



SAMiEDU

Arviointikertomus 2021

Ammattiopisto Samiedu | Itä-Savon koulutuskuntayhtymä

Sisällys

1 TARKASTUSLAUTAKUNNAN TOIMINTA	3
1.1 Tehtävät ja toiminnan tarkoitus	3
1.2 Kokoonpano	3
1.3. Toimintamuodot	4
2 EDELLISTEN VUOSIEN ARVIOINTIKERTOMUSTEN JOHDOSTA TEHTYJEN TOIMENPITEIDEN ARVIOINTI	5
3 TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN	5
3.1 Taloudellinen asema	5
3.2 Sitovien taloudellisten tavoitteiden toteutuminen.....	8
3.3 Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen.....	8
3.4 Määrällisten tavoitteiden toteutuminen.....	9
4 HENKILÖSTÖ	10
4.1 Yleistä	10
4.2. Kouluttautuminen ja osaamisen kehittäminen	10
4.3. Ikärakenne ja ikääntymisen vaikutukset arkeen	11
4.4 Sairauspoissalot ja työhyvinvointi	11
5 KUNTAKONSERNI	12
6 SISÄINEN VALVONTA JA RISKIENHALLINTA	13
7 LOPUKSI	14
8 ESITYS YHTYMÄVALTUUSTOLLE.....	15
9 ALLEKIRJOITUKSET	15

1 TARKASTUSLAUTAKUNNAN TOIMINTA

1.1 Tehtävät ja toiminnan tarkoitus

Valtuuston toimikaudeksi asettaman tarkastuslautakunnan tehtävänä on kuntayhtymässä kuntalain 121 §:n mukaan:

- Valmistella valtuuston päätettävät hallinnon ja talouden tarkastusta koskevat asiat.
- Arvioida, ovatko valtuuston asettamat toiminnan ja talouden tavoitteet kuntayhtymässä ja kuntakonsernissa toteutuneet ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla.
- Arvioida talouden tasapainotuksen toteutumista tilikaudella sekä voimassa olevan taloussuunnitelman riittävyttä, jos kuntayhtymän taseessa on kattamatonta alijäämää.
- Huolehtia kuntayhtymän ja sen tytäryhteisöjen tarkastuksen yhteensovittamisesta.
- Valvoa kuntalain 84 §:ssä säädetyn sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuuden noudattamista ja saattaa ilmoitukset valtuustolle tiedoksi.
- Valmistella yhtymähallitukselle esitys tehtäviään koskeviksi hallintosäännön määräyksiksi sekä arvioinnin ja tarkastuksen talousarvioksi.

1.2 Kokoonpano

Itä-Savon koulutuskuntayhtymän yhtymävaltuusto valitsi 8.9.2021 (23 §) pitämässään kokouksessa tarkastuslautakunnan toimikaudekseen 2021 – 2025.

Tarkastuslautakunnan kokoonpano 8.9.2021 alkaen:

Varsinainen jäsen

Heikkinen Sami (puheenjohtaja)

Svensk Thomas (varapuheenjohtaja)

Heiskanen Mauno

Lähdeaho-Kero Ruth

Korhonen Katja

Varajäsen

Järveläinen Asko

Valjus Ville-Veikko

Leminen Eemeli

Hämäläinen Iida

Vokkolainen Pia

Tarkastuslautakunnan sihteerinä ja pöytäkirjanpitäjänä on toiminut hallintojohtaja Taina Juuti.

Kokoonpano 7.9.2021 saakka:

Varsinainen jäsen

Tuorila Niina-Kaisa (puheenjohtaja)

Lajunen Petri (varapuheenjohtaja)

Varajäsen

Jalvanti-Hannikainen Satu

Virtanen Veikko

Klemettinen Helvi

Laitinen Marja

Sahinjoki Tuomas

Härkönen Jesse

Ora Ari

Turunen Pekka

Tarkastuslautakunnan sihteerinä ja pöytäkirjanpitäjänä on toiminut koulutussihteerinä Päivi Matilainen.

Tilintarkastaja

Koulutuskuntayhtymän yhtymävaltuuston valitsemana tilintarkastajana on toiminut tilintarkastusyhteisö BDO Auditor Oy, vastuunalaisena tilintarkastajana HT, JHT Taina Törrönen.

1.3. Toimintamuodot

Tarkastuslautakunta on laatinut toimintaansa varten arviointisuunnitelman vuosille 2021 - 2025, joka ohjaa lautakunnan vuosittaista työskentelyä.

Tarkastuslautakunta on kokoontunut vuoden 2021 aikana viisi kertaa.

Tarkastuslautakunta on perehtynyt valtuuston vuodelle 2021 asettamiin toiminnallisiin ja taloudellisiin tavoitteisiin. Yhtymähallituksen 30.3.2022 allekirjoittamassa tilinpäätöksessä raportoidaan asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Lautakunnan käytävissä on ollut yhtymähallituksen kokousten esityslistat ja pöytäkirjat. Lisäksi lautakunta on saanut käyttöönsä erilaisia kuntayhtymän toimintaa ja taloutta koskevia raportteja.

Tarkastuslautakunta on vuoden 2021 aikana kuullut seuraavia viranhaltijoita:

- Kuntayhtymän johtaja/rehtori Jukka Mustonen (07.04.2021, 23.11.2021)
- Hallintojohtaja Taina Juuti (07.04.2021, 23.11.2021)
- Tila- ja turvallisuuspäällikkö Eetu Nissinen (25.01.2021)

Lisäksi on kuultu seuraavia henkilöstön edustajia:

- Pääluottamusmies, JUKO, Riitta Härkönen (25.01.2021 ja 23.11.2021)
- Pääluottamusmies, JHL, Jarmo Kankkunen (25.01.2021 ja 23.11.2021)
- Varaluottamusmies, JUKO, Jarkko Kaartinen (25.01.2021)
- Työsuojeluvaltuutettu Petri Ikonen (25.01.2021)
- Työsuojeluvaltuutettu, vara Sari Sirén (25.01.2021)

25.1.2021 kokouksessa käsiteltiin myös opiskelijoilta saatuja kirjallisia kommentteja opiskelusta.

Tilintarkastaja Taina Törrönen on osallistunut jokaiseen lautakunnan kokoukseen ja suorittanut työnsä laatimansa tarkastusohjelman mukaisesti. Tilintarkastaja on raportoinut tekemistään havainnoista lautakunnalle 25.1.2021 ja 6.5.2021 koskien vuotta 2020. Yhteistyö lautakunnan kanssa on sujunut hyvin.

Tilintarkastaja on antanut vuodesta 2021 12.5.2022 päiväämänsä tilintarkastuskertomuksen, joka ei sisällä sellaisia kuntalain 125 §:ssä tarkoitettuja muistutuksia, joiden johdosta tarkastuslautakunnan olisi pitänyt ryhtyä toimenpiteisiin. Väliraportin tilintarkastaja on antanut tarkastuslautakunnalle 20.1.2022 ja loppuraportin 12.5.2022.

2 EDELLISTEN VUOSIEN ARVIOINTIKERTOMUSTEN JOHDOSTA TEHTYJEN TOIMENPITEIDEN ARVIOINTI

Yhtymävaltuusto on kokouksessaan 26.5.2021 tarkastuslautakunnan esityksen mukaisesti merkinnyt tiedoksi Itä-Savon koulutuskuntayhtymän arviointikertomuksen vuodelta 2020, käynyt keskustelun arviointikertomuksen sisällöstä ja lähettänyt sen yhtymähallitukselle toimenpiteitä varten. Yhtymähallitus käsitteli kokouksessaan 29.9.2021 arviointikertomusta läpikäymällä tarkastuslautakunnan huomiot.

Yhtymähallituksen käsittely saatettiin yhtymävaltuustolle tiedoksi 24.11.2021.

Tarkastuslautakunta pitää yhtymähallituksen antamaa selvitystä riittävänä.

3 TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

3.1 Taloudellinen asema

Vuonna 2021 Itä-Savon koulutuskuntayhtymä toimi jo neljättä vuotta uudistetun lainsäädännön puitteissa.

Vuonna 2018 rahoituksen perustaksi otettiin opiskelijavuosi opiskelijamäärän sijaan. Sitova talousarviotavoite (1 400) saavutettiin toteuman ollessa 1 544 opiskelijavuotta.

Tilanteen kehittymistä vuodesta 2012 vuoteen 2021 voidaan kuvata lyhyesti seuraavilla luvuilla:

Vuosi	2012	2021	Muutos
Toimintatuotot	22,19 M€	19,3 M€	13,0 %
Henkilöstön määrä	305	191	-37,3 %

Kuntayhtymän vuosikatteeksi muodostui 3,4 miljoonaa euroa, mikä oli jopa 2,6 miljoonaa euroa parempi kuin talousarvio. Tilikauden tulokseksi muodostui 2,28 miljoonaa euroa ja tilikauden ylijäämäksi poistoero-kirjauksen jälkeen 2,46 miljoonaa euroa. Ulkoiset toimintatuotot kasvoivat 1,2 % (0,23 miljoonaa euroa) vuoteen 2020 verrattuna. Tämä johtui pääosin muiden toimintatuottojen kasvusta 0,3 miljoonalla eurolla. Vuokratuottojen kasvua oli noin 0,15 miljoonaa euroa edellisvuoteen nähden. Huomioitavaa on, että vuonna valtionosuusrahoitus kasvoi vuoteen 2019 nähden 2,3 miljoonaa euroa. Nyt valtionosuusrahoitus väheni noin 0,1 miljoonalla eurolla. Tilikauden tulos oli hyvä, vaikkakin edellisvuoteen nähden noin 1,1 miljoonaa euroa heikompi.

Toimintakulut kasvoivat edellisvuodesta 1,33 miljoonaa euroa, eli 9,1 %. Merkittävin kulujen kasvu oli henkilöstökuluissa, 0,7 miljoonaa euroa (7,1 %). Henkilöstömäärä on kasvanut vuoden aikana 13 henkilöllä. Vuonna 2020 alkanut koronapandemia vähensi etenkin vuoden 2020 kustannuksia ja nyt on palattu lähemmäs normaalia toimintaa. Palvelujen ostot kasvoivat 0,33 miljoonaa euroa (13,3 %) ja Aineet ja tarvikkeet 0,26 miljoonaa euroa (15,2 %) edellisvuoteen nähden.

Talousarvioon nähden toimintatuotot toteutuivat 2,22 miljoonaa euroa ja toimintakulut 0,366 miljoonaa euroa parempina. Toimintakate oli siten arvioitua jopa 2,59 miljoonaa euroa parempi. Toimintatuotoissa ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoitus toteutui merkittävästi paremmin kuin talousarviossa oli ennustettu.

Kuntayhtymän tasearvot olivat seuraavat:

	31.12.2021	31.12.2020
Vastaavissa:		
rahoitusarvopapereita, rahaa ja pankkisaamisia	12,1 milj. €	9,3 milj. €
Vastattavissa:		
arvonkorotusrahasto	1,8 ”	1,8 ”
ylijäämää	13,5 ”	11,0 ”
poistoeroa	1,7 ”	1,9 ”

Kuntayhtymän tase edelleen vahvistui merkittävästi. Omavaraisuusaste on 88,7 % (87,6 % vuonna 2020). Seuraavassa taulukossa on esitetty vuosikatteen kehittyminen vuosina 2012 – 2021.



Huomattavaa taulukossa on, että vuosi 2017 oli poikkeuksellinen verrattuna muihin vuosiin. Aleneviin toimintatuottoihin ei pystytty talousarviovuoden aikana vastaamaan menojen vastaavilla leikkauksilla.

Vuoden 2018 aikana tilanne kuitenkin normalisoitui, kun tehdyt säästötoimet alkoivat vaikuttaa. Vuosi 2019 oli jo hyvä, mutta vuosi 2020 oli kuitenkin poikkeuksellisen hyvä. Tämä johtui pääosin valtionosuusrahoituksen kasvusta. Myös toimintamenot olivat merkittävästi pienemmät. Vuosi 2021 on myös ollut merkittävän hyvä. Talous on ollut hyvin tasapainossa viime vuodet. Talousarviossa 2022 ja taloussuunnitelmassa 2023-2024 arvioidaan hyvän kehityksen jatkuvan.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kuntayhtymän ylijäämien ja poistoerojen ja vapaaehtoisten varausten yhteismäärän kehittyminen vuosina 2012 – 2021. Poistoerot ja vapaaehtoiset varaukset on otettu mukaan, sillä ne ovat periaatteessa eri tavalla nimettyä ylijäämää. Poistoerot tuloutuvat poistojen tahdissa vuosittain tuloslaskelman kautta. Jos kuntayhtymälle kertyisi kattamatonta alijäämää, otettaisiin poistoerot ja vapaaehtoiset varaukset huomioon alijäämää vähentävinä erinä. Kuntalain 110 §:n mukaan kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa.



Taulukosta nähdään, että kuntayhtymällä on puskuria noin 15,2 miljoonaa euroa. Alijäämäisyys ei uhkaa kuntayhtymää. Muutosta selkeästi huonompaan ei ole nähtävissä tilinpäätöksen ja talousarvion ja taloussuunnitelman 2022-2024 lukujen valossa. Kassavaratkin lisääntyivät 2,8 miljoonaa euroa ollen nyt 12,1 miljoonaa euroa.

Tilikauden taloudellinen tulos ja sen käsittely:

Kuntayhtymän vuoden 2021 tulos oli 2.281.207,73 euroa positiivinen.

Yhtymähallitus esittää, että poistoeroa tuloutetaan suunnitelman mukaan 179.594,40 euroa. Tilikauden ylijäämäksi muodostuu 2.460.802,13 euroa, jonka yhtymähallitus esittää kirjattavaksi oman pääoman yli-/alijäämätilille.

Kuntayhtymän taloudellinen tulos vuonna 2021 oli merkittävästi ylijäämäinen poistoerokirjausten jälkeen. Tämä toteutui 1,1 miljoonaa euroa heikompana kuin vuonna 2020.

3.2 Sitovien taloudellisten tavoitteiden toteutuminen

Käyttötalousosa:

- Yhtymäpalveluiden toimintakate talousarviossa oli -3,869 miljoonaa euroa. Toteutunut toimintakate oli -3,431 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*
- Koulutuspalvelujen toimintakate talousarviossa oli 4,669 miljoonaa euroa. Toteutunut toimintakate oli 6,818 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

Tuloslaskelmaosa:

- Tuloslaskelman vuosikate talousarviossa oli 0,8 miljoonaa euroa. Toteutunut vuosikate oli 3,39 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

Investointiosa:

- Nettoinvestointimenot talousarviossa olivat 0,755 miljoonaa. Toteutuneet nettoinvestointimenot olivat 0,563 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

Rahoituslaskelmaosa:

- Vaikutus maksuvalmiuteen talousarviossa oli 0,45 miljoonaa euroa. Toteutunut vaikutus maksuvalmiuteen oli 2,84 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

3.3 Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen

Valtuuston nähden sitovia toiminnallisia tavoitteita oli yksi: eSamiedu, verkkopohjaisten koulutustuotteiden tarjonnan merkittävä laajentaminen ja tutkinnot verkossa. Tutkinnot ja tutkinnon osat ovat verkossa tarjolla enenevässä määrin. *Tavoite toteutui.*

Vuoden 2021 talousarviossa yhtymävaltuusto asetti lisäksi muita toiminnallisia tavoitteita eri prosesseihin.

Koulutusalojen tavoitteena oli työelämälähtöiset tavat toteuttaa kaikkia koulutuksia ja työelämäkumppanuuksien systemaattinen kehittäminen, uusien koulutustuotteiden kehittäminen sekä kestävä kehityksen arvojen huomioiminen kaikissa koulutustuotteissa ja toteutuksissa. *Tavoitteet toteutuivat.*

Opiskelijapalveluiden tavoitteena oli HOKS-prosessin kehittäminen, mukaan lukien osaamisen tunnistamiset ja tunnustamiset, opiskelijoiden ohjauksen ja jatkuvan haun prosessin edelleen kehittäminen, oppivelvollisuuden laajentamisen huomioiminen ja opintojen maksuttomuus sekä oppilaitosyhteistyön syventäminen 2. asteen seuturyhmässä. *Tavoitteet toteutuivat.*

Talouden tavoitteet olivat kustannuspaikkarakenteen uudistaminen, taloushallinnon prosessien automatisointi sekä kestävä kehityksen mukaisten taloudellisten indikaattoreiden seuranta. *Tavoitteet toteutuivat.*

Henkilöstön kehittämisen tavoitteiksi asetettiin osaamisen tunnistaminen, henkilökohtainen kehittyminen sekä vastuullisuuden jakautuminen ja vahvistaminen organisaatiossa. Tavoitteeksi oli asetettu myös opetushenkilöstön vuosityöajan hyödyntäminen sekä työhyvinvoinnin parantaminen, koronavaikutusten minimointi ja työuupumuksen välttäminen. Henkilöstön kehittämisen tavoitteissakin huomioidaan kestävä kehitys, esimerkiksi suosimalla etäosallistumista tilaisuuksiin korona-ajan jälkeen. *Tavoitteet toteutuivat.*

Markkinoinnin ja viestinnän tavoitteena oli uusien www-sivujen toiminnallisuuden ja tehokkuuden parantaminen sekä näkyvyyden lisääminen, uuden brändin jalkautus, Citypisteen toimintakonseptin päivitys ja Citypisteen tapahtumatarjonnan lisääminen sekä Sami-Palvelut Oy:n ilmeen päivittäminen yhteneväksi Samiedun kanssa. *Tavoitteet toteutuivat.*

Laatu ja hanketyölle asetettiin tavoitteeksi tiedonhallintajärjestelmän uudistaminen, hanketoiminnan raportoinnin kehittäminen ja seuranta, viestinnän lisääminen sekä hankestrategian laatiminen. Tavoitteena oli myös ARVO-palauttejärjestelmän kehittäminen ja automatisointi edelleen. Kestävä kehitys oli nostettu esille myös laatu ja hanketyössä esimerkiksi hankeaiheiden ja hankeyhteistyökumppaneiden valinnassa ja hankinnassa. *Tavoitteet toteutuivat.*

Yhtymäpalveluiden ja kiinteistöjen tavoitteena oli oppimisympäristöjen päivittäminen ja yhteiskäyttö, työelämäkumppanuuksien lisääminen ja koulutusyhteistyön mahdollistaminen kampusohjelman avulla. Tavoitteena oli myös koulutuskuntayhtymän strategian uudistaminen, kestävän kehityksen huomioiminen esimerkiksi uusiutuvan energian käyttömahdollisuuksia ja energiatehokkuutta parantamalla sekä kiinteistöturvallisuuden lisääminen. *Tavoitteet toteutuivat.*

Lähes kaikkiin asetettuihin toiminnallisiin tavoitteisiin päästiin. ARVO-päättöpalauteen vastausprosentti saatiin nostettua 80 %:iin, mutta aloituskyselyn suhteen on vielä kehitettävää.

Koronapandemialla on ollut jonkin verran vaikutusta toiminnallisten tavoitteiden toteutumisissa.

3.4 Määrällisten tavoitteiden toteutuminen

Asiakas

Yhtymävaltuustolle sitova painottamaton opiskelijavuositavoite asetettiin 1400 opiskelijavuodeksi. Tavoite toteutui opiskelijavuosien ollessa 1544. Suoritettujen koko tutkintojen määrissä päästiin tavoitteeseen ja tutkinnon osia suoritettiin reilusti tavoitetta enemmän.

Suoritettut tutkinnot VOS/kaikki		Suoritettut tutkinnon osat VOS/kaikki	
tavoite	600/900	tavoite	3300/4500
toteutuma	639/972	toteutuma	4509/5841

Yhteishaussa aloittaneiden määrä 168 jäi 200 opiskelijan tavoitteesta, mutta jatkuvassa haussa tavoite puolestaan ylitettiin reippaasti, sillä hakijoita oli 1216, kun tavoitteeksi oli asetettu 900 opiskelijaa. Vallitseva koronaepidemia vähensi innokkuutta opiskeluun ja monilla seutukunnilla keskeyttämisaste on noussut korona-aikana merkittävästi. Samiedussa opintojen keskeyttämisaste kasvoi vain hieman edellisestä vuodesta keskeyttämisasteen ollessa 11,4 % (tavoite 10 %). Valtakunnallisesti mitattuna Samiedun keskeyttämisaste on kuitenkin varsin alhainen, joten tulokseen voi olla tyytyväinen.

Prosessit ja laatu

Työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen toteutui tavoitetta paremmin, sillä 59 % (tavoite 50 %) valmistuneista pääsi työelämään ja jatko-opintoihin siirtyi 12 % tavoitteen ollessa 10 %. Mainittakoon, että

edellä esitettyjen lukujen raportointi tapahtuu HOKS-ohjauksen loppuvaiheen tietoihin perustuen. Opiskelijoilta kerättävän ARVO-päätöspalautteen palautteet olivat hyviä. ARVO-päätöspalautteen tavoitteeksi asetettiin 4,1 ja keskiarvo oli 4,2. Päätöspalautteen vastaus-% oli 80, kun tavoitteeksi oli asetettu 70 %. Huomionarvoista on, että vuonna 2020 vastaus-% oli vain 51,5 %, eli tässä on tapahtunut merkittävä nousu viime vuosien aikana.

Työelämäpalautte sen sijaan jäi 4,1 tavoitetasosta, ollen 3,8. Tarkastuslautakunta toivoo, että työelämäyhteistyötä pyritään lisäämään selvittämällä yritys-elämän odotuksia sekä toteuttamalla näihin perustuvia kehitystoimia.

Henkilöstöön ja talouteen kohdistuneet tavoitteet ja niiden tulokset on käsitelty toisaalla arviointikertomuksessa.

4 HENKILÖSTÖ

4.1 Yleistä

Itä-Savon koulutuskuntayhtymän henkilöstöhallinto on laatinut vuodelta 2021 henkilöstöraportin, jossa esitetään henkilöstöä kuvaavat keskeisimmät tunnusluvut. Raportista käy ilmi henkilöstön määrä, keski-ikä, sairauspoissaolot, henkilöstön koulutusmenot sekä opetushenkilöstön muodollinen pätevyys ja kaikkien tunnuslukujen kehittyminen suhteessa aikaisempiin vuosiin.

Vuoden 2021 lopussa kuntayhtymän palvelussuhteessa oli kaikkiaan 191 henkilöä (178 vuonna 2020), joista vakinaisia oli 157 (150) ja määräaikaisia 34 (28). Henkilötyövuosia kuntayhtymässä toteutui vuonna 2021 kaikkiaan 174,27 (164,44). Vuoteen 2020 lisäystä on tapahtunut 9,83 henkilötyövuotta.

Opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuus laski hieman edellisestä vuodesta ollen 93,3 % (95,0 %). Hienoisesta laskusta huolimatta voidaan yhtyä henkilöstöraportin toteamaan, että Samiedun opetushenkilöstö on erittäin pätevää. Moni aloittava opettaja hankkii muodollisen kelpoisuuden työn ohessa.

4.2. Kouluttautuminen ja osaamisen kehittäminen

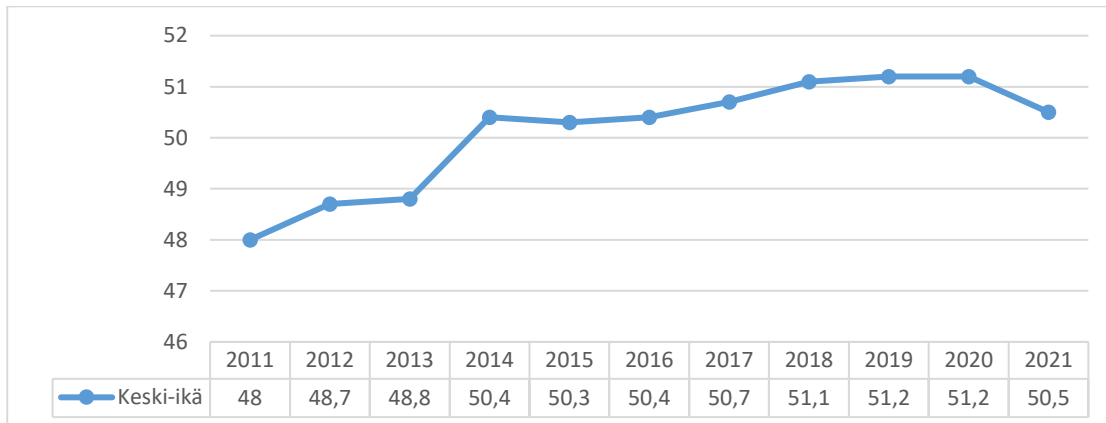
Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen käytettiin vuonna 2021 keskimäärin 5 pv/hlö, mikä oli hieman pienempi, kuin edellisvuoden toteutuma 5,4 pv/hlö. Koronalla on ollut merkittävä vaikutus kouluttautumishalukkuuteen. Loppuvuodesta 2021 havaittiin myös kehitettävää henkilöstön koulutusilmoituskäytänteissä, jotka osaltaan vaikuttavat siihen, etteivät kaikki henkilöstön koulutuksiin osallistumiset ole raportoituneet koulutuksen seurantajärjestelmään. Koulutusilmoituskäytänteiden parempaan perehdytykseen kiinnitetään huomiota vuoden 2022 aikana.

Syksyn 2021 aikana kaikki esihenkilöt ovat suorittaneet Työterveyslaitoksen järjestämän työturvallisuuskoulutuksen. Koulutuksen tavoitteena on ollut lisätä esihenkilöiden tietoisuutta työturvallisuuden liittyvistä asioista ja ennaltaehkäistä mahdollisimman paljon työturvallisuuteen liittyviä vahinkoja ja tapaturmia. Tarkastuslautakunta pitää hyvänä, että asiaan on kiinnitetty huomiota.

4.3. Ikärakenne ja ikääntymisen vaikutukset arkeen

Samiedun henkilöstön keski-ikä 50,5 vuotta on jonkin verran kunta-alan keski-ikää (45,6 vuotta) korkeampi (KT 2020). Naisilla keski-ikä oli 49,7 vuotta ja miehillä 51,6 vuotta. Koko 2010-luvun tasaisesti noussut keski-ikä on nyt taittunut laskuun (kuvio 1).

Kuvio 1. Henkilöstön keski-ian kehitys raportointivuosina 2011–2021



Henkilöstön ikärakenne luo kuitenkin edelleen haasteita henkilöstön työssäjaksamiselle ja työkyvyn ylläpitämiselle.

Henkilöstön eläköityminen asettaa haasteen tulevaisuudessa koko kuntasektorilla. Kuntayhtymän henkilöstöstä suurin ryhmä ovat 50-59-vuotiaat ja tämän perusteella eläköityminen kiihtyy seuraavien vuosien aikana. Mahdollinen yleinen kilpailu osaavasta työvoimasta saattaa asettaa rekrytointihaasteita myös koulutuskuntayhtymälle. Eläköitymisen mahdollisiin haasteisiin on kuitenkin hyvä varautua ja asiaa pitää ennakoita. Tarkastuslautakunta esittää, että tilanteeseen pyritään varautumaan ennakoivilla rekrytoinneilla sekä elämänvaihejohtamisen keinojen hyödyntämisellä. Tarkastuslautakunta toivoo selvitetävän myös, voisiko erilaisilla motivointitoimenpiteillä tai työjärjestelyillä vaikuttaa siihen, että kaikki eivät jää eläkkeelle heti eläkeiän täytyessä.

Tarkastuslautakunta kehottaa lisäksi aktiivisilla toimenpiteillä varmistamaan, että kokeneiden henkilöiden tietotaito ja vahva osaaminen siirtyy organisaatiossa virkaiältään tuoreemmalle henkilöstölle eikä häviä kokeneen henkilöstön eläköitymisen myötä.

4.4 Sairauspoissalot ja työhyvinvointi

Talousarvion 2021 tavoitteeksi asetettiin sairauspoissaolojen osalta 8 päivää/henkilö. Terveysperusteiset poissaolot toteutuivat jonkin verran tavoitetta suurempana, ollen keskimäärin 10,7 päivää/henkilö. Vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli 11,7 pv/hlö, joten poissaolot olivat laskusuunnassa. Tarkastuslautakunta toteaa, että poissaolojen määrä on edelleen merkittävästi matalampi, kuin kunta-alan työnantajien keskimääräinen poissaolopäivien määrä 16,7 kalenteripäivää/henkilö.

Osalla opettajista on ollut kuormittuneisuutta, joka on vaikuttanut myös opetuksen laatuun. Myös koronapandemia on lisännyt opetushenkilöstön taakkaa vaikuttamalla esimerkiksi opetuksen suunnitteluun ja siten lisännyt omalta osaltaan työn kuormittavuutta. Opiskelijat ovat osin uupuneita ja koko Samiedun henkilöstö on ollut kovilla. Tarkastuslautakunta toteaa, että henkilöstön terveys ja työhyvinvointi ovat avaintekijöitä opetuksen hyvän laadun ja koulutuskuntayhtymän taloudellisen tuloksen toteutumisessa suunnitelman mukaisesti myös tulevaisuudessa. Tarkastuslautakunta pyytääkin edelleen kiinnittämään huomiota sairauspoissaloihin, kehottaa jatkamaan aktiivisia toimenpiteitä sairauspoissaolojen ehkäisemiseksi yhdessä työterveyshuollon kanssa sekä varmistamaan riittävät resurssit opetuksessa.

Samiedu osallistuu syksyllä 2021 käynnistyneeseen MINTISSÄ-työhyvinvointihankkeeseen, jonka tavoitteena on parantaa työyhteisön hyvinvointia ja kehittää työhyvinvoinnin johtamisen mallia. Hankkeen tiimoilta henkilöstöllä oli mahdollisuus ilmoittautua mukaan myös puolen vuoden mittaisiin hyvinvointiprojekteihin kokonaisvaltaisen hyvinvointinsa parantamiseksi sekä eläkeikää lähenevien työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi.

Samiedussa toteutettiin loka-marraskuussa 2021 Työterveyslaitoksen Parempi Työyhteisö (ParTy) -työyhteisökysely. Kyselyn vastausprosentti jäi 71 %:iin. Vastausprosentti on samaa tasoa kuin valtakunnallinen keskiarvo, mutta tarkastuslautakunta kehottaa miettimään keinoja vastausprosentin nostamiseksi.

5 KUNTAKONSERNI

Itä-Savon koulutuskuntayhtymällä on yksi tytäryhtiö, Sami-Palvelut Oy. Kuntalain 110 §:n mukaan talousarviossa ja -suunnitelmassa hyväksytään myös kuntakonsernin toiminnan ja talouden tavoitteet.

Kuntayhtymän vuoden 2021 talousarvioon on tytäryhtiölle asetettu seuraavia toiminnallisia ja taloudellisia tavoitteita:

Sami-Palvelut Oy:n roolin ja tulevaisuuden kuvan selkiyttäminen sekä strategiatyöskentelyn aloittaminen. Toimenpiteet ovat käynnissä ja jatkuvat edelleen vuonna 2022.

Palvelutarjoaman selkiyttäminen ja kasvattaminen asiakastarpeet huomioiden ja kilpailukykyisellä hinnoittelulla. *Tavoite toteutui.*

Palvelujen näkyvyyden ja saavutettavuuden parantaminen sekä tunnettuuden lisääminen brändiuudistuksen myötä ja säännöllisen, kohdennetun markkinointiviestinnän avulla. Myös selvitys verkkokaupasta on aloitettu. *Tavoite toteutui.*

Henkilöresursoinnin parantaminen verkostoyhteistyöllä (ml. alihankintaverkostot), tiiviillä yhteistyöllä hanketiimin kanssa sekä tukitiimin kokoamisella. *Tavoite toteutui.*

Myyntivolyymien kasvattaminen ja toimintojen palauttaminen rankkojen koronavuosien jälkeen.

Kannattavuuden parantaminen tarkalla ja säännöllisellä talouden seurannalla sekä raportoinnilla.

Poikkeusolot ja kokoontumisrajoitukset vaikeuttivat raskaasti yhtiön toimintaa myöskin vuonna 2021. Vaikka liikevaihto jäi tavoitteista, yhtiön tulos oli kuitenkin positiivinen.

6 SISÄINEN VALVONTA JA RISKIENHALLINTA

Kuntayhtymän valtuusto on hyväksynyt 27.5.2014 sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan perusteet ja yhtymähallitus on hyväksynyt sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeen 29.6.2017.

Toimintakertomuksen sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan selonteossa todetaan, että toiminnan ja talouden toteutumisesta raportoidaan välitilinpäätösten 30.4. ja 31.8. yhteydessä ja sisäisen valvonnan toteutumisesta raportoidaan 30.9. tilanteesta. Taloutta seurataan budjetointi- ja talouden seurantaohjelmiston (Accuna) avulla. Tiedot kirjanpidosta järjestelmään päivittyvät joka päivä. Jokainen esimies pystyy reaaliaikaisesti seuraamaan vastuualueensa taloudellisten tavoitteiden toteutumista. Myös OPH:n ylläpitämää Vipunen.fi-palvelua on kehitetty ja sieltä on saatavilla myös reaaliaikaisia valtionosuusrahoitukseen liittyviä suoriteraportteja.

Lukumääräisten tavoitteiden reaaliaikaista toteutumisen seuranta on edelleen kehitetty vuoden 2021 aikana. DW-tuloskortin avulla voidaan seurata reaaliaikaisesti mm. opiskelijavuosiin ja tutkintoihin liittyviä määriä, laadullisia palautetietoja sekä henkilöstön ja talouden mittareita. Vuoden 2019 alusta myös toiminnalliset tavoitteet löytyvät DW:stä ja näidenkin toteutumista seurataan välitilinpäätöksien yhteydessä. Tuloskortin tärkeimpiä mittareita on kehitetty laaja-alaisempaan suuntaan ja käyttöön on otettu PowerBI-tekniikka, jonka avulla dataa on mahdollista suodattaa entistä monipuolisemmin.

Selonteossa on kerrottu kootusti tilivelvollisten laatimien sisäisen valvonnan raportointien keskeiset esiin nousseet seikat. Mm. seuraavia asioita oli nostettu esille: Yhtymäpalvelujen tulosalueiden talous on kehittynyt linjassa tai jopa ylittänyt talousarvion tavoitteet. Henkilöstömäärä on lisääntynyt, mutta ylitys on koskenut vain yksittäisiä henkilöitä. Hankepuolella toiminta on kasvanut niin merkittävästi, että koko hanketiimin oli tarpeen organisoitua uudelleen.

Koulutuspalvelujen osalta talouden toteutuminen on onnistunut erittäin hyvin koronasta huolimatta. Henkilöstömäärä on ollut talousarviota korkeampi. Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt lisämäärärahaa opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen. Opiskelijapalveluiden kokonaisuutta uudistettiin ja useita henkilöitä on palkattu kehittämään eri toimintoja. Opiskelijamäärä ja opiskelijavuosikertymä saatiin kasvu-uralle. Koulutustuotteiden kehitykseen on panostettu, mikä näkyy erityisesti verkkokoulutusten määrän lisääntymisenä. Tiloja on uudistettu ja opetusvälineitä ja kalustoa hankittu vastaamaan paremmin nykyajan opetuksen vaatimuksia.

Sisäisiä tarkastuksia on tehty ja ne ovat kohdistuneet kassojen tarkastuksiin. Tarkastuksissa ei ole havaittu erityistä huomautettavaa. Tarkastusten yhteydessä on käyty läpi myös kassapisteiden toimintaympäristöjä ja tarvittaessa kehittämiskohteita on viety eteenpäin esimiehille. Hankintalakia ja -ohjeita on kerrottu noudatettavan, eikä hankintapäätöksiin liittyen ole tehty vuoden 2021 aikana yhtään oikaisuvaatimusta tai valitusta markkinaoikeuteen. Hankintaohjeen sisältöä on kuitenkin tilinpäätöksen mukaan tarpeen päivittää ja käsitellä sitä säännöllisin väliajoin henkilöstön yhteisissä koulutustilaisuuksissa.

Kiinteistöturvallisuuden parantamiseksi osaan kampuksista on vaihdettu iLoq-lukitusjärjestelmä. Työtä jatketaan vuoden 2022 aikana. Omaisuus on vakuutettu vakuuttamispolitiikan periaatteiden mukaisesti.

Kuntayhtymällä ei ole ollut varsinaista sisäisen tarkastuksen henkilöresurssia, joka avustaisi kuntayhtymän johtajaa tehtäväänään muun muassa arvioida hyvän hallintotavan, sisäisen valvonnan ja riskien hallinnan asianmukaisuutta ja riittävyttä sekä varmentaa menettelytapoja.

Riskienhallinnassa vuonna 2021 otettiin käyttöön Kuntaliiton malli riskien kartoituksesta. Uuden mallin mukainen riskikartoitus toteutettiin ja se otettiin osaksi sisäisen valvonnan raportointia. Nyt riskit on dokumentoidusti kartoitettu.

Hallinto-oikeudessa ei ole käynnissä tehtyjä valituksia.

Kokonaisuutena sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan selonteko antaa riittävän kuvan kuntayhtymän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tilasta kuntayhtymässä.

7 LOPUKSI

Vuosi 2021 oli käännteentekevä Samiedun lähihistoriassa: marraskuussa tutkinto-opiskelijamäärä nousi 1950 opiskelijaan, mikä mahdollistaa aidosti OKM:n asettaman opiskelijavuositavoitteen saavuttamisen (1525 opv). Keskimäärin Samiedussa opiskeli 1711 tutkinto-opiskelijaa, mikä sekin kertoo opiskelijamäärien tasaantumisen kuukausitasolla.

Koulutusten kehittäminen ja verkko-opintotarjontaan panostaminen on tuottanut tulosta ja opiskelijamäärät on saatu hyvälle kasvu-uralle. Nykyisin valtaosa Samiedun opiskelijoista tulee jatkuvan haun kautta ja jatkuvan haun opiskelijamäärä oli merkittävästi arvioitua suurempi. Sen markkinoinnissa on onnistuttu hyvin, mutta uusien markkinointitoimenpiteiden etsimiseen kannattaa panostaa jatkuvasti.

Samiedun taloudellinen kehitys on ollut erittäin positiivinen viimeisimmät vuodet (reformiaikakausi) ja vuosi 2021 oli taloudellisesti edelleen hyvin onnistunut, sillä vuosikate oli 3,4 miljoonaa euroa ollen 2,6 miljoonaa euroa parempi kuin talousarviossa.

Valtionosuusrahoituksen pieneneminen voi tulevaisuudessa muodostaa haasteen toiminnan taloudelle. Tulevaisuuden työvoimapulan kääntäminen ”positiiviseksi haasteeksi” syventämällä työelämäyhteistyötä ja selvittämällä pahiten työvoimapulasta tulevaisuudessa kärsivät alat, voi olla kriittinen menestystekijä tulevaisuudessa. Koulutusten lisääminen näillä aloilla tulisi tarkastuslautakunnan mielestä ottaa työn alle välittömästi. Koulutusten suunnittelussa on huomioitava kaikki käytössä olevat toteutustavat, mukaan lukien oppisopimus, koulutussopimukset, eri aloille suunnatut täsmäkoulutukset sekä yrityksille suunnatut räätälöidyt koulutukset, osin yhteistyössä Sami-Palvelut Oy:n kanssa.

Yritysyhteistyössä voitaisiin ottaa enemmän käyttöön uudenlaisia malleja, lisäämällä esim. teknologiatiistain kaltaisia tapahtumia. Tunnettuuden lisääminen yrityselämässä on erittäin tärkeää. Tavoitteena voisi olla se, että Samiedu tunnetaan alueen parhaana ammatillisen koulutuksen järjestäjänä.

Uusien opiskelijoiden integroiminen opiskelijaryhmiin on haasteellista ja vaatii myös opettajilta uusiutumista ja sopeutumista muuttuneisiin olosuhteisiin ja toimintamalleihin. eSamiedu mahdollistaa monipuolisen pedagogiikan kehittämisen. Tarkastuslautakunta toivoo, että tähän kiinnitetään edelleen huomiota ja kehitetään toimivia ratkaisuja.

Henkilöstö on pystynyt vaikeassa tilanteessa venymään ja saavuttamaan kaikki tuloskortin tavoitteet, mitä voidaan pitää upeana suorituksena. Ammattitaitoinen ja sitoutunut henkilöstö on kriittinen menestystekijä

Samiedulle myös tulevaisuudessa, joten on tärkeää pitää riittävän usein johdon ja henkilöstön edustajien välisiä neuvotteluja sekä käydä jatkuvaa, avointa vuoropuhelua ajankohtaisista asioista.

Työnantaja ja esihenkilöt voivat tehdä osansa erilaisilla työ- ja muilla järjestelyillä, mutta lopulta yksilön oma kyky johtaa itseään ja omaa työtään ratkaisee paljon. Samiedussa on toteutettu joustavia malleja työn tekemiseen ja nämä hyväksi havaitut monipaikkaiset työnteon mallit ovat varmasti vetovoimatekijä ammattitaitoisen ja sitoutuneen henkilöstön rekrytoinneissa tulevaisuudessa.

Tarkastuslautakunta kiittää koko valtuustokaudesta Samiedun henkilöstöä ja luottamushenkilöitä ansiokkaasta ja hyvin tehdystä työstä kuntayhtymän hyväksi.

8 ESITYS YHTYMÄVALTUUSTOLLE

Tarkastuslautakunta jättää arviointikertomuksen vuodelta 2021 yhtymävaltuuston käsiteltäväksi. Tarkastuslautakunta esittää yhtymävaltuustoa pyytämään yhtymähallitukselta lausunnon toimenpiteistä, joihin arviointikertomus antaa aihetta. Lausunnon tulee olla yhtymävaltuuston käsiteltävänä viimeistään marraskuun loppuun mennessä.

9 ALLEKIRJOITUKSET

Savonlinnassa 12. toukokuuta 2022

Sami Heikkinen
puheenjohtaja

Thomas Svensk
varapuheenjohtaja

Katja Korhonen
jäsen

Ruth Lähdeaho-Kero
jäsen

Mauno Heiskanen
jäsen