelut. Organisaatorakenne muodostaa matriisin, jonka keskeisin ulottuvuus kuntayhtymän perustehtävää toteuttava ammattiopisto. Toinen ulottuvuus muodostuu perustehtävän toteuttamista tukevista toiminnoista.

Organisaatio on suunniteltu uudistettavaksi vuoden 2020 alussa. Tavoite on yksinkertaistaa rakennetta, poistaa organisaation osien välisiä raja-aitoja ja vähentää hierarkiaa. Muutoksen käytännön toteutus suunnitellaan vuoden 2019 kuluessa.



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.

Strategia



Järjestelmät

Kuntayhtymän toiminnanohjaus perustuu toiminnanohjausjärjestelmään, jonka muodostavat laatu-, ympäristö- ja riskienhallinta- sekä asianhallintajärjestelmä. Laatu- ja ympäristöjärjestelmien 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 itseohtautuvissa tiimeissä.

Henkilöstö

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

Osaaminen

Osaamisen kehittämisessä painotetaan erityisesti opiskelijoiden ohjaukseen, pedagogisiin menetelmiin, ammattialaosaamiseen, johtamiseen, kansainväliseen vuorovaikutukseen sekä yhteistyöhön liittyviin taitoihin.

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

Arvot

Kuntayhtymän arvot ja niiden mukaan toimiminen on kuvattu alla olevassa matriisissa.

Uusiutumiskyky

- Osaamisen uudistaminen
- Tuotteiden ja palveluiden ennakkoiva uudistaminen
- Kriittinen suhtautuminen vanhoihin toimintatapoihin ja rohkeus luopua
- Koulutuksen uudistaminen työelämän tarpeiden mukaan
- Lean-ajattelu prosesseihin
- Myös epäonnistuminen on sallittua; muuten ei uskalla yrittää

Yksilöllisyys

- Luottamukseen perustuva toisten kunnioittaminen
- Henkilöstön osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen
- Opiskelijoiden joustavat mahdollisuudet ja riittävä tuki opiskella ammattiin
- Asiakkaan (opiskelijan ja työnantajan) näkökulman huomioon ottaminen
- Erilaisuuden ja erityisosaamisen hyväksyminen ja hyödyntäminen

Tuloksellisuus

- Kaikessa tekemisessä keskitytään oleelliseen, perusasiat kuntoon
- Tämä vaatii keskustelua ja yhteistä näkemystä siitä, mikä on oleellista
- Lean-ajattelu
- Hyödynnetään oma osaaminen ennen kuin ostamme ulkoa
- Joustavuus, liikkuvuus kuntayhtymän sisällä ("olemme kuntayhtymässä töissä")
- Tuloksellisuus on kustannustietoisuuden ja taloudellisen ajattelun lisääntymistä
- Sisäinen kilpailu minimoidaan
- Töissä saa olla myös kivaa/hauskaa. Se lisää tehokkuutta

Vastuullisuus

- Huolehditaan työssäjaksamisesta (vastuu myös henkilöllä itsellä)
- Pidämme, minkä lupaamme
- Kun yhteiset pelisäännöt on luotu, niihin sitoudutaan ja niistä pidetään kiinni. Tässä johtajuus on avainasemassa
- Jokaisella on vastuu omasta tekemisestä, mutta vastuullinen työntekijä kantaa vastuuta myös työyhteisönsä hyvinvoinnista
- Esimiehen on otettava se vastuu, mikä hänelle kuuluu. Päätökset pitää pystyä perustelemaan ja jos tulee virheitä, päätökset pitää voida myös muuttaa

7. Epäjatkuvuudet

Muutokset kuntayhtymän toimintaympäristössä sekä sidosryhmien toimintatavoissa luovat sekä positiivisia että negatiivisia epäjatkuvuuksia ja toiminnallisia haasteita, joiden vaikutuksia kuntayhtymän strategian kautta pyritään hyödyntämään tai minimoimaan.

Merkittävimmät epäjatkuvuudet tällä hetkellä ovat:

- Ammatillisen koulutuksen reformi / uusi ammatillinen koulutus – käytännön toteutukseen liittyvä epävarmuus
- Ammatillisen koulutuksen rahoituksen kehitys
- Mahdolliset järjestäjäverkon muutokset
- Maakuntaudistus
- Kasvupalvelu-uudistus
- Sote-uudistus
- Työllisyystilanteen muutokset
- Kilpailun kiristyminen koulutuksen toteuttamisessa ja opiskelijahankinnassa
- Ammattirakenteen muutokset
- Ammattien osaamistarpeiden muutokset
- Moniosaajien tarpeen kasvaminen
- Toisen asteen koulutuksen aloittavan ikäluokan koon muutokset
- Erilaiset oppijat
- Oppimisvaikeudet
- Opiskelijoiden tarvitseman tuen ja ohjauksen tarve
- Opiskelijoiden motivointi
- Opintojen keskeyttämiset
- Opintojen läpäisy aika
- Koulutusten houkuttelevuus
- Byrokratian kasvu
- Raportoinnin määrän kasvu
- Kyselyiden ja selvitysten määrän lisääntyminen

8. Organisaation nykytila ja toivottu kehityssuunta

Arvio kuntayhtymän nykytilasta ja toivotusta kehityssuunnasta perustuu sidosryhmä- ja SWOT analyysien tuloksiin. Näiden perusteella on arvioitu myös nykytilan ja tavoitteiden välistä eroa ja sitä kautta tarvittavia toimenpiteitä vision saavuttamiseksi.

Yleisellä tasolla tarkasteltuna Salon seudun koulutuskuntayhtymä on suuri monialainen ammatillisen koulutuksen järjestäjä, joka palvelee kattavasti toiminta-alueensa asukkaita, yrityksiä, julkishallintoa ja kolmannen sektorin toimijoita tarjoamalla ammatillista koulutusta ja ammatillista kehittymistä tukevia palveluita. Toiminta-alue muodostuu ensisijaisesti kuntayhtymän omistajakunnista, mutta tarvittaessa palveluita tarjotaan myös muilla alueilla. Kuntayhtymä toteuttaa osaltaan nuorten koulutustakuuta varmistamalla sen, että omistajakuntien alueella jokaisella peruskoulun päättäneellä nuorella on mahdollisuus osallistua toisen asteen koulutukseen. Taloudellisesti toiminta on vakaalla pohjalla, mutta laadullisissa tavoitteissa on aina mahdollisuuksia parantaa tuloksia.

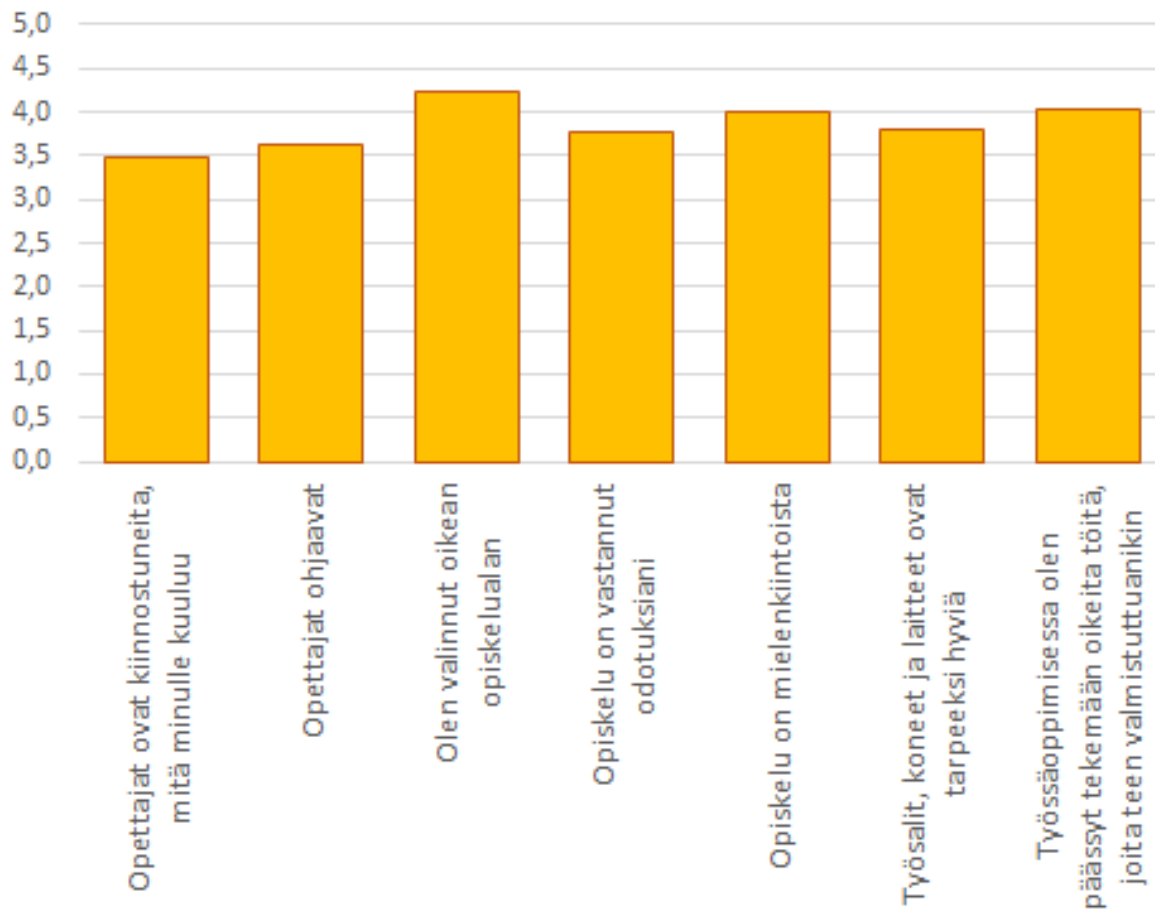
Keskeisimmät koulutuskuntayhtymän sidosryhmät ovat:

- Opiskelijat
- Alueen yritykset ja julkishallinnon työnantajat
- Alueen kaupungit ja kunnat, erityisesti kuntayhtymän jäsenkunnat
- ELY-keskus
- Maakuntaliitto
- Työvoimahallinto
- Opetus ja kulttuuriministeriö, opetushallitus, työ- ja elinkeinoministeriö
- Ammattiliitot, työmarkkinajärjestöt
- Vakuutusyhtiöt
- Ammatillisen koulutuksen järjestäjät
- Koulutuksen järjestäjien yhdistykset
- Oppisopimuskeskukset
- Lukiot
- Ammattikorkeakoulut
- Yliopistot
- Pankit
- Tavarantoimittajat ja palveluiden toimittajat
- Media

Opiskelijoiden näkemys

Opiskelijoille toteutettiin kysely heidän opiskelupaikkaansa koskevista näkemyksistä ja odotuksista. Kyselyyn saatiin vastauksia yli viideltäsadalta opiskelijalta. Suurimmat huolenaiheet liittyivät jokapäiväiseen opiskeluun liittyviin kysymyksiin kuten opettajaresurssien riittävyys, opettajien tavoitettavuus ja työjärjestysten ennakoitavuus.

Yleisesti nykytilaa pidettiin hyvänä, erityisen positiivisina opiskelua edesauttavina seikkoina koettiin työpaikoilla tapahtuva oppiminen, opettajien suhtautuminen opiskelijoihin sekä ruokailumahdollisuus. Opiskelijoiden näkemyksiä on koottu alla olevaan kaavioon.



Henkilökunnan näkemys

Henkilöstöjohtamisen osalta toivotaan:

- Opettajien osaamisen arvostuksen lisäämistä.
- Henkilöstöjohtamiseen panostamista.
- Esimiesten ja työntekijöiden läheisempää yhteyttä.
- Tasa-arvoisuutta.
- Hyvää tiedonkulkua.
- Panostuksia opetushenkilöstön osaamisen kehittämiseen.
- Palautteen antamisen ja vastaanottamisen kehittämistä.
- Opetus-, ohjaus- ja muun työn tekemisen pelisääntöjen selkeyttämistä.

Koko organisaation tuloksellisuuden parantamiseksi olennaista on:

- Työelämäyhteistyön tiivistäminen.
- Opetukseen ja ohjaukseen keskittyminen.
- Toimenpiteet poissaolotapauksissa – ei pelkkä poissaolon kirjaus.
- Esimerkkinä oleminen kaikille opiskelijoille.

- Ylpeyden tunteminen omasta työstä.
- Työelämän pelisääntöjen painottaminen opiskelijoille ja niiden noudattaminen myös koulussa.
- Tuki heikommille opiskelijoille.
- Opettajien työn vaikuttavuuden mittaaminen ja seuranta sekä hyvistä suorituksista palkitseminen.
- Tiiviimpi yhteistyö AMK:n kanssa.

Koulutuksen järjestäjien väliseltä yhteistyöltä toivotaan:

- Yhteistyöprojekteja opetusmenetelmien kehittämiseksi.
- Yhteistyötä verkko-opetusmateriaalien toteutuksessa.
- Yhteisiä opintojaksoja eri oppilaitosten kesken.
- Benchmarking –tapaamisia.
- Yhteisiä koneita ja laitteita.
- Yhteistyötä ja yhteisiä tilaisuuksia oman organisaation sisällä.

Oman työn uudistamisen kannalta tärkeäksi koettiin:

- Vuosityöaikaan siirtyminen.
- Keskittyminen opetukseen ja ohjaukseen.
- Verkko-opetuksen lisääminen.
- Nuorten ja aikuisten opettajien välisten raja-aitojen lopullinen kaataminen.
- Yhdessä oman esimiehen kanssa tapahtuvan suunnittelun lisääminen.
- Osallistuminen päätöksentekoon.
- Tiimityöryhmät.

Yhteistyötä koko kuntayhtymässä voitaisiin parantaa:

- Esimiesten välistä keskustelua lisäämällä.
- Esimiesten johdonmukaisella toiminnalla.
- Työnkierrolla.
- Sisäisellä benchmarkingilla.
- Yhteisillä kehittämissuunnitelmissa.
- Muutosten valmistelun avoimuuden lisäämisellä.
- Organisaatiota yksinkertaistamalla.

Lisäksi toivottiin

- Alakohtaista selvitystä koulun ulkopuolisten oppimisympäristöjen käyttömahdollisuuksista.
- Toimenkuvien selkeyttämistä.
- Viihtyvyyteen ja turvallisuuteen panostamista.
- Keskustelun lisäämistä.

Tiedonvälitystä kehittäessä eri tiedonvälityskanavien soveltuvuutta arvioitiin seuraavasti:



Kuntayhtymän hallituksen näkemys

Hallituksen odotukset tulevaisuuden johtamisen ja päätöksenteon osalta ovat:

- Oikeudenmukaisuus.
- Riittävä päätösten taustojen avaaminen.
- Avoin keskustelu.
- Joustavuus ja nopeus.
- Yhtenäinen ja johdonmukainen linja päätöksissä ja niiden toteuttamisessa.
- Muutosvalmius.
- Rohkeus kokeilla uusia tapoja toimia ja tehdä vaikeitakin päätöksiä.
- Tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi.
- Oman osaamisen ylläpito ja kasvattaminen.

Tavoitteiksi tulisi asettaa:

- Oppilasmäärän pysyminen ennallaan, saavutetaan opiskelijavuositavoite.
- Työvoiman tuottaminen alueen yrittäjille.
- Koulutuksen laadun ja tason nostaminen nykytilasta - kehitys noususuuntaista.
- Keskeyttäminen tulee pitää matalalla, korkea läpäisyaste.
- Korkea työllistymisaste.
- Taloudellisissa tavoitteissa pysyminen.
- Työelämän tarpeisiin suhteutetun koulutuksen toteuttaminen.
- Vetovoimaisuuden ylläpito.
- Monipuolinen opetustarjonta.
- Itsenäisyys
- Alueellisuus
- Sisäinen yhtenäisyys

Jäsenkuntien odotukset kuntayhtymältä

Tavoitteet, joiden eteen kuntayhtymän tulisi työskennellä ja samalla jäsenkuntien keskeisimmät odotukset ovat:

- Työvoiman kouluttaminen alueelle
- Alueen elinvoiman turvaaminen
- Syrjäytymisen ehkäisy
- Luoda positiivista tulevaisuuden uskoa nuoriin ja alueen yrityksiin
- Työpaikoilla tapahtuvaa oppimista kaikkien jäsenkuntien alueella
- Innostavaa opetusta
- Korkea läpäisyaste

Kuntayhtymän ja sen jäsenkuntien välisen yhteyden kannalta olennaista on se, kuinka vuoropuhelu kuntien ja niitä edustavien valtuutettujen välillä toimii. Tämän yhteyden kannalta keskeistä on:

- Yhteisiä tapaamisia kunnat ja kuntayhtymän valtuusto => strategiafoorumi.
- Kuntayhtymän olennaisten asioiden - erityisesti muutosten - nostaminen esille korostetusti.
- Kuntien vastuu antaa syötteitä valtuutetuille.
- Raportoinnin kehittäminen.
- Kuntien keskinäinen vuoropuhelu.
- Teemaseminaareja.

Jäsenkunnat odottavat raportoinnin osalta kuntayhtymältä:

- Sama tieto kaikille jäsenkunnille.
- Taloudellisesta tilanteesta etupainotteisesti, ennen asian valtuustokäsittelyä.
- Opiskelijatilastoja jäsenkunnittain.
- Strategian toteutumistietoa.
- Kerran-kaksi vuodessa.
- Säännölliset kuntayhtymän johdon antamat tilannekatsaukset.

Kokonaisuutta tarkasteleva SWOT analyysi on toteutettu suhteessa visioissa määriteltyyn tavoitteeseen. Tunnistetut kuntayhtymän sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä toimintaympäristön tuomat mahdollisuudet ja uhat on esitelty alla olevissa SWOT – matriisissa.

VAHVUUDET

Sopiva koko
Nopeus (esim. reformin toimeenpano)
Kehittämisorientoituneisuus
Osaaminen
Monialaisuus
Työelämäyhteistyö
Sijainti
Ketteryys
Tilat
Oppimisympäristöt
Laitteet

HEIKKOUEDET

Sitoutuminen
Muutosvastarinta
Sisäänpäinkääntyneisyys
Iso kuva puuttuu
Asiakasajattelu vaiheessa
Asenne
Epäyhtenäinen johto
Pelko
Viestintä
Uusiutumiskyvyn puute

MAHDOLLISUUDET

Työelämäyhteydet
Digitalisaatio
Osaamisen tunnitaminen
Opetuksen painopisteet
Salon uusi nousu
Uudet kumppanuudet
Kansainvälisyys
Fuusiot
Oy

UHKAT

Opiskelijamäärän väheneminen
Taloudelliset reunaehdot/Rahoitus
Väestörakenne
Osaamisen uudistaminen
Asenne
Politikointi
Päätöksenteon ennakoimattomuus
OPH/OKM