

Arviointiraportti

5.6.2017

Koulutuksen järjestäjä: Pop & Jazz Konservatorion säätiö

Laatija: Turun konservatorion arviointiryhmä: Ulrika Kauniskangas, Juha Järvinen, Sirkka Latva-Mantila ja Terhi Lindholm

Arvioinnin kohteet: hallinto- ja tukipalvelut

Arviointiraportti perustuu

- Pop & Jazz Konservatorion toimittamaan aineistoon
- www-sivuilla olevaan julkiseen tietoon sekä
- vertaisarviointikäyntiin, joka toteutettiin 4.4.2017.

Kriteeripohjainen vertaisarviointikäynti kesti yhden työpäivän. Arvioijat haastattelivat

- hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstöä
- opettajien edustajia
- opiskelijoiden edustajia sekä
- sidosryhmiä

Arviointialue 1

Opintotoimiston asiakokonaisuus

Vahvuudet:

Henkilökunta on hyvin sitoutunutta, osaavaa ja palveluhenkistä ja saa laajasti kiitosta arviointiryhmissä.

Visma-järjestelmä on otettu hyvin käyttöön ja se on vähentänyt manuaalisen työn määrää. Työnjakoa on muutoinkin parannettu aikaisemmasta: työkuormaa on jaettu muille, kuten tutoropettajille tai muille opettajille (esim. suoritusmerkintöjen osalta). Ohjaukseen on osoitettu riittävästi resursseja.

Ennakointi on selkeästi vahvuus. Info otetaan huomioon hyvissä ajoin ja ministeriön ym. muutokset ennakoidaan hyvin.

Työilmapiiri koetaan hyvänä.

Tietojärjestelmät toimivat, vaikka olisi selkeämpää, jos valittaisiin yksi monen sijaan (nyt Wilma, Google, IMS).

Kehittämiskohteet:

Varahenkilöjärjestelmä kaipaa vahvistamista ja esim. toipilaana olisi hyvä olla etätyömahdollisuus. Todistusten kirjoittamisen ajankohta on haavoittuvien.

Toisinaan työt kasautuvat, mutta vuosikello auttaa ennakoimaan ruuhkia.

Arviointialue 2

Taloushallinnon asiakokonaisuus

Vahvuudet:

Henkilökunta on osaavaa ja motivoitunutta.

Työyhteisön toimintakulttuurissa on paljon vapautta verrattuna moniin muihin työpaikkoihin. Ei ole esim. liike-elämän tuloksen takomistavoitteita tai -paineita.

Henkilöstöresurssit tuntuvat oikein mitoitetuilta, ainakin nykyisten tietojärjestelmien kanssa.

Kehittämiskohteet:

Töissä on kaksi henkilöä, joten työnjaossa ei ole kovin paljon vaihteluväliä. Varahenkilöjärjestelmää kannattaa pohtia.

Työssäoppimisen korvauskäytäntöjen selkeys opiskelijanäkökulmasta nousi myös esiin haastattelussa.

Arviointialue 3

Tiedotus, markkinointi, kansainvälinen toiminta

Vahvuudet:

Suosituksen oppilaitoksen ei sinänsä tarvitse olla huolissaan markkinoinnista ja opiskelijarekrytoinnista.

Viestinnän hajanaisuuteen on herätty ja asiaa kehitetään, viestintästrategia on jo laadittu. Kehittämiskohta on tunnistettu hyvin.

Verkkoympäristön kehittämishanke on käynnissä.

Sisäinen tiedotus: Wilmaa osataan käyttää hyvin. Opiskelijoiden näkökulmasta sisäinen tiedotus Wilman kautta toimii hyvin. Sisäinen tiedotus on kehittynyt hyvään suuntaan.

Kysyminen työntekijältä suoraan tuntuu toimivan hyvin kaikkien kesken.

Kehittämiskohteet:

Tiedotuskanavia on paljon ja herää kysymys, onko niitä jo liikaa.

Vastuut viestinnästä ovat epäselviä. Viestintäsuunnitelmaa luodaan, mutta se on vielä

hajallaan. Suunnitteilla on ilmeisesti selkeä, operatiivinen, tehtäväkohtainen vuosikello.

Tiedotuksen ja markkinoinnin henkilöstöresurssi on melko pieni. Ammatillisen koulutuksen säästöjen seurauksena tätä asiaa on vaikea kehittää resurssien kautta. Henkilökunta voi silti esittää kiinnostustaan näihin asioihin ja sitä kautta päästä mukaan tiedotus- ja markkinointitoimintaan.

Kansainvälisestä toiminnasta ei haastateltavilla oikein ollut tietoa. Ammatillisen koulutuksen säästöjen seurauksena myös kv-toimintaa on supistettu.

Arviointialue 4

Kirjastotoiminnot

Vahvuudet:

Asioista sopiminen hallinnon kanssa toimii erittäin hyvin.

Varahenkilöjärjestelmä kirjaston osalta on kunnossa. Lähitulevaisuudessa itsepalvelutoiminnot edesauttavat kirjaston toimintaa myös poikkeustilanteessa (esim. kirjaston henkilökunnan koulutuspäivät).

Kehittämiskohteet:

Vaikka kirjastonhoitaja pyrkii osallistumaan htp-kokouksiin kerran kuukaudessa, kirjaston henkilökunta on helposti erillään muusta henkilöstöstä, koska työpiste ei ole samassa rakennuksessa ja toisaalta palvelut toteutetaan ostopalveluna Metropoliasta. Esim. sisäiset Wilma-viestit eivät tavoita kaikkia.

Opiskelijat eivät välttämättä olleet lainkaan käyttäneet kirjaston palveluita. Muu henkilökunta ei välttämättä ollut tietoinen kirjaston digitaalisista materiaaleista.

Arviointialue 5

Kiinteistö- ja vahtimestaripalvelut

Vahvuudet:

Työntekijät ovat palveluhenkisiä ja osaavia ja saavat laajasti kiitosta arviointiryhmissä.

Tiimi itseohjautuu hyvin.

Kehittämiskohteet:

Tilavarausten toimimisen suhteen toivottiin parempaa kommunikointia Metropolian kanssa, jotta tyhjiä varauksia ei siinä määrin pääsisi syntymään.

Isännöintifirman reagointiaika on joskus liian pitkä.

Arviointialue 6

Sali-, studio-, laite-, valo- ja äänitekniikan palvelut

Vahvuudet:

Työntekijät ovat palveluhenkisiä, osaavia ja sitoutuneita ja saavat laajasti kiitosta arviointiryhmissä. Tiimi itseohjautuu hyvin.

Tekniikan ja hallinnon sekä toisaalta tekniikan ja opetushenkilöstön yhteistyö toimii hyvin.

Kehittämiskohteet:

Itsearviointinnissa oli jo tehty havainto, että tekniikan palvelut tulisi ottaa mukaan hallinto- ja tukipalvelukyselyyn.

Henkilöstö pystyy tuuraamaan toisiaan ja asioita on delegoitu myös opiskelijoille. Varsinaista varahenkilöjärjestelmää sairaustapausten varalta ei silti ole, mikä voi näkyä poikkeustilanteiden asiakaspalautteessa.

Arviointialue 7

Tietojärjestelmät

Vahvuudet:

Primus-Kurre-Wilma toimii hyvin ja on hyvin käytössä. Tiedonkeruu Wilmassa/Vismassa on monipuolista ja vaikutti koskevan koko henkilöstöä.

IMS on kiinnostava kokonaisuus. Arviointikeskusteluun osallistuneilla tuntui olevan hyvä kehittämisote ja -näkemys.

Kehittämiskohteet:

Monta rinnakkaista järjestelmää aiheuttaa esim. käyttäjätunnusongelmaa: eri järjestelmissä on eri tunnukset käytössä. Tämä on silti huomioitu kirjautumisjärjestelmä SSO:ssa, jonka kautta tulevaisuudessa on mahdollista kirjautua kaikkiin ohjelmiin, joihin on pääsy.

IMS-viestitys ei toimi käytännössä. Muiden kanavien kautta (esim. kysymällä suoraan henkilöltä) saa vastauksen nopeasti.

Arviointialue 8

Johtaminen

Vahvuudet:

Johto on hyvin perillä asioista ja ennakoi hyvin.

Johto muistaa kiittää, vaikka päivittäisestä suoriutumisesta ei kaikkien mielestä välttämättä tule kovin paljon palautetta. Kulttuuri vaikuttaa avoimelta.

Työilmapiiri on hyvä. Henkilöstön työkyvystä huolehditaan ennakoivilla työhyvinvointipalveluilla. Myös työresurssien jakoa pohditaan säännöllisesti.

Kehittämiskohteet:

Kuunteleminen ja keskusteleminen voisi palautteen perusteella olla vuorovaikutteisempaa.

Vastuiden ja valtuuksien tasapainoa voisi pohtia lisää.

Esiin nousi kysymys läpinäkyvyydestä esim. kampusvalmistelussa.

Kokonaisarviointi

Vahvuudet:

Pop & Jazz Konservatorio on rohkea ja dynaaminen uudistaja, joka uudistuksissaan ottaa hyvin huomioon ammatillisen koulutuksen ajantasaiset määräykset ja ohjeistukset.

Palvelut on järjestetty opiskelijalähtöisesti. Htp-henkilöstö sai yleisesti kiittävää palautetta sitoutumisesta, itseohjautumisesta ja ennakoinnista.

Kaikkien haastatteluryhmien mielestä työhyvinvointi on järjestetty erityisen hyvin.

Kehittämiskohteet:

Varahenkilöjärjestelmän edelleen kehittämistä on useilla henkilöstöryhmillä syytä pohtia.

Viestinnän ja markkinoinnin sekä tietojärjestelmien toimintaa ja vastuita kannattaa selkeyttää ja kehittää.

Haastatteluissa tuli esiin epätietoisuutta verkko-opetuksen tulevaisuudesta ja työkaluista. Konkreettinen digitaalinen aineisto (kirjastossa) on jäänyt vähälle käytölle.

Yhteenveto arvioinnista:

Asteikolla *puuttuva - alkava - kehittyvä - edistynyt* Pop & Jazz Konservatorion htp-kokonaisuus on kokonaisuudessaan vahvalla kehittyvällä tasolla. Mukana on silti niin edistyneitä osioita kuin jokin alkavakin elementti.