



Arviointikertomus 2024

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	4
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
3.3.1 Teknologia ja metsä -toimiala.....	8
3.3.2 Hyvinvointi ja liiketoiminta -toimiala.....	9
3.3.3 Talous-, henkilöstö- ja hallintopalvelut	10
3.3.4 Laatu ja hanketoiminta	11
3.3.5 Markkinointi ja viestintä	12
3.4 Määrällisten tavoitteiden toteutuminen.....	13
4 HENKILÖSTÖ	14
4.1 Yleistä.....	14
4.2 Kouluttautuminen ja osaamisen kehittäminen.....	14
4.3 Ikärakenne ja ikääntymisen vaikutukset arkeen.....	15
4.4 Sairauspoissaolot	15
4.5 Työhyvinvoinnin seuranta ja kehittäminen	16
4.6 Henkilöstöresurssit – odotettavissa uudenlaisia haasteita.....	16
5 KUNTAKONSERNI	17
5.1 Tavoitteet.....	17
5.1.1 Hallinto ja liiketoiminnan järjestäminen	17
5.1.2 Tuotteet ja palvelut	18
5.1.3 Markkinointi ja viestintä	18
5.1.4 Resurssit.....	19
5.1.5 Talous.....	19
6 SISÄINEN VALVONTA JA RISKIENHALLINTA	20
7 LOPUKSI.....	21
8 ESITYS YHTYMÄVALTUUSTOLLE	22
9 ALLEKIRJOITUKSET.....	22

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 riittävyyttä, 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:

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 vuonna 2024 on toiminut opiskelijahallinnon suunnittelija Kirsi Laine.

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

1.3 Toimintamuodot

Tarkastuslautakunta on laatinut vuosille 2021–2025 toimintaansa varten arviointisuunnitelman, joka ohjaa lautakunnan vuosittaista työskentelyä. Tarkastuslautakunta on kokoontunut vuoden 2024 aikana viisi kertaa. Tarkastuslautakunta on perehtynyt valtuuston vuodelle 2024 asettamiin toiminnallisiin ja taloudellisiin tavoitteisiin. Yhtymähallituksen 26.3.2025 allekirjoittamassa tilinpäätöksessä raportoidaan asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Lautakunnan käytettävissä on ollut yhtymähallituksen kokousten esityslistat ja pöytäkirjat. Lisäksi lautakunta on saanut käyttöönsä erilaisia kuntayhtymän toimintaa ja taloutta koskevia raportteja. Näiden lisäksi lautakunta on tutustunut tilintarkastajan laatimiin raportteihin sekä tilintarkastuskertomukseen vuodelta 2023.

Tehtävänsä toteuttamiseksi lautakunta on saanut selvityksiä johtavilta viranhaltijoilta ja tilintarkastajalta sekä lautakunnan pyytämiltä asiantuntijoilta. Tarkastuslautakunta on vuoden 2024 aikana kuullut seuraavia viranhaltijoita:

- Koulutuskuntayhtymän johtaja/rehtori Jukka Mustonen (8.4.2024)
- Hallintojohtaja Taina Juuti (8.4.2024 ja 10.10.2024)
- Kehitysjohdaja Jonna Kokkonen (10.10.2024)

Muita kuulemisia vuoden 2024 kokouksissa on ollut seuraavasti:

- 25.1.2024 kokouksessa opiskelijat Tiia Tolvanen, Eerika Pasanen ja Fransisco Pra olivat kertomassa näkemyksiään opiskelusta Samiedussa.
- 25.1.2024 kokouksessa JHL 567:n pääluottamusmies Ahti Putkonen sekä matkailu-, ravintola- ja cateringalan kehittäjäopettaja Laura Tynkkynen olivat kertomassa opetushenkilöstön ajan-kohtaisia asioita.
- 8.4.2024 kokouksessa Sami-Palvelut Oy:n toimitusjohtaja Tiina Mehtonen oli kertomassa ajankohtaisia asioita Sami-Palvelut Oy:n ja työelämäpalveluiden toiminnasta.
- 7.11.2024 kokouksessa sosiaali- ja terveysalan taitovalmentaja Kati-Reetta Matikainen sekä liiketoiminnan taitovalmentaja Virpi Pekkinen olivat kertomassa työskentelystään Samiedun taitovalmentajana.

Tilintarkastaja Taina Törrönen on osallistunut tarkastuslautakunnan kokouksiin 25.1., 13.5. ja 10.10.2024 ja suorittanut työnsä laatimansa tarkastusohjelman mukaisesti. Tilintarkastaja on antanut vuodesta 2023 13.5.2024 päiväämänsä tilintarkastuskertomuksen, joka ei sisällä sellaisia kuntalain 125 §:ssä tarkoitettuja muistutuksia, joiden takia tarkastuslautakunnan olisi pitänyt ryhtyä toimenpiteisiin. Vuotta 2023 koskevan väliraportin tilintarkastaja on antanut tarkastuslautakunnalle 25.1.2024 ja loppuraportin 13.5.2024. Yhteistyö tarkastuslautakunnan kanssa on sujunut hyvin.

2 EDELLISTEN VUOSIEN ARVIOINTIKERTOMUSTEN JOHDOSTA TEHTYJEN TOIMENPITEIDEN ARVIOINTI

Yhtymävaltuusto on kokouksessaan 29.5.2024 tarkastuslautakunnan esityksen mukaisesti merkinnyt tiedoksi Itä-Savon koulutuskuntayhtymän arviointikertomuksen vuodelta 2023, käynyt keskustelun arviointikertomuksen sisällöstä ja lähettänyt sen yhtymähallitukselle toimenpiteitä varten.

Yhtymähallitus käsitteli kokouksessaan 18.9.2024 arviointikertomusta läpikäymällä tarkastuslautakunnan huomiot.

Yhtymähallituksen käsittely saatettiin yhtymävaltuustolle tiedoksi 27.11.2024.

Tarkastuslautakunta pitää yhtymähallituksen antamaa selvitystä riittävänä.

3 TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

3.1 Taloudellinen asema

Vuonna 2024 tulos oli jälleen merkittävästi ylijäämäinen, kuten useana vuonna aiemminkin. Kuntayhtymän vuosikatteen muodostui 3,0 miljoonaa euroa, mikä oli 2,1 miljoonaa euroa parempi kuin talousarviossa oli arvioitu. Tilikauden tulokseksi muodostui 1,2 miljoonaa euroa ja tilikauden ylijäämäksi poistoerokirjauksen jälkeen 1,9 miljoonaa euroa. Ulkoiset toimintatuotot kasvoivat 2,6 % (0,5 miljoonaa euroa) vuoteen 2023 verrattuna. Tämä johtui myyntituottojen kasvusta 0,5 miljoonalla eurolla. Tämä johtui pääosin valtionosuusrahoituksen kasvusta edellisvuoteen nähden.

Toimintakulut kasvoivat edellisvuodesta 0,6 miljoonaa euroa, eli 3,3 %. Merkittävin kulujen kasvu oli henkilöstökuluissa, 0,7 miljoonaa euroa (6,0 %). Henkilöstömäärä on kasvanut vuoden aikana 6 henkilöllä. Palvelujen ostot olivat lähes edellisvuoden tasoa ja kasvoivat ainoastaan 0,05 miljoonaa euroa (1,6 %). Aineet, tarvikkeet ja tavarat vähenivät 0,2 miljoonalla eurolla (-8,8 %). Suurimpana syynä vähennykseen oli pienkalustohankinnoissa, joita oli tehty remonttien yhteydessä vuonna 2023. Lisäksi muun muassa elintarvikehankinnoissa oli kasvua noin 0,05 miljoonaa euroa. Avustukset ja muut toimintakulut olivat edellisvuoden tasolla.

Korkotuottoja kertyi 0,4 miljoonaa euroa, kun edellisenä vuonna korkotuottoja oli 0,1 miljoonaa euroa. Muut rahoitustuotot kasvoivat 0,2 miljoonaa euroa. Muissa rahoituskuluissa oli kasvua vain noin 0,06 miljoonaa euroa.

Suunnitelman mukaiset poistot vähentyivät noin 0,3 miljoonaa euroa edellisestä vuodesta ollen noin 0,9 miljoonaa euroa. Tilinpäätöksen kirjattiin lisäksi arvonalentumisia noin 0,9 miljoonaa euroa. Tämä johtui Humania kampuskiinteistöön tehdystä arvonalennuksesta. Kuntayhtymän oma koulutustoiminta päättyi kiinteistössä vuoden aikana. Tyhjilleen jääneistä tiloista tehtiin siten arvonalennus. Vaikutus tilikauden ylijäämään on kuitenkin ainoastaan noin 0,4 miljoonaa euroa heikentävästi, koska samalla tuloutettiin aiemmin tehtyä poistoeroa vastaavasti tilikauden tulokseen.

Satunnaisia tuottoja ei ollut vuonna 2024 lainkaan, kun niitä oli edellisenä vuonna 0,3 miljoonaa euroa. Nämä olivat kiinteistöveroista saatuja palautuksia aiemmilta vuosilta, eikä niitä saatu enää vuoden 2024 aikana.

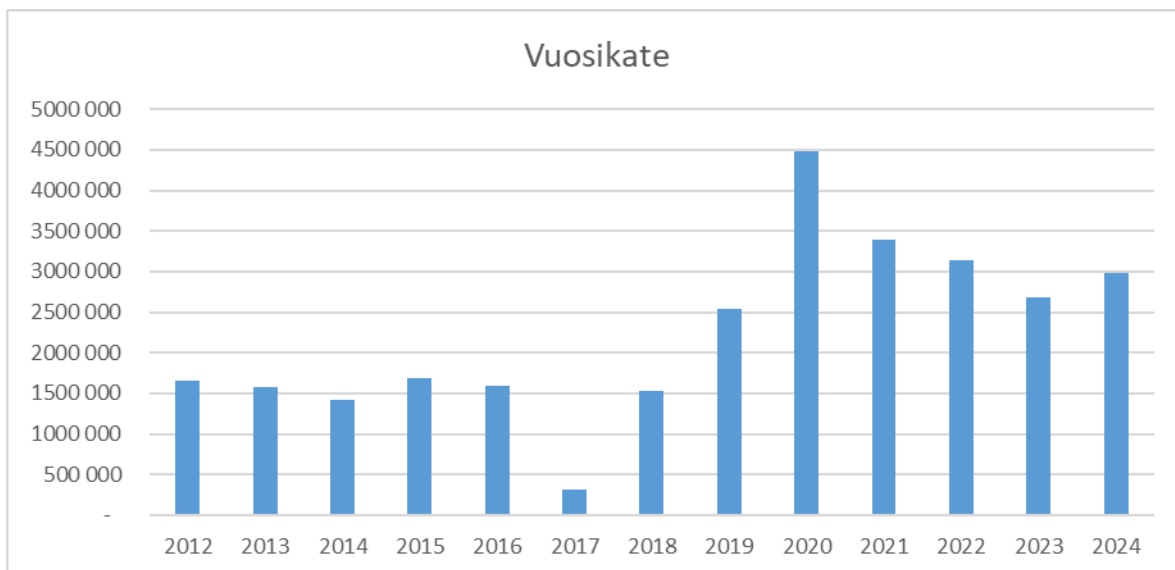
Tilikauden tulos oli edelleen hyvä, 1,2 miljoonaa euroa, vaikka se oli edellisvuotta noin 0,6 miljoonaa euroa heikompi.

Talousarvioon nähden ulkoiset toimintatuotot toteutuivat 1,5 miljoonaa euroa ja toimintakulut 0,4 miljoonaa euroa parempina. Toimintakate oli siten arvioitua jopa 1,9 miljoonaa euroa parempi.

Kuntayhtymän tasearvot olivat seuraavat:

	31.12.2024	31.12.2023
Vastaavissa:		
Pysyvät vastaavat	9,1 milj. €	9,8 milj. €
Toimeksiantojen varat	0,005 "	0,005 "
Vaihto-omaisuus	0,02 "	0,02 "
Lyhytaikaiset saamiset	0,9 "	0,9 "
Rahoitusarvopapereita, rahaa ja pankkisaamisia	17,3 "	17,3 "
Vastattavissa:		
Peruspääoma	3,9 "	3,9 "
Arvonkorotusrahasto	1,8 "	1,8 "
Ylijäämää	19,0 "	18,2 "
Poistoeroa	0,6 "	1,3 "
Toimeksiantojen pääomat	0,03 "	0,04 "
Lyhytaikainen vieras pääoma	2,5 "	2,8 "

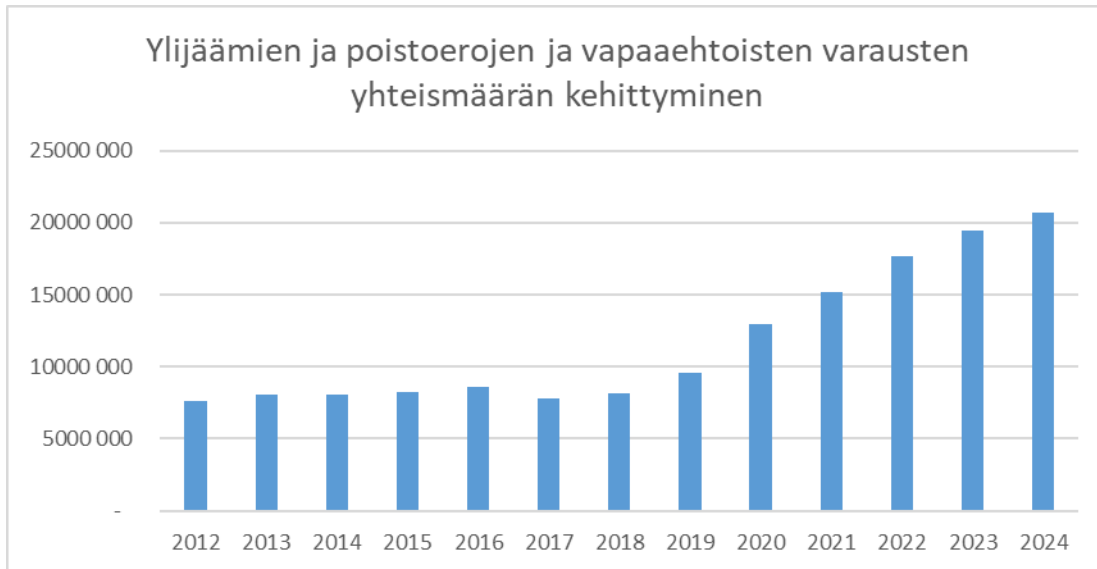
Kuntayhtymän tase edelleen vahvistui. Omavaraisuusaste on 91,2 % (90,0 % vuonna 2023).



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 ja rahoitus kasvoi. Vuosi 2020 oli poikkeuksellisen hyvä. Tämä johtui pääosin valtionosuusrahoituksen kasvusta. Myös toimintamenot olivat merkittävästi pienemmät koronan vuoksi. Vuodet 2021–2024 ovat olleet myös merkittävän hyviä. Talous on ollut hyvin tasapainossa viime vuodet.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kuntayhtymän ylijäämien ja poistoerojen ja vapaaehtoisten varausten yhteismäärän kehittyminen vuosina 2012–2024. Poistoerot ja vapaaehtoiset varaukset on otettu mukaan, sillä ne ovat periaatteessa vain eri tavalla nimettyä ylijäämää. Poistoerot tuloutuvat poistojen tahdissa vuosittain tuloslaskelman kautta. Poistoeron määrä taseessa on vuosien aikana

vähentynyt, eikä sitä ole enää kuin 0,6 miljoonaa euroa. 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 20,7 miljoonaa euroa. Alijäämäisyys ei uhkaa kuntayhtymää ainakaan lyhyellä aikavälillä. Valtionrahoitukseen on kuitenkin tullut leikkauksia vuodelle 2025. Tämä vähensi kuntayhtymän vuoden 2025 rahoitusta noin 2,1 miljoonaa euroa. Jatkossa myös rahoitus on vähenemässä. Siten on hyvä, että kuntayhtymällä on merkittävät kertyneet ylijäämät. Rahoituksen leikkaus vuodelle 2025 ei olekaan aiheuttanut välitöntä vaikutusta toiminnan järjestämiseen.

Tilikauden taloudellinen tulos ja sen käsittely:

Kuntayhtymän vuoden 2024 tulos oli 1 198 568,50 euroa positiivinen.

Yhtymähallitus esittää, että poistoeroa tuloutetaan suunnitelman mukaan 689 866,18 euroa. Tilikauden ylijäämäksi muodostuu 1 888 434,68 euroa, jonka yhtymähallitus esittää kirjattavaksi oman pääoman yli-/alijäämätilille.

Kuntayhtymän taloudellinen tulos vuonna 2024 oli merkittävästi ylijäämäinen poistoerokirjausten jälkeen. Ylijäämä oli edellisvuotta 0,1 miljoonaa euroa pienempi.

3.2 Sitovien taloudellisten tavoitteiden toteutuminen

Käyttötalousosa:

- Yhtymäpalveluiden toimintakate talousarviossa oli -4,574 miljoonaa euroa. Toteutunut toimintakate oli -4,237 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*
- Koulutuspalvelujen toimintakate talousarviossa oli 5,374 miljoonaa euroa. Toteutunut toimintakate oli 6,947 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

Tuloslaskelmaosa:

- Tuloslaskelman vuosikate talousarviossa oli 0,88 miljoonaa euroa. Toteutunut vuosikate oli 2,99 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

Investointiosa:

- Nettoinvestointimenot muutetussa talousarviossa olivat 1,27 miljoonaa. Toteutuneet nettoinvestointimenot olivat 1,07 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

Rahoituslaskelmaosa:

- Vaikutus maksuvalmiuteen muutetussa talousarviossa oli -0,39 miljoonaa euroa. Toteutunut vaikutus maksuvalmiuteen oli 1,66 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

3.3 Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen

Valtuustoon nähden sitovia toiminnallisia tavoitteita oli yksi: *Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen kehittäminen, tutkinnon osa koulutusten tarjonnan lisääminen työelämän tarpeisiin.*

Mittari: Tavoitteen toteutumisen mittarina oli opiskelijamäärän kasvu teknologia-alojen ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa ja tutkinnon osa koulutuksissa.

Toteutuminen: Luonto- ja ympäristöalalla on tehty yhteistyötä YSAOn kanssa. Eri tutkinnoissa on pilotoitu uusia koulutuksia ja tutkinnon osia. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa ei ole päästy opiskelijamäärätavoitteisiin.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja asioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä, vaikka ammatti- ja erikoisammattitutkintojen opiskelijamäärätavoitteisiin ei päästy.

3.3.1 Teknologia ja metsä -toimiala

Opetus- ja ohjaushenkilöstön tehtävien selkeyttäminen

Mittari: Toiminnan selkiytyminen ja suunnitelmallisuuden parantuminen. Opetuksen laadun parantuminen ja työhyvinvoinnin parantuminen. Vaikutus läpi Samiedun.

Toteutuminen: Opetus- ja ohjaushenkilöstön työnkuvia on selkiytetty. Opetuksen suunnitteluun on kiinnitetty erityistä huomiota, mikä on tuonut työrauhaa aloille. Vastuuopettajien roolia on tarkennettu ja yhteistyötä tiimipäälliköiden kanssa on kehitetty tiimivalmennuksen avulla. Ohjaushenkilöstölle on järjestetty erillinen valmennus.

Työelämässä oppimisen ja työelämäyhteistyön kehittäminen

Mittari: Oppisopimus- ja koulutussopimusten määrän kasvu, työpaikkaohjauksen määrän ja laadun parantuminen.

Toteutuminen: Oppisopimusten ja koulutussopimusten määrässä on positiivista kehitystä. Työpaikkaohjaajakoulutus on käynnistetty ja työelämätapaaamisia on järjestetty useilla aloilla. Sisäisiä auditointeja on jatkettu.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja asioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen käynnistyminen on erittäin myönteinen kehitysaskel. Lisääntyvän työssäoppimisen myötä tarkastuslautakunta kehottaa kiinnittämään huomiota opiskelijoiden riittävään tukeen ja ohjaukseen työpaikoilla. Työpaikalla tapahtuvan ohjaamisen seurantaan onkin jo kehitetty tulokorttinäkymä, jonka avulla voidaan seurata työssäoppimisjakson aikana toteutettujen ohjaustapahtumien määrää. Seurantaan kirjataan sekä työpaikkakäynnit että puhelimitse tai etäyhteydellä toteutettu ohjaus.

Erikseen on syytä vielä korostaa, että opetushenkilöstön luottamusmiesten vuosittaisissa kuulemisissa on todettu, että asiat ovat kehittyneet Samiedussa hyvään suuntaan jo useamman vuoden ajan ja työtyytyväisyys on parantunut merkittävästi.

3.3.2 Hyvinvointi ja liiketoiminta -toimiala

Keskeyttämisen vähentäminen

Mittari: Opiskelijoiden parempi pysyvyys opintojen parissa ja työllistyminen seutukunnalle. Ohjausprosessin ja työnkuvien selkiyttäminen.

Toteutuminen: Ohjauksen kokonaisuutta ja prosessia on selkiytetty. Hakuprosesseja on kehitetty, mikä varmistaa motivoituneiden opiskelijoiden sisäänoton. Keskeyttäminen on vähentynyt, vuoden 2024 tulokset ovat: oppivelvolliset 1 %, verkko-opiskelijat 7 %, kaikki opiskelijat 10 %.

Kansainvälisyyden lisääminen

Mittari: Ainakin 1 englanniksi toteutettava tutkinto-ohjelma. Seutukunnalle tulevien kansainvälisten osaajien määrä kasvaa. Henkilöstön kyvykkyys kohdata englanninkielisiä opiskelijoita paranee. Kansainvälisyyteen liittyviä prosesseja selkiytetään.

Toteutuminen: Englanninkielisiin tutkintoihin on rekrytoitu opettaja sosiaali- ja terveysalalle sekä ravintola- ja cateringalalle. Sosiaali- ja terveysalan koulutus aloitettiin marraskuussa 2024. Ravintola- ja cateringalan englanninkielinen koulutus on rakennettu, aloitus tammikuussa 2025. Henkilöstölle järjestettiin englannin kielen koulutus sekä englanninkielinen keskustelukerho.

Pedagogiikan ja prosessien kehittäminen sekä niiden näkyväksi tekeminen

Mittari: Henkilöstön osaamisvajeet tunnistetaan ja niiden pohjalta kehitetään henkilöstön pedagogista osaamista. Selkeät prosessit tukevat pedagogiikan ja ohjauksen kehittymistä läpi Samiedun. Luodaan pedagoginen ohjelma.

Toteutuminen: Vuoden alusta aloitetut pedagogiset työpajat tukevat opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittymistä. Prosesseja on selkiytetty uuden pedagogisen päällikön toimesta. Pedagogisen ohjelman suunnittelu aloitettiin.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja asioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä.

Erityisesti keskeyttämisprosentin merkittävä lasku osoittaa määrätietoisien ja laaja-alaisen kehittämistyön tuottaneen tulosta. Kehittämistyötä on tehty esimerkiksi tehostamalla hakeutumisvaihetta sekä varmistamalla opintojen aikainen tuki, jotta keskeyttämisriski voidaan havaita mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

3.3.3 Talous-, henkilöstö- ja hallintopalvelut

Samiedun palkitsemisjärjestelmän kehittäminen ja selkiyttäminen

Mittari: Henkilöstöllä on selkeä kuva Samiedussa käytössä olevista palkitsemisen muodoista. Palkitsemisjärjestelmä sitouttaa ja kannustaa hyvään työsuoritukseen.

Toteutuminen: Samiedussa on avoin palkkausjärjestelmä, josta on laadittu kuvaus henkilöstön intranettiin. Vuoden aikana on tehty selvitystyötä erilaisista palkitsemisjärjestelmistä ja niiden vaikuttavuudesta.

Osaamisen johtamisen mallin kehittäminen

Mittari: Henkilöstön osaamiset, osaamisvajeet ja tulevaisuuden osaamistarpeet tunnistettu. Osaamisen johtaminen muodostaa systemaattisen kokonaisuuden.

Toteutuminen: Osaamisen johtamisen kehittämistoimenpiteinä on päivitetty Samiedun kehityskeskustelulomake. Kehityskeskustelujen yhteydessä on kerätty koko henkilöstön ajantasaiset CV:t. Kevään aikana rakennettiin uusi perehdytysjärjestelmä. Perehdytyksellä varmistetaan henkilöstön osaaminen sekä mahdollisten osaamistarpeiden havaitseminen ja suunnitelmallinen kehittäminen.

Kampuksilla sijaitsevien oppimisympäristöjen kehittäminen, kampusohjelman toteutus käytännön tasolla

Mittari: Oppimisympäristöt monipuolisessa käytössä ja palvelevat laajasti eri kohderyhmiä. Henkilöstön työtiloissa huomioitu monipaikkaisuus. Kampusohjelma näkyy investointien toteutuksessa.

Toteutuminen: Kampusohjelmaa on toteutettu monin tavoin. Paviljongin kampuksella tehtiin mittava remontti, jossa mm. uudistettiin kampuksen IV-järjestelmä, kiinteistöautomaatio ja kokous-tilat. Remontin pääteema oli kestävä kehitys, joka toteutettiin asentamalla aurinkopaneelit ja lisäämällä lämmön talteenotto. Opetus- ja työtilojen uudistuksissa huomioidaan monikäyttöisyys ja henkilöstön monipaikkainen työskentely.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja asioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä.

Erityisen hyvänä asiana tarkastuslautakunta pitää yhden strategisen päätavoitteen, eli kestäväen kehityksen sekä energiatehokkuuden vahvaa huomioimista Paviljongin kampuksen remontissa. Remontin onnistumisesta kertoo myös Paviljongin kokoustilojen käyttöasteen kasvu.

3.3.4 Laatu ja hanketoiminta

Verkossa tapahtuvan koulutuksen kehittäminen

Mittari: Kehitetään verkkoon monikielistä oppimateriaalia kansainvälisten opiskelijoiden tueksi sekä tekoälyavusteisia ohjaustoimintoja verkossa tapahtuvaan koulutukseen. Kehitetään verkossa tapahtuvan koulutuksen prosesseja ja laadunhallintaa, jotta keskeyttäminen pienenee.

Toteutuminen: Englanninkielistä oppimateriaalia on tuotettu verkko-opintoihin englanninkielisiin tutkintoihin sekä yhteisiin tutkinnon osiin. Liiketalouden perustutkinnossa on kokeiltu tekoälyavusteista ohjausta. Tulokorttia on kehitetty tukemaan verkossa tapahtuvan koulutuksen ohjausta.

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan vahvistaminen kriittisten alojen tueksi

Mittari: Etelä-Savon TKI-työkarttatyöhön osallistuminen asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Uusia kansainvälisiä hankekumppanuuksia sekä kriittisille aloille kohdistuvia hankkeistettuja kehittämis-toimenpiteitä.

Toteutuminen: Osana TKI-tiekarttatyötä osallistuttiin Etelä-Savon kansainvälistymissuunnitelman laadintaan. Uusia kansainvälisiä hankkeita on jätetty rahoittajan käsittelyyn yhteensä 4 kpl. Kansainvälisten yritys- ja sidosryhmäkumppanuuksien määrä on lisääntynyt edellisestä vuodesta. Kriittisille aloille kohdistettuja kehittämisprojekteja on käynnistynyt yhteensä 9 kpl.

Opintohallinnon kehittäminen tukemaan työpaikalla järjestettävää koulutusta

Mittari: Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen laadunvarmistuksen mittarit ja seuranta opintohallinta-järjestelmässä sekä tulokortilla. Opintohallintajärjestelmän sekä opiskelijahallinnon prosessien kehittäminen mahdollistamaan asiointia englannin kielellä.

Toteutuminen: Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen laadunvarmistusta varten on uusi mittari ja sen seuranta on laadittu osaksi tulokorttia sekä opintohallintajärjestelmää. Opiskelijahallinta-järjestelmä sekä prosessit mahdollistavat nyt asioinnin englannin kielellä.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja asioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä.

Verkko-opiskelijoiden määrä on edelleen hyvällä tasolla, mutta verkossa tapahtuvan opiskelun jatkuva kehittäminen on erityisen tärkeää kilpailukyvyyn ja edelläkävijyyden säilyttämiseksi. Kilpailu on kiristynyt tällä saralla ja monet koulutuksen järjestäjät ovat onnistuneet kehittämään omia verkkototeutuksiaan.

3.3.5 Markkinointi ja viestintä

Opiskelijaviestinnän vahvistaminen, opiskelijoiden ja henkilöstön välisen viestinnän sujuvoittaminen

Mittari: Opiskelijaviestinnän infrastruktuuri on määritelty ja opiskelijoiden tietopankki/viestintä-sivusto on perustettu. Henkilöstö ja opiskelijat tietävät mitä viestintäkanavia käytetään ja miten niissä viestitään.

Toteutuminen: Opiskelijaviestinnän kanavat on määritelty ja opiskelijoiden 2-kielisen viestintä-sivuston rakenne ja tekninen toteutus on valmis. Sivuston sisältö tuotettiin suomeksi ja englanniksi sekä opiskelijaviestinnän linjausten ja ohjeiden luominen käynnistettiin. Opiskelijoita ja henkilöstöä osallistui kehittämistyön eri vaiheisiin.

Työelämäviestinnän kehittäminen yhteistyössä Samiedun työelämäpalveluiden kanssa

Mittari: Sidosryhmät ja tarpeet on kartoitettu ja työelämäviestinnän käytänteet on luotu. Henkilöstöllä on hyvät edellytykset viestiä työelämän kanssa säännöllisesti ja systemaattisesti.

Toteutuminen: Työelämäpalveluiden sidosryhmät ja tarpeet on kartoitettu ja työelämäviestinnän ja -markkinoinnin linjaukset on luotu. Yrityksille suunnatussa viestinnässä on otettu käyttöön sähköinen uutiskirje, oma sosiaalisen median kanava sekä ohjeet koulutuksien markkinointiin. Kehittämistyössä syntyneet työkalut ja toimintamallit antavat henkilöstölle hyvät edellytykset viestiä ja käydä dialogia työelämän kanssa. Kehittämistyön tulokset katselmoitiin työelämäpalvelut-tiimin kanssa, hyväksyttiin Sami-Palvelut Oy:n hallituksen toimesta ja esiteltiin Samiedun henkilöstölle.

Kriisiviestinnän kehittäminen

Mittari: Samiedulla on nykyaikainen kriisiviestintäsuunnitelma ja siitä on viestitty henkilöstölle ja kuntayhtymän luottamushenkilöille.

Toteutuminen: Samiedulle laadittiin uusi, kattava kriisiviestintäohje sekä viestinnän toimintamallit ja ohjeet erilaisia kriisitilanteita varten. Tavoitteena on varmistaa mahdollisimman nopea ja tehokas viestintä mahdollisissa kriisitilanteissa. Kriisiviestintäohje testattiin ja viimeisteltiin marraskuussa 2024 järjestetyn valtakunnallisen Taisto-harjoituksen yhteydessä. Valmis kriisiviestintäohje esiteltiin kuntayhtymän yhteistyötoimikunnalle ja yhtymähallitukselle sekä henkilöstölle ja otettiin käyttöön loppuvuodesta.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja asioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä.

Erityisesti työelämäviestinnän kehittäminen tukee pitkäaikaista tavoitetta työelämäyhteistyön tiivistämisestä.

Laadukas toiminta pitää sisällään myös erilaisiin poikkeamiin varautumisen, minkä vuoksi tarkastuslautakunta näkee myös kriisiviestinnän kehittämisen erittäin positiivisena asiana.

3.4 Määrällisten tavoitteiden toteutuminen

Asiakas

Yhtymävaltuustolle sitova painottamaton opiskelijavuositavoite asetettiin 1 560 opiskelijavuodeksi. Toteutunut opiskelijavuosien määrä ylitti edellisen vuoden tapaan tavoitteen, toteuman päättyessä 1 606,6 opiskelijavuoteen.

Opiskelijamäärätavoite saavutettiin myös vuonna 2024 toteuman yltäessä 1 990 opiskelijaan (tavoite 1 950). Viime vuosina opiskelijamäärä on vakiintunut noin kahden tuhannen tutkinto-opiskelijan tasolle. Tulevaisuus näyttää, miten rahoituksen muutokset vaikuttavat tähän kehitykseen.

Suoritetut tutkinnot VOS/kaikki		Suoritetut tutkinnonosat VOS/kaikki	
tavoite	620/900	tavoite	4 600/5 800
toteuma	607/806	toteuma	4 055/4 864

Kuten yllä olevasta taulukosta voidaan todeta, suoritetut tutkinnot jäivät VOS-rahoitteisissa niukasti alle tavoitteen ja muissa tutkinnoissa alitusta oli hieman enemmän.

Suoritettujen tutkinnon osien määrässä tavoitteista jäätin hieman reilummin, tavoitteiden ollessa 4 600/5 800 ja toteumat 4 055/4 864.

Yhteishaun kautta aloittaneissa opiskelijoissa päästiin juuri ja juuri tavoitteeseen toteuman ollessa 168 opiskelijaa (tavoite 170). Jatkuvan haun aloittaneiden määrä jäi tavoitteesta hieman yli 100 opiskelijalla, tavoitteen ollessa 1 300 opiskelijaa, kun toteuma oli 1 182.

Keskeyttämisprosenttia seurataan Samiedulla kolmella mittarilla: kaikki opiskelijat, verkko-opiskelijat ja erikseen oppivelvolliset opiskelijat. Keskeyttämisen vähentämiseen tähtäävä kehittämistyö alkaa tuottaa tulosta, sillä oppivelvollisten opiskelijoiden keskeyttämisprosentti oli vain 1 % (tavoite 7 %). Tätä voidaan pitää erinomaisena tuloksena.

Myös muilla opiskelijaryhmillä keskeyttämisprosentti toteutui tavoitetta paremmin. Tavoitteena oli kaikille opiskelijoille enintään 11 % ja verkko-opiskelijoille 15 %, mutta toteutuneet luvut olivat 10 % ja 7 %. Erityisesti verkko-opiskelijoiden alhaista keskeyttämisprosenttia voidaan pitää erinomaisena saavutuksena.

Läpäisyprosentti jäi niukasti alle tavoitteen, sillä tavoite oli 70 % ja toteuma 68 %. Voidaan kuitenkin todeta, että lukemat ovat valtakunnan tasoa paremmalla tasolla ja tähän voidaan olla tyytyväisiä.

Prosessit ja laatu

Työllistymisprosentti ylitti tavoitteen 78 %, toteuman päättyessä 82,2 %:iin. Jatko-opintoihin sijoittuminen puolestaan jäi alle 5 %:n tavoitteen, toteuman jäätyä 2,9 %:iin.

Päättöpalaute on edelleen hyvällä tasolla ja tavoitettakin parempi, päättöpalauteen keskiarvon ollessa 4,4 (tavoite 4,2). Päättöpalauteen vastausprosentti 91 % on aivan huikealla tasolla ja ylittää 75 %:n tavoitteen kirkkaasti. Vuonna 2020 vastausprosentti oli vain 51,5 %, mutta määrätietoisesti

tehty kehittämistyö on tuottanut hienoa tulosta. Mainittakoon vielä, että vastausprosentin valtakunnallinen keskiarvo oli noin 53 %.

Myös työelämältä saatu palaute ylitti tavoitteen toteuman päätyessä lukemaan 4,2 (tavoite 4).

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

4 HENKILÖSTÖ

4.1 Yleistä

Itä-Savon koulutuskuntayhtymän henkilöstöhallinto on laatinut vuodelta 2024 henkilöstöraportin, jossa esitetään henkilöstöä kuvaavat keskeisimmät tunnusluvut. Raportista käyvät ilmi henkilöstön määrä, keski-ikä, sairauspoissaolot, henkilöstön koulutusmenot, koulutuspäivien määrä, työterveyshuollon bruttomenot, henkilöstökulut käyttötaloudesta sekä opetushenkilöstön muodollinen pätevyys ja kaikkien tunnuslukujen kehittyminen suhteessa aikaisempiin vuosiin.

Kuntayhtymän henkilöstö jakautuu tulosalueittain koulutuspalveluihin (74,8 %) ja yhtymäpalveluihin (25,2 %). Vuoden 2024 lopussa kuntayhtymän palvelussuhteessa oli kaikkiaan 210 henkilöä (204 henkilöä vuonna 2023), joista vakinaisia oli 192 (190) ja määräaikaista 18 (14). Henkilötyövuosia kuntayhtymässä toteutui vuonna 2024 kaikkiaan 202,65 (196,48). Henkilötyövuosien määrässä tapahtui vuoteen 2023 verrattuna pieni lisäys, hieman yli 6 henkilötyövuotta.

Opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuusaste nousi edellisestä vuodesta vajaalla prosenttiyksiköllä, ollen 93,9 % (93,0 %). Kelpoisuusaste onkin Samiedussa erinomaisella tasolla. Moni aloittava opettaja ryhtyy suorittamaan ammatillisen opettajan pedagogisia opintoja heti työsuhteen alkuvaiheessa ja hankkii muodollisen kelpoisuuden työn ohessa.

4.2 Kouluttautuminen ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön koulutuspäivien lukumäärä nousi edellisestä vuodesta tuntuvasti ja työajalla tapahtuviin koulutuksiin käytettiin vuonna 2024 yhteensä 1 378 työpäivää (1 142 työpäivää vuonna 2023). Henkilötasolla koulutuspäiviä oli keskimäärin 6,6 pv/henkilö ja 6,8 pv/henkilötyövuosi. Vuodelle 2024 asetettu talousarvion koulutuspäivätavoite 5 koulutuspäivää/henkilö ylitettiin. Koulutuksiin osallistutaan pääsääntöisesti etäyhteyksien välityksellä ja suurin osa koulutuksista on lyhyitä, alle päivän kestäviä koulutustilaisuuksia.

Monipuolinen koulutustarjonta ja laadukas toiminta mahdollistuu vain osaavan henkilöstön voimin. Henkilöstön osaamisen kehittämistä tuetaankin Samiedussa monin tavoin, myös henkilöiden omia toiveita kuunnellen. Samiedussa henkilöstö voi kehittää osaamistaan osallistumalla ulkoisiin koulutuksiin, mutta sisäinen osaamisen jakaminen on nostettu suurempaan rooliin ja sisäisten koulutusten osuus olikin vuonna 2024 kasvanut merkittävästi edellisestä vuodesta.

4.3 Ikärakenne ja ikääntymisen vaikutukset arkeen

Samiedun henkilöstön keski-ikä 50,0 vuotta on jonkin verran kunta-alan keski-ikää (45 vuotta) korkeampi (KT 2024). Naisilla keski-ikä oli 49,2 ja miehillä 51,5 vuotta. Koko 2010-luvun tasaisesti noussut keski-ikä kääntyi laskusuuntaan vuosina 2021 ja 2022, mutta nyt keski-ikä jälleen nousee toista vuotta peräkkäin. Vuonna 2024 nousua oli marginaalisesti edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikänsä nousu pyritään huomioimaan elämänvaihejohtamisessa ja työhyvinvointia tukevilla toimenpiteillä. Työssäjaksamista ja työkykyä voidaan tukea esimerkiksi tehtävänkuvia muokkaamalla sekä joustavilla työaikajärjestelyillä. Lisäksi henkilöstöpalvelut ja työterveysyhteistyö tukevat osaltaan erilaisten ratkaisujen ja tukimuotojen löytämisessä. Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että työssäjaksamiseen kiinnitetään Samiedussa jatkuvaa huomiota ja työntekijöitä kannustetaan erilaisin keinoin pitämään huolta omasta fyysisestä kunnostaan työ- ja toimintakyvyn säilyttämiseksi mahdollisimman pitkään.

Vuoden 2024 aikana vanhuuseläkkeelle siirtyi 4 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 64,7 vuotta (verrokki 63,37 vuotta). Samiedun keskimääräinen eläköitymisikä oli siis hieman kunta-alan keskitasoa korkeampi (Kevan Avaintiedot-palvelu). Seuraavan viiden vuoden (2025–2029) aikana eläköitymisen ennuste on 42 henkilöä, eli viidennes koko henkilöstömäärästä. Vuositasolla eläköityy noin 10 henkilöä. Eläköitymisten huippu saavutetaan arvion mukaan vuonna 2027 ja vuosien 2025–2034 aikana Samiedusta eläköityä ennustetaan mukaan peräti 76 henkilöä.

Eläköitymisten haasteisiin on hyvä varautua hyvissä ajoin. Tarkastuslautakunta esittää, että organisaatiossa jatketaan varautumista ikääntymisen ja eläköitymisten haasteisiin kartoittamalla henkilöstön osaamiset laaja-alaisesti sekä tietotaidon ja osaamisen aktiivisella siirtämisellä organisaation sisällä.

4.4 Sairauspoissaolot

Talousarvion 2024 tavoitteeksi asetettiin sairauspoissaolojen osalta 10 päivää/henkilö. Poissaolopäivät vähenivät edellisestä vuodesta ja toteutuivat reilusti tavoitetta pienempänä, ollen keskimäärin 7,1 päivää/henkilö ja 8,0 päivää/henkilötyövuosi. Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli 7,7 päivää/henkilö ja 9 päivää/henkilötyövuosi. Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt ovat olleet omailmoitteiset lyhyet poissaolot ja infektiot, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt.

Sairauspoissaolojen määrä Samiedussa on edelleen merkittävästi pienempi kuin kunta-alalla keskimäärin. Työterveyslaitoksen tietojen mukaan kunta-alalla sairastettiin vuonna 2023 keskimäärin 16,4 päivää vuodessa.

Osasyynä sairauspoissaolojen määrän laskuun on tiivis ja toimiva yhteistyö työterveyshuollosta vastaavan Terveystalon kanssa. Työterveyshuoltoyhteistyön keskeisenä tavoitteena on sairauksien varhainen toteaminen ja ennaltaehkäisy. Ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa ovat esimerkiksi yksilöneuvonta, työterveystarkastukset ja työkykyneuvottelut.

Tarkastuslautakunta toteaa, että sairauspoissaolojen määrän lasku ja matala taso jo pidempään, on osoitus Samiedun onnistuneesta henkilöstöstrategiasta ja vahvasta työterveysyhteistyöstä. Tulokset heijastaa Samiedun sitoutumista henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja parantamiseen. Tarkastuslautakunta näkee erittäin positiivisena henkilöstön fyysisen kunnon ylläpitoon kannustavat toimet, kuten Smartum-etu, kuntosalin käyttömahdollisuus, ohjatut liikuntavuorot ja mahdollisuus

polkupyöräetä. Myös työ- ja virkistystoiminnan olemassaolo voi parhaimmillaan edistää työssä viihtyvyyttä ja työntekijöiden sitoutumista.

4.5 Työhyvinvoinnin seuranta ja kehittäminen

Työyhteisökysely

Samiedussa toteutetaan laaja TOB-työyhteisökysely joka toinen vuosi. Edellinen työyhteisökysely on tehty syksyllä 2023 ja kyselyn tulokset on raportoitu vuoden 2023 henkilöstöraportissa.

Kyselyn tulokset osoittivat, että tiimit olivat hyvin eri vaiheissa toimintansa ja tiimin työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tulosten purkutilaisuuksien jälkeen tiimit laativat omat tiimikohtaiset kehittämissuunnitelmansa kehittämiskohteittain ja tiimien tehtävänä on ollut viedä kehittämiskohteita eteenpäin.

Kyselyn tulosten perusteella on tehty myös organisaatiotasoisia toimenpiteitä. Näistä merkittävimpiä ovat olleet panostukset arjen työn sujuvoittamiseen ja esihenkilötyöhön. Lähiesihenkilötyöhön on lisätty resurssointia ja esihenkilöiden osaamisen varmistamiseen on panostettu esihenkilötyön valmennuksella sekä vuoden 2024 aikana esihenkilöiden ja vastuupettajien tiimivalmennuksella. Opetus- ja ohjaushenkilöstölle järjestetään säännöllisiä pedagogisia työpajoja, joiden tavoitteena on lisätä yhteistä pedagogista keskustelua sekä henkilöstön osaamista.

Samiedun yhteisiä henkilöstöprosesseja ja niihin liittyviä ohjeistuksia on päivitetty. Yhteiset toimintatavat ja ohjeet antavat työkaluja puuttua entistä paremmin yksilö- ja tiimitasoiin työkyvyn ja työhyvinvoinnin haasteisiin. Yhteisten ohjeiden ja toimintatapojen tavoitteena on myös varmistaa työntekijöiden tasavertainen kohtelu. Arjen sujuvuuden ja työhyvinvoinnin eteen tehtävä työ on jatkuvaa. Seuraava työyhteisökysely toteutetaan syksyllä 2025.

Työterveyshuolto

Koulutuskuntayhtymän henkilöstön työterveyshuollosta on vastannut syksystä 2021 alkaen Terveystalo, joka tarjoaa lakisääteisen työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon palvelut. Ammattiopisto Samiedun työterveyshuollon tiimiin kuuluu kaksi työterveyshoitajaa, kaksi työterveyslääkäriä, työfysioterapeutti ja työpsykologi. Lisäksi käytössä ovat Terveystalon etälääkäripalvelut ja perustason sairaudenhoitopalvelut kaikissa Suomen Terveystalon toimipisteissä. Työterveyshuollon käyntejä ja kirjauksia oli vuonna 2024 yhteensä 2 692 kpl.

Aktiivisen tuen ja varhaisen puuttumisen mallia on päivitetty syksyllä 2024. Mallin tavoitteena on parantaa työhyvinvointia, tukea työkykyä sekä ennaltaehkäistä ja tunnistaa työkykyriskejä ja sairauspoissaoloja.

Tarkastuslautakunta pitää myönteisenä, että henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen kiinnitetään Samiedulla erityistä huomiota. Työnantajan ja työterveyshuollon yhteiset ponnistelut työkyvyn tukemisessa antavat hyvää pohjaa henkilöstön työssä jaksamiseen ja edesauttavat ongelmien tunnistamisessa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tarkastuslautakunta korostaa, että näitä asioita tulee arvioida jatkuvasti.

4.6 Henkilöstöresurssit – odotettavissa uudenlaisia haasteita

Tulevina vuosina Samiedullakin voi henkilöstösektorilla olla edessä aivan uudenlaisia haasteita. Julkisen talouden kiristymisen on jo johtanut rahoituksen vähenemiseen ja monet koulutuksen

järjestäjät ovat joutuneet vähentämään henkilöstöään, osa merkittävästikin. Rahoitusmuutosten vuoksi koulutustarjontaa joudutaan tulevana vuosina arvioimaan kannattavuuden näkökulmasta kriittisesti. Tiivis yhteistyö muiden oppilaitosten kanssa on välttämätöntä ja tämä voi tarkoittaa työnjakoa, koulutuksista sopimista tai vaikkapa koulutusresurssien jakamista yhteistyöverkoston toisten oppilaitosten kanssa.

Samiedulta eläköityy tulevana vuosina suuri määrä henkilöstöä, mutta koulutustarjonta ei välttämättä kavennu juuri näiltä aloilta, joihin eläköitymiset kohdistuvat. Toisaalta voidaan kärsiä työvoimapulaakin aloilla, joilla on edelleen koulutustarvetta, kun taas joidenkin alojen osaajille on vähemmän tarvetta koulutustarjonnan poistumisen myötä. Tilanteen ennakointi edellyttää tarkkaa henkilöstösuunnittelua ja osaamisen kartoittamista sekä henkilöstön joustavuutta erilaisten koulutusten toteuttamiseksi. Henkilöstöä onkin jo kannustettu tuomaan esille omat ideansa aivan uudenlaisten koulutustuotteiden kehittämiseksi esimerkiksi Sami-Palvelujen tai Samiedun kesäyliopiston kautta.

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.

5.1 Tavoitteet

Kuntayhtymän vuoden 2024 talousarvioon on tytäryhtiölle asetettu seuraavia toiminnallisia ja taloudellisia tavoitteita:

5.1.1 Hallinto ja liiketoiminnan järjestäminen

Sisäisten prosessien ja hinnoittelurakenteen selkeyttäminen, ulkoisen palvelutuotannon järjestäminen oman tuotannon tueksi.

Mittari: Tarjous- ja hinnoittelutoiminta on selkeää, prosessit nopeutuvat. Kannattavuuden seuranta selkiytyy ja toiminta suunnataan vahvuusaloihin.

Toteuma: Itä-Savon koulutuskuntayhtymä ja Sami-Palvelut Oy solmivat kumppanuussopimuksen, joka otettiin käyttöön 1.1.2024. Sopimus selkeytti ja tehosti toimintaa merkittävästi. Myös työnjako asiakkuuspäällikön kanssa on aloitettu ja suunnitelmat kirjattu sen osalta ylös. Työnjaon prosessia jatketaan vuonna 2025. Ulkoisten kouluttajien verkostoa laajennettiin vahvistamaan Ammattiopisto Samiedun tarjolla olevia resursseja.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja asioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä.

Kumppanuussopimuksen ansiosta tiivistynyt yhteistyö on mahdollistanut toiminnan kehittämistä molemmiin puoliin ja se on näkynyt myös talouslukuissa positiivisena tuloksena.

5.1.2 Tuotteet ja palvelut

Tuotteiden ja palveluiden kategorisointi, tuotteistaminen: mitä, kenelle ja miten? Ehkä myös miksi? Yhteistyö Savonlinnan kaupungin työllisyysalueen kanssa, edelleen yhteistyö ELY- ja TE-Palveluiden kanssa jatkuu.

Mittari: Omien vahvuusalojen ja -alueiden tunnistaminen mahdollistaa valtakunnallisen tarjous-toiminnan. Verkostoituminen palvelutarjonnassa.

Toteuma: Vuoden 2024 aikana linjattiin, että ELY:n yhteistyösopimusten jatkuvuuden varmistaminen Savonlinnan työllisyysalueen kanssa on ensiarvoisen tärkeää.

- Sopimusten optiot vuodelle 2025 on sovittu ja allekirjoitettu. Myös sopimukset, joissa on tehty yhteistyötä yli työllisyysaluerajojen, saivat jatkoa. Toinen tärkeä linjaus oli työelämän tarpeisiin vastaaminen
- Sopimuksiin johtaneita koulutuksia tehtiin yli 100 000 euron arvosta. Kolmas linjaus oli kehittää kiinnostavaa tarjontaa tulevaan verkkokauppaan.
- Työ on aloitettu yhteistyössä ammattiopiston henkilökunnan sekä ulkoisen kouluttaja-verkoston kanssa. Uusia koulutuksia oli tarjolla koko vuoden ajan. Verkostotapaamisia mitattiin vuoden ajan ja tapaamisia oli keskimäärin 29 kuukaudessa.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja asioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä.

Erityisesti yhteistyösopimusten jatkuvuuden varmistamista voi pitää isona onnistumisena. Myös verkostotapaamisten määrä on hyvällä tasolla.

5.1.3 Markkinointi ja viestintä

Aktiivinen ja suunniteltu näkyminen yritysten ja muiden kohderyhmien suuntaan. Vuosikalenteri käyttöön. Osana Samiedun kokonaisuutta.

Mittari: Yhteistyö asiakkuuspäällikön, oppisopimusasiantuntijan sekä muun työelämäpalvelut-tiimin kanssa tiivistyy ja systematisoituu.

Toteuma: Työelämävastuutiimin kokoontumisia oli joka kuukausi ja toiminta kehittyi hyvin. Oppisopimusasiantuntija osallistui vastuutiimin palavereihin. Oppisopimusasiantuntijan rooli ja todo-tehtäväläistys päivitettiin yhdessä johtavan tiimipäällikön kanssa. Vuosikalenteri on käytössä. Myös työelämäviestinnän linjaukset päivitettiin ja mm. työelämäpalveluiden oma uutiskirje otettiin käyttöön. Säännölliset palaverit uraohjaajien sekä asiakkuuspäällikön kanssa sujuvoittivat myös toimintaa. Isompia tapahtumia olivat Rekrymessut sekä Tulevaisuuden työelämäfoorumi.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja asioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä.

Erityisen ilahduttavaa on, että toimintamallit ovat alkaneet vakioitua ja suunnitelmallinen markkinointityöskentely on tuonut tunnettuutta seutukunnalla, mikä on johtanut runsaaseen osallistujamäärään tapahtumissa.

5.1.4 Resurssit

Samiedun sisälle selkeän, motivoituneen ja sitoutuneen tiimin rakentaminen. Ulkoisen verkoston rakentaminen yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

Mittari: Resurssit eivät ole esteenä toiminnan laajentamiselle – eivät sisäiset eivätkä ulkoiset. Yhteistyömallin selkeyttäminen.

Toteuma: Työelämävastuutiimin sitoutuminen toimintaan on hyvällä tasolla. Tapaamisia oli joka kuukausi, minkä lisäksi järjestettiin yhteisiä alakohtaisia foorumeita. Toimitusjohtaja on Itä-Savon Uusyrityskeskukseen hallituksen jäsen, Linnalan hallituksen jäsen, BLC-osuuskunnan hallituksen jäsen, Nohevan ohjausryhmän jäsen, Tanhuvaaran hallintoneuvoston jäsen ja AMKE-liiketoiminta-verkoston jäsen. Lisäksi yhteistyötä tehtiin ja tehdään tiiviisti Savonlinnan työllisyysalueen sekä yrityspalveluiden kanssa. Kouluttajaresurssien osalta tehtiin hyvää yhteistyötä Samiedun sisällä, mutta myös ulkoisten kouluttajien verkostoa kasvatettiin ja palveluita toteutettiin hyvin arvosanoin.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja asioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä.

Työelämävastuutiimin toiminta alkaa vakioitua ja uusia koulutustuotteita pystytään aktiivisesti kehittämään sisäisen ja ulkoisen kouluttajaverkoston avulla. Uusien koulutustuotteiden jatkuva kehittäminen luo varmuutta volyymin kasvattamiseen tulevaisuudessakin.

5.1.5 Talous

Toiminnan volyymin kasvattaminen hallitusti, toiminnan käynnistäminen uudella tavalla vaatii investointeja, kannattavuus väliaikaisesti pienemmällä tasolla.

Mittari: Myynti min. 600 000 euroa. Tulos lievästi positiivinen.

Toteuma: Koko tilikauden liikevaihto oli 720 657 €, liikevoitto 158 839 €, tulos ennen veroja 158 473 € ja voitto 126 694 €.

Toiminnan volyymin kasvattaminen onnistui hyvin ja ylitti asetetun tavoitteen. Lisäksi tulos oli selvästi positiivinen, mikä osoittaa, että uudet toimintatavat tuottavat tulosta.

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 31.3., 30.6. ja 30.9. yhteydessä ja sisäisen valvonnan toteutumisesta raportoidaan 30.9. tilanteesta. Taloutta seurataan budjetointi- ja talouden seurantaohjelmiston (Accuna) avulla. Jokainen esimies pystyy reaaliaikaisesti seuraamaan vastuualueensa taloudellisten tavoitteiden toteutumista sekä heille lähetetään raportit oman vastuualueen talouden toteutumisesta kuukausittain. Myös OPH:n ylläpitämää Vipunen.fi-palvelua on kehitetty ja sieltä on saatavilla myös reaaliaikaisia valtionosuusrahoitukseen liittyviä suoriteraportteja.

Lukumääräisten tavoitteiden reaaliaikaista toteutumisen seuranta jatkuvasti kehitetään. DW-tuloskortin avulla voidaan seurata reaaliaikaisesti mm. opiskelijavuosiin ja tutkintoihin liittyviä määriä, laadullisia palautetietoja sekä henkilöstön ja talouden mittareita. Tuloskortin tärkeimpiä mittareita on kehitetty laaja-alaisempaan suuntaan ja käyttöön on otettu PowerBI-tekniikka, jonka avulla dataa on mahdollista suodattaa entistä monipuolisemmin. Vuoden 2023 alusta lähtien on ollut käytössä asianhallintaohjelmisto M-Files, jonne arkistoidaan kaikki pitkäaikaisesti säilytettävät dokumentit sähköisessä muodossa.

Selonteossa on kerrottu kootusti tilivelvollisten laatimien sisäisen valvonnan raportointien keskeiset esiin nousseet seikat. Mm. seuraavia asioita oli nostettu esille: Yhtymäpalvelujen tulosalueella vuoden merkittävin yksittäinen sisäisen valvonnan toimi oli osallistuminen Digi- ja viestintäviraston järjestämään julkiselle sektorille kohdennettuun digitaalisen turvallisuuden harjoitukseen (Taisto). Harjoituksessa organisaatiolla oli mahdollisuus harjoitella, testata ja kehittää organisaation digiturvan toimintamalleja kuvitteellisten häiriötilanteiden kautta. Harjoituksesta on saatu hyvää oppia ja monta asiaa on kehitetty ennakoiden ja esimerkiksi tietoturvan taso ja tietoturvaan varautuminen on jo nykyisellään hyvällä tasolla. Koulutuspalvelujen osalta haasteeksi on mainittu opiskelijamäärätavoitteiden saavuttaminen ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa.

Samiedussa lanseerattiin vuonna 2023 sisäisen auditoinnin malli, jota on jatkettu molemmilla toimialoilla vuonna 2024. Auditoinnin aiheena on työelämässä oppiminen, ja sen kautta on saatu esimerkkejä sekä hyvin toimivista työskentelymalleista että tunnistettu koulutuksia, joissa on kehitettävää. Hyvinvoinnin ja liiketoiminnan osalta tutkintoja on auditoitu jo lukuisia. Mallia on esitetty henkilöstölle vuoden 2024 aikana, ja tuloksia tullaan käyttämään vertaisoppimisessa myös myöhemmin.

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 2024 aikana yhtään oikaisuvaatimusta tai valitusta markkinaoikeuteen. Hankintaohjeen sisältöä on kuitenkin tilinpäätöksen mukaan tarpeen päivittää ja käsitellä sitä säännöllisin väliajoin henkilöstön yhteisissä koulustilaisuuksissa. Hankinta-asiat on otettu myös mukaan jo perehdytysvaiheeseen.

Omaisuus on vakuutettu vakuuttamispolitiikan periaatteiden mukaisesti. Vakuutuspalveluiden kilpailutus tehtiin vuonna 2023.

Kuntayhtymällä ei ole ollut varsinaista sisäisen tarkastuksen henkilöresurssia, joka avustaisi kuntayhtymän johtajaa.

Riskienhallinnassa vuonna 2021 otettiin käyttöön Kuntaliiton malli riskien kartoituksesta. Riskikartoitus tehdään vuosittain ja se on otettu osaksi sisäisen valvonnan raportointia. Riskit on dokumentoidusti kartoitettu myös vuodelta 2024.

Hallinto-oikeudessa ei ole käynnissä tehtyjä valituksia ja sopimustoiminnasta on kerrottu, että sopimusten hallinta on pääosin ajantasaista ja asiantuntevaa. Sopimukset arkistoidaan M-Files-järjestelmään. Samiedu liittyi vuoden 2024 aikana Sansia Oy:n hankintayhteisöön.

Kokonaisuutena voidaan sanoa, että sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan selonteko antaa riittävän kuvan kuntayhtymän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tilasta kuntayhtymässä.

7 LOPUKSI

Samieduun jatkuvassa haussa hakeneiden määrä on kasvanut vuosittain vuodesta 2020 lähtien. Vuonna 2024 jatkuvassa haussa Samieduun hakeneita oli tuplasti verrattuna neljän vuoden takaiseen. Hakijamäärää onnistuttiin kasvattamaan myös kevään 2024 yhteishaussa, jolloin ensisijaisia hakijoita oli 26 % (42 opiskelijaa) enemmän kuin edellisvuonna. Tämä on Samiedulle merkittävä voitto, kun ottaa huomioon alueen vanhenevan ikärakenteen. Yhteishaun tulos kertoo ammatillisen koulutuksen laadusta sekä mielikuvien ja maineen parantumisesta. On syytä olla varsin tyytyväinen myös jatkuvan haun hakijamäärän kasvuun, sillä aikuisopintotuen lakkauttaminen on varmasti vaikuttanut joidenkin yksilöiden arvioon opiskelumahdollisuuksistaan taloudellisesta näkökulmasta ja tällä olisi voinut olla vaikutusta hakijamäärään erityisesti Samiedun opiskelijaprofiililla.

Samiedu on jäsenkuntien ja yritysten asialla. On jäsenkuntien ja kuntalaisten etu, että Samiedu järjestää laadukasta, paikallista koulutusta nimenomaan alueen tarpeisiin. Samiedu tuntee toiminta-alueensa ja on syytä pitää huolta, että myös paikalliset sidosryhmät tuntevat Samiedun. Vuoden 2024 syksyllä järjestettiin ammatillisen koulutuksen ajankohtaisfoorumi Paviljongin kampuksella. Jäsenkuntien sekä muiden sidosryhmien edustajat saivat tutustua kampuksen koulutuksiin sekä ajankohtaisiin asioihin ammatillisen koulutuksen piirissä. On tärkeää ja välttämätöntä, että Samiedu pyrkii hakemaan alueellista ja valtakunnallistakin näkyvyyttä aktiivisilla toimenpiteillä. Ajankohtaisfoorumi sai hyvää palautetta ja vastaavia tullaan järjestämään myös jatkossa.

Vaikka Samiedun talous on edelleen hyvässä kunnossa tarkan taloudenpidon ansiosta, valtion-talouden kriisin pahentuessa on syytä olla huolissaan OKM:n rahoituksen vähenemisestä. On todennäköistä, että jo tehtyjen noin 150 miljoonan euron rahoitusleikkausten lisäksi ammatilliseen koulutukseen kohdistuu lisää leikkauksia tulevina vuosina. Niukkenevaan rahoitukseen varautuminen aloitettiin Samiedulla monenlaisin toimin hyvin ennakoivasti, joten sopii toivoa, että laadukasta ja vaikuttavaa koulutusta pystytään jatkamaan myös tulevaisuudessa.

Tarkastuslautakunta on toimikautensa aikana kuullut kokouksissaan vuosittain henkilöstön ja opiskelijoiden puheenvuoroja. Näiden kuulemisten perusteella voidaan todeta, että asiat ovat kehittyneet erittäin positiiviseen suuntaan edeltävien neljän vuoden aikana. Vuoden 2024 kuulemisissa ei noussut esille negatiivisia asioita.

Toiminnan kehitys on ollut viime vuosina nopeaa ja siinä mukana oleminen on vaatinut henkilökunnalta taitoa, kärsivällisyyttä ja kykyä sopeutua jatkuvaan muutokseen. Tämä kehitys on kuitenkin ollut välttämätöntä, jotta Samiedu pärjää tulevaisuudessakin tässä haasteellisessa ympäristössä. Tästä on annettava suuri kiitos koko henkilökunnalle!

8 ESITYS YHTYMÄVALTUUSTOLLE

Tarkastuslautakunta jättää arviointikertomuksen vuodelta 2024 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 8. toukokuuta 2025

Sami Heikkinen
puheenjohtaja

Thomas Svensk
varapuheenjohtaja

Katja Korhonen
jäsen

Ruth Lähdeaho-Kero
jäsen

Mauno Heiskanen
jäsen