

EFQM/Henkilöstötulokset

CASE: HENKILÖSTÖTULOSTEN ESITTÄMINEN EFQM-MALLISSA, Suomen Liikemiesten Kauppaopisto – ATK-Instituutti

Henkilöstöstrategiamme tavoitteena on osaava, motivoitunut, työssään viihtyvä ja jaksava henkilöstö. Kehitämme henkilöstön ja organisaation osaamista järjestelmällisesti. Kehittäminen perustuu oppilaitoksessa määriteltyihin osaamisalueisiin. Parannamme toimintakulttuuriamme SLK-hengen mukaisesti yksilöä innostavaksi ja yhteistyöhön kannustavaksi ja vahvistamme SLK:n Säätiön myönteistä työnantajakuva.

Seuraamme mm. seuraavia strategisia mittareita ja prosessimittareita säännöllisesti.

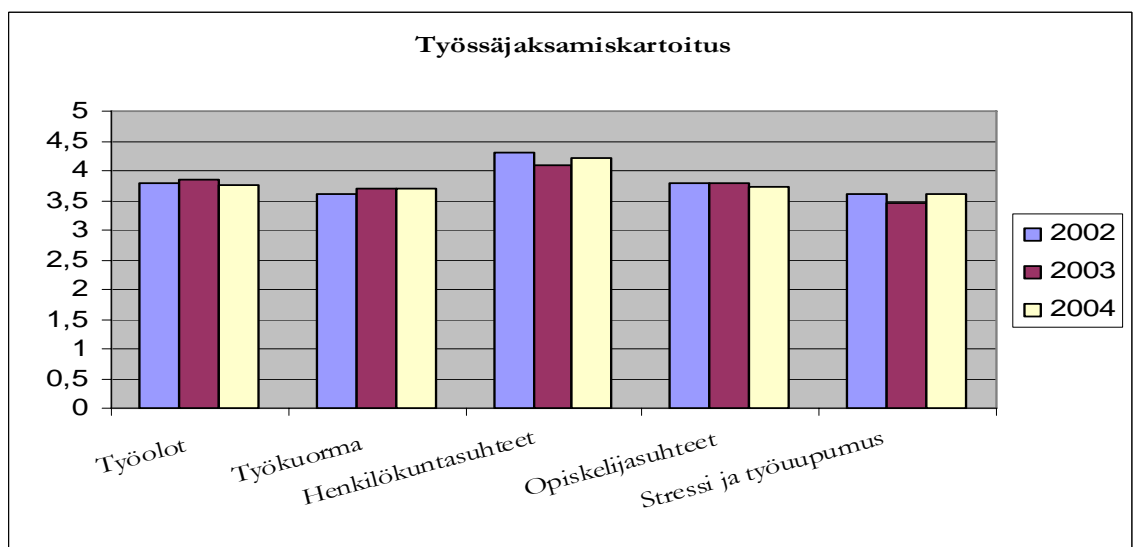
7. HENKILÖSTÖTULOKSET

7 a Henkilöstön näkemykset

Työilmapiiri- ja työssäjaksamiskysely

Strateginen tavoite: Työilmapiiri- ja työssäjaksamiskyselyn keskiarvo vuonna 2004 3,97
Tulos: Työilmapiiri- ja työssäjaksamiskyselyn keskiarvo vuonna 2004 3,89

Työssäjaksamiskartoituksella selvitetään henkilöstön tyytyväisyyttä työoloihin ja työkuormaan, henkilöstösuhteisiin ja työssäjaksamiseen. Koko kyselyn vastausten keskiarvo oli vuonna 2002 3,87, vuonna 2003 3,92 ja vuonna 2004 3,89 asteikolla 1–5.



Oppiva organisaatio -testi

Tavoite: Oppiva organisaatiotestin tavoitetulos vuonna 2004 3,4.

Tulos: Testin tulos vuonna 2004 3,39.

Tiimirakenteen toimivuuden selvittämiseksi SLK:ssa on tehty marraskuussa 2001 ja tammikuussa 2004 Educa-Instituutin versio Anita ja Urpo Saralan Oppiva organisaatio -testistä. Testissä saavutettiin varsin hyvät arvot useilla oppivan organisaation osa-alueilla. Testissä arvioitiin organisaation ominaisuuksia koskevia väittämiä asteikolla 1–5. Testiin vastasi vuonna 2001 94 % ja vuonna 2004 89 % päätoimisesta henkilöstöstä. Oppiva organisaatio -testin tulosten perusteella SLK:n toiminta vastaa molempien mittausten perusteella hyvin oppivan organisaation toimintatapaa (keskiarvot pääosin > 3,40). Vertailuna eri organisaatioiden tuloksiin pidetään keskiarvon > 3,40 mukaisia tuloksia erittäin hyvin oppivan organisaation toimintatavan mukaan toimivan organisaation piirteinä. (Hätönen, Heljä. SLK matkalla oppivaksi organisaatioksi 2004.)

Oppiva organisaatio	2001	2004
Tosiasioiden tunnistaminen ja visio	3,47	3,55
Työkulttuuri ja ilmapiiri	3,72	3,56
Laatu ja prosessien kehittäminen	3,74	3,78
Yhteistoiminta ja tiimit	3,32	3,47
Joustavuus ja osaamisen edistäminen	3,29	3,11
Oppimisnäkökulma	3,27	3,45
Kokonaiskeskiarvo	3,47	3,39

Suomen paras työpaikka-tutkimus

LTT -tutkimus Oy:n järjestämässä Suomen Parhaat Työpaikat 2003 -kilpailussa SLK oli Suomen paras oppilaitostyöpaikka. Tutkimuksessa selvitettiin työpaikkojen paremmuutta uskottavuuden, kunnioituksen, oikeudenmukaisuuden, ylpeyden ja yhteishengen näkökulmista.

SLK:n henkilöstö antoi vastauksissaan korkeimmat pisteet kysymyksiin, joissa henkilöstö koki johdon luottavan siihen, että ihmiset tekevät parhaansa ilman jatkuvaa valvontaa, saavansa koulutusta ammatillisen osaamisensa kehittämiseksi, tulevansa kohdelluksi tassa-arvoisesti asemasta, iästä tai sukupuolesta riippumatta, tulevansa töihin mielellään ja kokevansa työpaikan yhteishengen hyväksi. Vastaajista 88 % oli sitä mieltä, että SLK on kokonaisuutena hyvä työpaikka. SLK:n henkilöstön vastausprosentti tutkimuksessa oli korkea. Kyselyyn vastasi 81,3 % päätoimisesta henkilöstöstä.

Tulokset on huomioitu seuraavan vuoden toiminnan kokonaissuunnittelussa.

7 b Suorituskyvyn mittarit

Muodollinen pätevyys

Strateginen tavoite: Muodollisesti pätevien opettajien osuus opetushenkilöstöstä v. 2004 90 %

Tulos: Muodollisesti pätevien opettajien osuus opetushenkilöstöstä oli vuonna 2004 82 %.

2002	2003	2004
82 %	76 %	82 %

Muodollisesti pätevien opettajien määrään pyritään vaikuttamaan asettamalla rekrytoinnissa etusijalle muodollisesti pätevät hakijat ja kannustamalla henkilöstöä pätevytyymään.

Opettajien työelämäpäivien lukumäärä

Strateginen tavoite: Opettajien työelämäpäivien lukumäärä v. 2005 60 pv / 2 opettajaa.

Tulos: -

2003	2004	2005
49 pv	77 pv	-

Koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista

Strateginen tavoite: Koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista v. 2004 4 %

Tulos: Koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista v. 2004 % 4,17 %.

Ensimmäinen luku osoittaa koulutusmenojen osuuden palkkamenoista ja toinen, sulkeissa oleva luku on laskettu tuloksellisuusrahoituksen laskentaperiaatteella. Laskentajankohta v. 2004 ja julkaisuvuosi 2005.

2002/2003	2003/2004	2004/2005
2,06 % (5,14 %)	1,55 % (3,35 %)	1,32 % (4,17 %)

Henkilöstörakenne

SLK:n henkilöstön määrä vuoden 2004 lopussa on 105 henkilöä. Päätoimista henkilöstöä oli 8,2 prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin. Henkilöstöstä oli päätoimista opetushenkilöstöä 65 ja hallintohenkilöstöä 27.

Henkilöstö on naisvoittoinen, sillä vuonna 2004 päätoimisesta henkilöstöstä naisia oli 63 % ja miehiä 37 %. Päätoimisten opettajien keski-ikä oli 46,2 vuotta ja hallintohenkilöstön 40,3 vuotta.

Taulukko Henkilöstörakenne vuosina 2002–2004

	2002	2003	2004
Päätoimista henkilöstöä kaikkiaan	75	85	92
– opetushenkilöstö	53	62	65
– hallintohenkilöstö	18	19	27
– johto	4	4	5
Sivutoiminen opetushenkilöstö	16	16	13
Päätoimisen henkilöstön määrän kasvu edellisvuodesta	12 %	13 %	8,2 %
Vaihtuvuus	1,6 %	2,66 %	7,05 %

Hakijat avoimiin tehtäviin

Päteviä hakijoita / avoin paikka.

2002	2003	2004
13,5	11,7	17,2

Henkilöstön sairaspöissaolat

päivää vuodessa	2002	2003	2004
Opetushenkilöstö	6,11	5,27	5,38
Hallintohenkilöstö	11,9	6,52	4,49

Henkilöstön asiantuntijavaihto

Asiantuntijavaihdoksi luokitellaan vähintään viikon mittainen työhön liittyvä ulkomaanmatka, joka ei ole kokous tai seminaari.

Tavoite: Vähintään 5 päätoimista henkilöstön jäsentä osallistuu asiantuntijavaihtoon v.2004

Tulos: Asiantuntijavaihtoon osallistui 5 päätoimista henkilöstön jäsentä v. 2004

Taulukko Asiantuntijavaihtoon osallistuneet henkilöt vuosina 2002–2004

Vuosi	2002	2003	2004 tavoite	Toteutunut
Määrä	2 henkilöä	3 henkilöä	5 henkilöä	5 henkilöä