



Arviointikertomus 2025

Ammattiopisto Samiedu | Itä-Savon koulutus kuntayhtymä

Arviointikertomus 2025

Ammattiopisto Samiedu | Itä-Savon koulutuskuntayhtymä

Sisällys

1 TARKASTUSLAUTAKUNNAN TOIMINTA	3
1.1 Tehtävät ja toiminnan tarkoitus	3
1.2 Kokoonpano ja toimintamuodot	3
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 Koulutuksen toimialat	9
3.3.2 Talous-, henkilöstö- ja hallintopalvelut	10
3.3.3 Laatu ja hanketoiminta	11
3.3.4 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
5 KUNTAKONSERNI	17
6 SISÄINEN VALVONTA JA RISKIENHALLINTA	19
7 LOPUKSI	20
8 ESITYS YHTYMÄVALTUUSTOLLE	20
9 ALLEKIRJOITUKSET	21

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 ja toimintamuodot

Valtuustokaudelle 2021–2025 valitun tarkastuslautakunnan kokoonpano 12.8.2025 saakka:

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

Päätyneen valtuustokauden tarkastuslautakunta kokoontui kolme kertaa (23.1., 3.4. ja 8.5.2025) ja kuuli kokouksissaan seuraavia viranhaltijoita:

- Kuntayhtymän johtaja/rehtori Jukka Mustonen (3.4.2025)
- Hallintojohtaja Taina Juuti (3.4.2025)
- Koulutusten toimialajohtaja Milla Laisi-Wessman (23.1.2025)
- Asiantuntija, kansainvälisyys ja opetusteknologia, matkailualan opettaja Anne-Mari Behm (23.1.2025)

Itä-Savon koulutuskuntayhtymän yhtymävaltuusto valitsi 13.8.2025 (24 §) pitämässään kokouksessa tarkastuslautakunnan toimikaudekseen 2025–2029.

Tarkastuslautakunnan kokoonpano 13.8.2025 alkaen:

Varsinainen jäsen

Sami Heikkinen (puheenjohtaja)
Katja Korhonen (varapuheenjohtaja)
Kari Nuopponen
Markku Ihalainen
Satu Jalvanti-Hannikainen

Varajäsen

Mikko Tiainen
Helena Rinnemaa
Kaarlo Husso
Kari Laukkanen
Annika Hagman

Uusi tarkastuslautakunta kokoontui vuoden 2025 aikana kerran, 29.10.2025.

Tarkastuslautakunnan sihteerinä ja pöytäkirjanpitäjänä molemmissa tarkastuslautakunnan kokoonpanoissa on toiminut opiskelijahallinnon suunnittelija Kirsi Laine.

Valtuustokauden 2021–2025 tarkastuslautakunta on laatinut toimintaansa varten arviointisuunnitelman, jota on päivitetty uuden tarkastuslautakunnan toimesta 29.10.2025. Arviointisuunnitelma kattaa vuodet 2025–2029, ja se ohjaa lautakunnan vuosittaista työskentelyä sekä arvioinnin painopistealueita.

Tilintarkastaja

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

Tilintarkastaja Taina Törrönen on suorittanut työnsä laatimansa tarkastusohjelman mukaisesti ja raportoinut tekemistään havainnoista lautakunnalle 23.1.2025 ja 8.5.2025. Yhteistyö lautakunnan kanssa on sujunut hyvin.

Tilintarkastaja on antanut 8.5.2025 päiväämänsä tilintarkastuskertomuksen, joka ei sisällä sellaisia kuntalain 125 §:ssä tarkoitettuja muistutuksia, joiden johdosta tarkastuslautakunnan olisi pitänyt ryhtyä toimenpiteisiin.

2 EDELLISTEN VUOSIEN ARVIOINTIKERTOMUSTEN JOHDOSTA TEHTYJEN TOIMENPITEIDEN ARVIOINTI

Yhtymävaltuusto on kokouksessaan 28.5.2025 tarkastuslautakunnan esityksen mukaisesti merkinnyt tiedoksi Itä-Savon koulutuskuntayhtymän arviointikertomuksen vuodelta 2024, käynyt keskustelun arviointikertomuksen sisällöstä ja lähettänyt sen yhtymähallitukselle toimenpiteitä varten. Yhtymähallitus käsitteli kokouksessaan 24.9.2025 arviointikertomusta käymällä läpi tarkastuslautakunnan huomiot. Yhtymähallituksen käsittely saatettiin yhtymävaltuustolle tiedoksi 3.12.2025.

3 TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Tarkastuslautakunta on perehtynyt valtuuston vuodelle 2025 asettamiin toiminnallisiin ja taloudellisiin tavoitteisiin. Yhtymähallituksen 25.3.2026 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.

3.1 Taloudellinen asema

Vuonna 2025 kuntayhtymän tulos oli merkittävästi ylijäämäinen, kuten useana vuonna aiemminkin. Kuntayhtymän vuosikatteeksi muodostui 1,8 miljoonaa euroa, mikä oli 1,4 miljoonaa euroa parempi kuin talousarviossa oli arvioitu. Tilikauden tulokseksi muodostui 0,7 miljoonaa euroa ja tilikauden ylijäämäksi poistoerokirjauksen jälkeen 1,1 miljoonaa euroa. Ulkoiset toimintatuotot vähenivät jopa 7,3 % (1,6 miljoonaa euroa) vuoteen 2024 verrattuna. Tämä johtui myyntituottojen vähenemisestä jopa 1,8 miljoonalla eurolla. Tämä johtui valtionosuusrahoituksen merkittävästä vähenemisestä edellisvuoteen nähden.

Toimintakulut vähenivät edellisvuodesta 0,4 miljoonaa euroa, eli 2,2 %. Merkittävin kulujen vähennys oli palveluiden ostoissa, 0,3 miljoonaa euroa (-10,3 %). Tässä suurin syy vähenemiseen oli koulutuskorvausten väheneminen noin 0,3 miljoonalla eurolla. Henkilöstökulut pysyivät lähes edellisvuoden tasolla. Aineet, tarvikkeet ja tavarat vähenivät 0,1 miljoonalla eurolla (-4,1 %). Avustukset ja muut toimintakulut olivat edellisvuoden tasolla.

Korkotuottoja kertyi 0,2 miljoonaa euroa, kun edellisenä vuonna korkotuottoja oli 0,4 miljoonaa euroa. Muut rahoitustuotot kasvoivat 0,1 miljoonaa euroa. Muissa rahoituskulut vähenivät noin 0,1 miljoonaa euroa. Rahoitustuotot- ja kulut kokonaisuutena olivatkin edellisvuoden tasolla.

Suunnitelman mukaiset poistot vähentyivät noin 0,1 miljoonaa euroa edellisestä vuodesta ollen noin 0,8 miljoonaa euroa. Tilinpäätöksen kirjattiin lisäksi arvonalentumisia noin 0,3 miljoonaa euroa. Arvonalentuminen liittyi Lemminkäisenkatu 1:n kiinteistöön. Kiinteistössä oleva vuokralainen irtisanoi vuokrasopimuksen, eikä tiloilla nähdä enää olevan tulomuodostuspotentiaalia. Edellisvuonna kirjattiin 0,9 miljoonaa euroa Humania-kampuskiinteistöön liittyvää arvonalennusta. Vaikutus tilikauden ylijäämään on kuitenkin ainoastaan noin 0,1 miljoonaa euroa heikentävästi, koska samalla tuloutettiin aiemmin tehtyä poistoeroa vastaavasti tilikauden tulokseen.

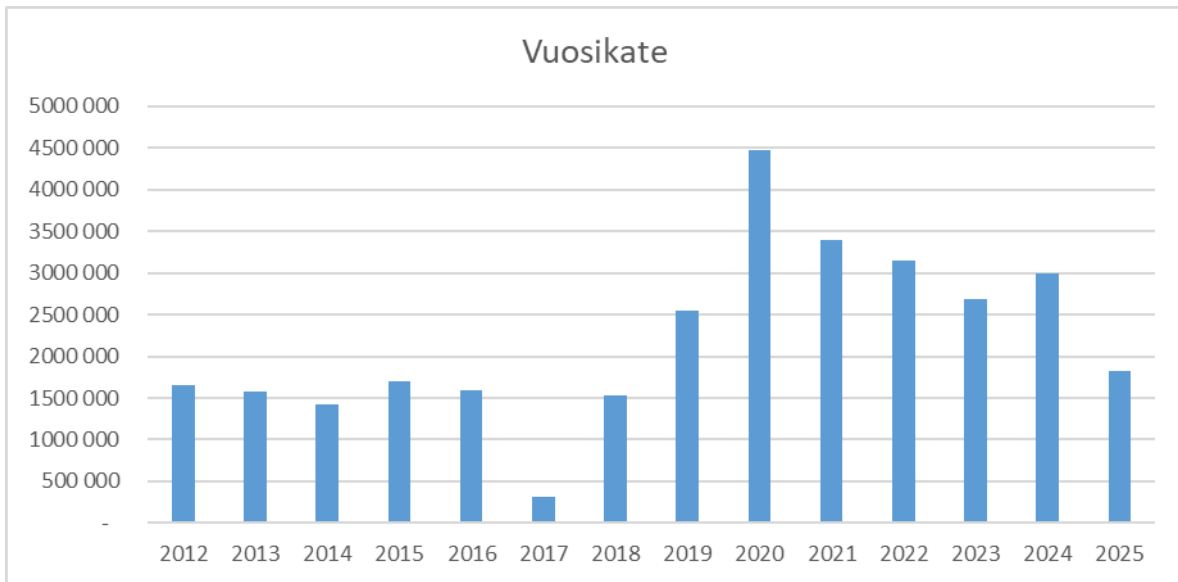
Tilikauden tulos oli edelleen hyvä, 0,7 miljoonaa euroa, vaikka se oli edellisvuotta noin 0,5 miljoonaa euroa heikompi. Valtionosuusrahoituksen leikkaukseen on pystytty reagoimaan tilikauden aikana niin, ettei talousarviossa ennakoitu alijäämä toteutunut, vaan tulos jäi yli miljoona euroa paremmaksi. Merkittävin säästö talousarvioon nähden tuli henkilöstökuluissa, jotka toteutuivat noin 0,4 miljoonaa euroa talousarviota pienempinä. Syksyllä pidettiin yt-neuvottelut, jonka seurauksena henkilöstövähennys oli 7 henkilötyövuotta.

Talousarvioon nähden toimintatuotot toteutuivat 0,05 miljoonaa euroa huonompina ja toimintakulut 1,2 miljoonaa euroa parempina. Toimintakate oli siten arvioitua jopa 1,1 miljoonaa euroa parempi.

Kuntayhtymän tasearvot olivat seuraavat:

	31.12.2025	31.12.2024
Vastaavissa:		
Pysyvät vastaavat	8,8 milj. €	9,1 milj. €
Toimeksiantojen varat	-	0,005"
Vaihto-omaisuus	0,02 "	0,02 "
Lyhytaikaiset saamiset	1,0 "	0,9 "
Rahoitusarvopapereita, rahaa ja pankkisaamisia	20,2 "	17,3 "
Vastattavissa:		
Peruspääoma	3,9 "	3,9 "
Arvonkorotusrahasto	1,8 "	1,8 "
Ylijäämää	21,1 "	19,0 "
Poistoeroa	0,2 "	0,6 "
Toimeksiantojen pääomat	0,03 "	0,03 "
Lyhytaikainen vieras pääoma	2,9 "	2,5 "

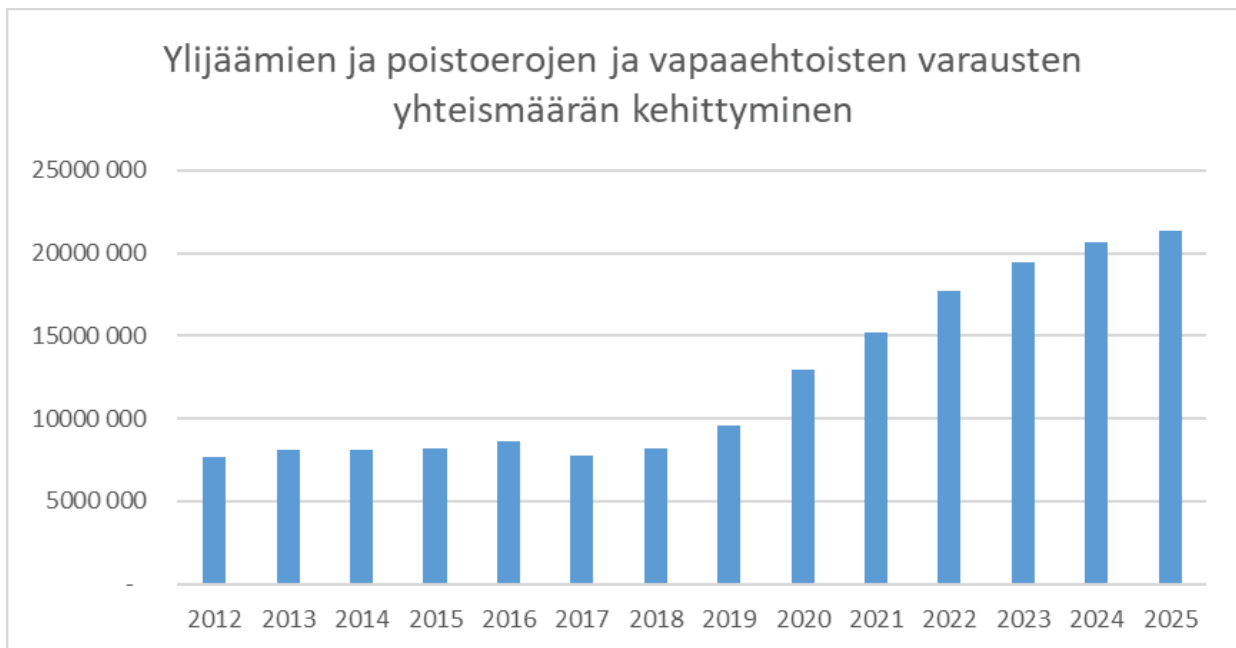
Kuntayhtymän taseen ylijäämä edelleen kasvoi. Omavaraisuusaste hieman heikkeni ollen 90,3 % (91,2 % vuonna 2024).



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. Vuonna 2025 valtionosuusrahoituksessa tapahtui merkittävä leikkaus, mikä näkyy tuloksen selkeänä heikentymisenä. Talous on ollut kuitenkin hyvin tasapainossa myös kuluneena vuonna.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kuntayhtymän ylijäämien, poistoerojen sekä vapaaehtoisten varausten yhteismäärän kehittyminen vuosina 2012–2025. 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 0,2 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 21,3 miljoonaa euroa. Alijäämäisyys ei uhkaa kuntayhtymää ainakaan lyhyellä aikavälillä. Valtionrahoitukseen on kuitenkin tullut leikkauksia vuodelle 2025. Tämä vähensi kuntayhtymän vuoden 2025 rahoitusta noin 1,9 miljoonaa euroa. Jatkossa rahoitus on vähenemässä edelleen. Siten on hyvä, että kuntayhtymällä on merkittävät kertyneet ylijäämät.

Tilikauden taloudellinen tulos ja sen käsittely:

Kuntayhtymän vuoden 2025 tulos oli 668 365,47 euroa positiivinen.

Yhtymähallitus esittää, että poistoeroa tuloutetaan 402 458,69 euroa. Tilikauden ylijäämäksi muodostuu 1 070 824,16 euroa, jonka yhtymähallitus esittää kirjattavaksi oman pääoman yli-/alijäämätilille.

Kuntayhtymän taloudellinen tulos vuonna 2025 oli merkittävästi ylijäämäinen poistoerokirjausten jälkeen. Ylijäämä oli edellisvuotta 0,8 miljoonaa euroa pienempi.

3.2 Sitovien taloudellisten tavoitteiden toteutuminen

Käyttötalousosa:

- Yhtymäpalveluiden toimintakate talousarviossa oli -4,428 miljoonaa euroa. Toteutunut toimintakate oli -4,126 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*
- Koulutuspalvelujen toimintakate talousarviossa oli 4,855 miljoonaa euroa. Toteutunut toimintakate oli 5,670 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

Tuloslaskelmaosa:

- Tuloslaskelman vuosikate talousarviossa oli 0,451 miljoonaa euroa. Toteutunut vuosikate oli 1,826 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

Investointiosa:

- Nettoinvestointimenot talousarviossa olivat 1,085 miljoonaa. Toteutuneet nettoinvestointimenot olivat 0,861 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

Rahoituslaskelmaosa:

- Vaikutus maksuvalmiuteen talousarviossa oli -0,634 miljoonaa euroa. Toteutunut vaikutus maksuvalmiuteen oli 1,186 miljoonaa euroa. *Tavoite toteutui.*

3.3 Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen

Valtuustoon nähden sitovia toiminnallisia tavoitteita vuodelle 2025 oli yksi: **Samiedun strategian päivittäminen**

Mittari: Strategia vastaa vallitsevaa nykytilaa ja toimintaympäristöä ja sillä ohjataan konkreettisesti Samiedun kaikkea keskeistä päätöksentekoa, suunnittelua ja kehittämistä.

Toteutuminen: Strategia on päivitetty ja uusi strategia on hyväksytty marraskuussa yhtymävaltuustossa. Strategiatyöhön osallistettiin laajasti mm. henkilökuntaa, opiskelijoita, luottamushenkilöitä ja eri sidosryhmien edustajia. Strategian jalkautus toteutetaan koko Samiedun henkilöstölle vuoden 2026 alkupuolella tiimikohtaisilla jalkautustilaisuuksilla.

Tarkastuslautakunta näkee erittäin myönteisenä, että strategiatyöskentelyn malli on mahdollistanut kaikkien keskeisten sidosryhmien näkökulmien huomioimisen. Strategiset päätavoitteet ovat selkeitä, ja ne ovat hyvin johdettavissa tiimien omien tavoitteiden asetantaan ja siten ohjaamaan tiimien päivittäistä työskentelyä.

Strategisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että henkilöstöllä on ollut mahdollisuus tulla kuulluksi strategiatyöskentelyssä, jolloin henkilöstön on helpompi sitoutua yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Vuoden 2025 talousarviossa yhtymävaltuusto asetti lisäksi muita toiminnallisia tavoitteita.

3.3.1 Koulutuksen toimialat

Opetus- ja ohjaushenkilöstön tehtävien selkiyttäminen. Vastuopettajien roolin vahvistaminen.

Mittari: Toiminnan selkiytyminen ja suunnitelmallisuuden parantuminen. Opetuksen laadun ja työhyvinvoinnin parantuminen. Vastuopettajien roolin vahvistuminen ja tiimimäisen toimintamallin jalkauttaminen läpi organisaation.

Toteutuminen: Opetuksen ja ohjauksen laatua sekä henkilöstön työhyvinvointia on kehitetty yhteisöllisesti ja henkilöstöä osallistaen pedagogisissa kehittämissäpäivissä. Säännöllisesti järjestetyissä kehittämissäpäivissä on vahvistettu tiimimäistä toimintamallia ja dialogia henkilöstön kesken. Tiimimäistä toimintamallia on laajennettu kaikissa koulutusalojen tiimeissä sekä henkilöstön yhteisissä tapahtumissa. Vastuopettajien ja tiimipäälliköiden säännölliset kokoontumiset ovat lisänneet toiminnan suunnitelmallisuutta. Tiedonkulkua ja toiminnan ennakoitua on kehitetty yhteisen vuosikellon ja Teams-kanavan avulla. Vastuopettajien tehtäväkuvat päivitettiin syksyllä vastuopettajien hakuprosessin yhteydessä.

Koulutustuotteiden kehittäminen vastaamaan työelämän tarpeita.

Mittari: Englanninkielisten tutkintojen aloittaminen vähintään kahdella uudella alalla. Jatkuva vuoropuhelu työelämän kanssa, jonka kautta tarjooma vastaa työelämän tarpeisiin.

Toteutuminen: Englanninkielisten koulutusten suunnittelu ja hakuprosessi toteutettiin kokki- ja matkailukoulutuksissa vuoden 2025 aikana. Koulutusten aloitus siirtyi opiskelijarekrytoinnin pitkittymisestä johtuen alkuvuoteen 2026. Practical Nurse -koulutus käynnistyi syksyllä 2025. Vuoropuhelua ja yhteistyötä työelämän kanssa on kehitetty mm. työelämäfoorumeissa, joita on järjestetty säännöllisesti eri aloilla. Savonlinnan työllisyyspalveluiden kanssa on yhteistyössä rakennettu uusia koulutuksia koko tutkintoon ja pienempiin kokonaisuuksiin. Työllisyysalueyhteistyöhön perustettiin yhteinen opinto-ohjaajan virka sujuvan yhteistyön varmistamiseksi. Työelämän tarpeisiin on rakennettu paikalliset tutkinnon osat: palveluasumisessa ja kotihoidossa toimiminen, teollisuustyöympäristössä toimiminen, tapahtuman rakennus ja infrastruktuuri.

Pedagogiikan kehittäminen

Mittari: Pedagogiset työpajat jatkuvat ja toimintaa kehitetään edelleen. Pedagogisen ohjeistuksen päivitys. Oppimisen tuen kehittäminen läpi organisaation, huomioiden myös verkko-opinnot.

Toteutuminen: Opetus- ja ohjaushenkilöstön pedagogiset kehittämissäpäivät toteutettiin kokonaisina päivinä henkilöstöltä tulleen palautteen pohjalta. Päivien sisällöt on suunniteltu yhdessä tiimipäälliköiden, vastuopettajien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön kanssa. Sisältö on henkilöstön osaamista sekä opetus- ja ohjaustoimintaa kehittävää. Verkkopedagogiikan kehittäjätiimin toimintamalli on valmisteltu ja toiminta käynnistyy tammikuussa 2026. Oppimisen tuen henkilöstön työtä on organisoitu ja selkeytetty. Organisoitumisella on ennakoitu tulevaa oppimisen tuen uudistusta toisella asteella.

Kustannustehokkuus osaksi arkea

Mittari: Koulutuksia ja palveluita suunnitellaan pitkäjänteisesti ja kustannustehokkaasti toimintaa tehostaen.

Toteutuminen: Koulutusaloille suunnitellut säästötavoitteet toteutuivat. Henkilöstö- ja koulutussuunnittelu toteutettiin työelämälähtöisyys sekä työllistymisen ja jatko-opintomahdollisuudet huomioiden.

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

Opetus- ja ohjaushenkilöstön tehtävien selkeyttäminen, vastuuopettajamallin vahvistaminen sekä tiimimäinen toimintamalli ovat vahvistaneet yhteisöllisyyttä ja osaltaan parantaneet työhyvinvointia.

Uusia koulutustuotteita on kehitetty ja toteutettu työelämän tarpeita kuunnellen, mikä on vahvistanut yritysten luottamusta Samiedun toimintaan sekä lisännyt edellytyksiä entistä tiiviimmälle yritysyhteistyölle jatkossa.

3.3.2 Talous-, henkilöstö- ja hallintopalvelut

Tämän hallinnonalan päätavoite, Samiedun strategian päivittäminen on esitetty jo yllä. Lisäksi talousarviossa oli esitetty kaksi toiminnallista tavoitetta.

Työhyvinvoinnin mittariston suunnittelu ja käyttöönotto

Mittari: Työhyvinvoinnin mittarit on määritelty ja niiden seuranta on systemaattista. Henkilöstön työhyvinvoinnista saadaan ajantasaista tietoa, joka ohjaa käytännön toimintaa tiimitasolla.

Toteutuminen: Työhyvinvoinnin mittariston suunnittelun tilalle vaihdettiin tavoitteeksi henkilöstön osaamisen johtamisen kehittämisen projekti. Ko. projektista tehtiin projektisuunnitelma alkuvuodesta. Projektin myötä on otettu käyttöön uusi järjestelmä ja konkreettisia henkilöstön osaamiskartoituksia aloitetaan tekemään kevään 2026 kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Kampuksilla sijaitsevien oppimisympäristöjen kehittäminen, kampusohjelman toteutus käytännön tasolla

Mittari: Oppimisympäristöt ja tilat ovat monipuolisessa käytössä ja palvelevat laajasti eri kohderyhmiä. Pilotoidaan tilojen käyttöasteiden ja olosuhteiden seuranta. Kampusohjelma näkyy investointien toteutuksessa.

Toteutuminen: Puhtaan energian testikampus -hanke eteni suunnitellusti ja sähkö ja automaatio-, talotekniikka- sekä kiinteistöpalveluala siirtyivät uuteen oppimisympäristöön syksyn aikana. Spesialle remontoitiin uudet tilat Pohjolankadulle, jossa he aloittivat toiminnan vuoden vaihteessa.

Tarkastuslautakunta näkee tarkoituksenmukaisena, että henkilöstön osaamisen johtaminen nostettiin tavoitteeksi työhyvinvoinnin mittariston kehittämisen sijaan. Muuttuvassa toimintaympäristössä ja tiukentuvassa taloudessa henkilöstön osaamisen laajempi hyödyntäminen sekä erityisesti osaamisen näkyväksi tekeminen ovat keskeisiä tekijöitä tehokasta henkilöresurssien käyttöä suunniteltaessa. Työhyvinvointia on seurattu useiden tunnuslukujen avulla säännöllisesti jo pidemmän aikaa, ja aktiivista seurantaa jatketaan edelleen.

Kampusohjelman toteuttaminen ja oppimisympäristöjen kehittäminen etenivät asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Tarkastuslautakunta pitää joulukuussa toteutunutta Humanian kampuksen kauppaa erittäin positiivisena asiana, joka osaltaan tukee kampusohjelman mukaista tavoitetta kiinteistömassojen ja siten tulevien vuosien kiinteistökustannusten pienentämisestä. Kiinteistökustannukset ovat henkilöstökustannusten ohella suurin yksittäinen kuluerä, joten tilojen tehokas hyödyntäminen, energiatehokkuus sekä tarkoituksenmukaisesti mitoitettut investoinnit ovat merkittävä osa toiminnan tuloksellisuutta.

3.3.3 Laatu ja hanketoiminta

Verkossa tapahtuvan koulutuksen ja tekoälyosaamisen kehittäminen.

Mittari: Kehitetään verkossa tapahtuvaa koulutusta tukemaan vieraskielisiä opiskelijoita. Otetaan käyttöön tekoälyavusteisia ohjaustoimintoja tukemaan oppimista. Vahvistetaan henkilöstön osaamista tekoälyn opetuskäytön osalta.

Toteutuminen: Verkossa tapahtuvaa koulutusta on kehitetty tukemaan vieraskielisiä opiskelijoita tekoälyavusteisia ohjaustoimintoja huomioiden. Samiedun tekoälylinjaukset on laadittu ja niistä on viestitty henkilöstölle, tekoälykoulutuksia on toteutettu henkilöstölle.

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kasvattaminen tukemaan koulutusten kehitystä sekä kansainvälistymisen kasvua.

Mittari: Etelä-Savon TKI-tiekartan sekä kansainvälistymissuunnitelman tavoitteiden toteuttaminen. Hankesalkun kasvattaminen 6 ME. Uudet kansainväliset hankeverkostot ja kumppanuudet tukemaan koulutusten ja oppimisympäristöjen kehittymistä.

Toteutuminen: TKI-tiekarttatyöhön on osallistuttu ja sen tavoitteita edistetty mm. uusien kv-hankehakemusten kautta. Uusia kv-kumppaneita ja verkostoja on muodostettu. Oppimisympäristöjen kehittämistä on tuettu mm. puhtaan energian testikampus -hankkeen sekä sisäisen kampus- ja verkko-oppimisen auditointimallin kautta.

Opiskelijahallinnon uudistaminen ja asiakas- sekä laatu prosessien kehittäminen englanninkielisten palveluiden sekä rahoitusuudistuksen osalta.

Mittari: Opiskelijahallintojärjestelmän ja Wilma-liittymän kehittäminen mahdollistamaan englannin kielellä asiointia. Tekoälyavusteisen hakeutumisen prosessin kehittäminen ja testaus. Opiskelijahallintojärjestelmän uudistaminen vastaamaan rahoitusuudistuksen vaatimuksia.

Toteutuminen: Opiskelijahallinnon palvelut toimivat nyt täysin myös englannin kielellä. Opiskelijahallintojärjestelmä on uudistettu palvelemaan myös englanninkielistä asiointia. Rahoitusuudistuksen muutosta vastaavat uudistukset on laadittu opiskelijahallintajärjestelmään sekä tulokortin mittaristoon. Jatkuvan

haun hakeutumisen prosessia on kehitetty. Tekoälyavusteinen ohjausprosessi toteutuu verkko-opinnoissa.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja tavoitteet on pääosin saavutettu. Hanketulojen toteuma oli 84 % tavoitteesta. Tavoitteesta jääminen johtui rahoittajan maksatusaikataulun viivästymisestä.

Rahoituksen kiristyminen ja tutkinto-opiskelijamäärien ennakoitu pieni lasku korostavat kansainvälisten opiskelijoiden määrän kasvattamisen merkitystä opiskelijamäärän turvaamisessa tulevaisuudessa. Tältä osin voidaan katsoa merkittäväksi vahvuudeksi, että opiskelijahallinnon palvelut ja järjestelmät toimivat myös englannin kielellä.

3.3.4 Markkinointi ja viestintä

Opiskelijaviestinnän vahvistaminen, opiskelijoiden ja henkilöstön välisen viestinnän sujuvoittaminen.

Mittari: Opiskelijaviestinnän infrastruktuuri on määritelty ja opiskelijoiden viestintäsivusto on perustettu. Henkilöstölle ja opiskelijoille on ohjeistettu, mitä ja miten viestintäkanavia käytetään.

Toteutuminen: Opiskelijaviestinnän kanavat on määritelty ja ohjeistus laadittu. Opiskelijoiden kaksikielinen viestintäsivusto Into on otettu käyttöön ja se toimii arjen viestintäkanavana Samiedussa. Viestinnän linjaukset ja ohjeet on perehdytetty henkilöstölle, ja opiskelijoita on informoitu ja opastettu käytänteihin eri kanavissa ja foorumeissa, kuten aloitusinfoissa ja opetustilanteissa. Ohjeet ovat näkyvästi esillä myös kampuksilla. Uusien opiskelijoiden perehdytys viestintäkanaviin sisältyy aloitusinfoihin.

Savonlinnan kesäyliopiston ja Itä-Savon koulutuskuntayhtymän markkinoinnin ja viestinnän yhteensovittaminen

Mittari: Samiedun ja Savonlinnan kesäyliopiston yhteistyön vaikutukset markkinoinnille ja viestinnälle on kartoitettu ja roolit sekä toimintamallit määritelty.

Toteutuminen: Kesäyliopiston markkinoinnin ja viestinnän kanavat ja toimintamallit on kartoitettu ja brändien välinen suhde ja sen periaatteita määritelty. Kehittämistyö jatkuu vuonna 2026 toteutettavan verkkosivu-uudistuksen yhteydessä.

Alumneille suunnatun markkinoinnin kehittäminen

Mittari: Samiedussa aiemmin opiskelleiden tavoittamisen keinot on kartoitettu ja markkinoinnin toimenpiteet on suunniteltu ja käynnistetty.

Toteutuminen: Alumnimarkkinoinnin tavoitteet ja kohderyhmät on määritelty. Samieduun on luotu alumniverkosto ja siitä on viestitty nykyisille ja tuleville alumneille Samiedun sisäisissä ja ulkoisissa kanavissa. Alumneja on nostettu esille myös Samiedun viestinnässä. Alumnimarkkinoinnin kehittämisessä hyödynnetään ”Effective alumni policies and practices in Finland and the Netherlands: developing guidelines for VET schools” -hankkeen kartoittamaa ja tuottamaa tietoa.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tavoitteet ovat ohjanneet tekemistä oikeaan suuntaan ja kaikki asetetut tavoitteet on saavutettu.

Keväällä 2025 päätökseen saatu opiskelijaviestinnän uudistus on sujuvoittanut opiskelijoiden ja henkilöstön välistä viestintää. Erityisesti viestintäsivusto Into on tuonut kaivattua selkeyttä kokoamalla ajankohtaisiin asioihin, uutisiin ja tapahtumiin liittyvän tiedottamisen yhteen paikkaan – myös kansainväliset opiskelijat huomioiden, sillä Inton sisältö tuotetaan myös englanniksi.

Lisäksi tarkastuslautakunta haluaa nostaa esille T-Median valtakunnallisen Luottamus & Maine - tutkimuksen, jonka mukaan Samiedun maine on noussut vakuuttavasti neljän peräkkäisen mittausvuoden aikana (2022–2025). Voidaankin todeta, että systemaattinen kehitystyö Samiedun tunnettuuteen ja arvostukseen liittyen tuo tulosta. Maineen vahvistuminen tekee Samiedusta vetovoimaisemman vaihtoehdon hakijoiden keskuudessa oppilaitosta valittaessa ja työelämän etsiessä koulutuskumppania.

3.4 Määrällisten tavoitteiden toteutuminen

Asiakas

Yhtymävaltuustolle sitova painottamaton opiskelijavuositavoite asetettiin 1544 opiskelijavuodeksi. Toteutunut opiskelijavuosien määrä ylitti edellisten vuosien tapaan tavoitteen, toteuman päätyessä 1568 opiskelijavuoteen.

Opiskelijamäärässä jäätiin hieman tavoitteesta toteuman yltäessä 1786 opiskelijaan (tavoite 1930).

Alla olevassa taulukossa raportoidaan suoritettujen tutkintojen ja tutkinnon osien määriä. Tutkintojen määrässä tavoitteet ylitettiin reippaasti, mutta suoritettujen tutkinnon osat jäivät alle tavoitetasojen.

Suoritettut tutkinnot VOS/kaikki		Suoritettut tutkinnon osat VOS/kaikki	
tavoite	600/700	tavoite	4500/5000
toteutuma	637/864	toteutuma	3808/4731

Aloittaneiden opiskelijoiden määrässä saavutettiin tavoitteet sekä yhteishaussa että jatkuvassa haussa. Yhteishaun kautta aloittaneita oli 174, kun tavoitteeksi oli asetettu 170 opiskelijaa. Jatkuvassa haussa aloittaneita oli 1183 opiskelijaa, tavoitteen ollessa 1150.

Opintojen keskeyttämistä seurataan kolmella mittarilla. Kaikkien opiskelijoiden keskeyttämisaste oli 11,7 % (tavoite 10 %). Perustutkintoa suorittavien oppivelvollisten keskeyttämisprosentti oli ainoastaan 1,3 % (tavoite 5 %), ja tätä voidaan pitää erinomaisena tuloksena.

Aiempina vuosina jopa yli 20 prosenttiin noussut verkkopainotteisten koulutusten keskeyttämisaste on aktiivisten kehittämistoimien ansiosta saatu laskettua 4,8 prosenttiin. Erityisesti opintojen hakeutumisvaiheen tehostaminen, opiskelumotivaation ja hakijoiden opiskeluun käytettävissä olevien resurssien huolellisempi ennakoarviointi ovat tukeneet tätä kehitystä. Toteutunut keskeyttämisaste alittaa selvästi asetetun 12 prosentin tavoitetason.

Läpäisyprosentti jäi jonkin verran alle tavoitteen, sillä tavoite oli 70 % ja toteuma 64 %.

Prosessit ja laatu

Työllistymisprosentti ylitti tavoitteen 77 %, toteuman päätyessä 82 %:iin. Jatko-opintoihin sijoittuminen puolestaan jäi prosentin verran tavoitteesta, toteuman ollessa 3 %.

Päättöpalaute on edelleen hyvällä tasolla ja tavoitettakin parempi, päättöpalautteen keskiarvon ollessa edellisvuoden tapaan 4,4 (tavoite 4,2). Päättöpalautteen vastausprosentti on huikea 96 %.

Myös työelämältä saatu palaute ylitti tavoitteen toteuman päätyessä lukemaan 4,1 (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 2025 henkilöstöraportin, jossa esitetään henkilöstöä kuvaavat keskeisimmät tunnusluvut.

Vuoden 2025 lopussa kuntayhtymän palvelussuhteessa oli kaikkiaan 198 henkilöä (210 henkilöä vuonna 2024), joista vakinaisia oli 187 (192). Henkilötyövuosia kuntayhtymässä toteutui vuonna 2025 kaikkiaan 195,2 (202,65), joka on hieman vähemmän kuin henkilöstösuunnitelman arvio.

Vuoden 2025 rahoituspäätös (-2,1 milj. euroa) sekä erityisesti ammatillisen koulutuksen rahoituslainsäädännön muutokset johtivat yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseen vuoden 2025 syksyllä. YT-neuvottelujen tuloksena tapahtunut henkilöstövähennys oli 7 henkilötyövuotta. Yhteistoimintaneuvottelut olivat valitettava, mutta välttämätön toimenpide, jolla pyritään osaltaan turvaamaan taloudellista kantokykyä tulevaisuudessa.

Henkilöstöstä 74,7 % työskenteli koulutuspalveluissa ja yhtymäpalveluissa 25,3 %. Myös yhtymäpalveluihin kuuluvan laatu- ja hanketiimin henkilöstö työskentelee kiinteästi opiskelijarajapinnassa ja opetusta tukevissa tehtävissä.

Samiedun henkilökunta on kokenutta ja osaavaa, sillä peräti 72 % henkilöstöstä on korkea-asteen koulutuksen suorittaneita.

Opetushenkilöstön muodollinen kelpoisuusaste on Samiedussa erinomaisella tasolla, ollen peräti 97,3 %. Nousua edellisestä vuodesta oli 3,4 %. Moni aloittava opettaja ryhtyy suorittamaan ammatillisen opettajan pedagogisia opintoja heti työsuhteen alkuvaiheessa ja hankkii muodollisen kelpoisuuden työn ohessa.

4.2 Kouluttautuminen ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstöhallinnon järjestelmään kirjautuneisiin työajalla tapahtuviin koulutuksiin käytettiin yhteensä 1073 työpäivää, eli keskimäärin 5,4 pv/henkilö (tavoite 5 koulutuspäivää).

Monipuolinen koulutustarjonta ja laadukas toiminta mahdollistuu vain osaavan henkilöstön voimin. Henkilöstön osaamisen kehittämistä tuetaankin Samiedussa monin tavoin, myös henkilöiden omia toiveita

kuunnellen. Muun muassa kiristyvän rahoituksen vuoksi henkilöstön osaaminen pyritään tekemään entistä näkyvämmäksi, ja vuoden 2025 aikana käynnistettiin projektin osaamisen johtamisen kehittämiseksi. Tavoitteena on saada entistä parempi käsitys henkilöstön nykyosaamisesta ja hyödyntää tietoa uusien koulutustuotteiden kehittämisessä, esimerkiksi Sami-Palvelut Oy:n tai Samiedun kesäyliopiston kautta.

4.3. Ikärakenne ja ikääntymisen vaikutukset arkeen

Henkilöstön keski-ikä oli hieman edellisvuotta korkeampi, ollen 50,6 vuotta (50,0). Keski-ikä nousi kolmatta vuotta peräkkäin ja on hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (46,2 vuotta). Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 45–49-vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli 44 %.

Ikärakenne tuo omat haasteensa työssäjaksamiselle. Henkilöstöpalvelut ja työterveyshuolto pyrkivät omalta osaltaan tukemaan henkilöstöä haasteiden selättämisessä. Suoranaisesti työtehtävään liittyviä keinoja työssäjaksamisen tukemiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen ovat esimerkiksi joustavat työaikajärjestelyt sekä tarvittaessa tehtävänkuvien muokkaaminen.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli vuoden aikana seitsemän ja eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 65,3 vuotta. Kevan Avaintiedot-palvelun ennusteen perusteella eläköitymisten ”huippuvuosi” on tänä vuonna, jolloin eläkkeelle olisi siirtymässä 10 työntekijää. Seuraavan viiden vuoden (2026–2030) aikana eläköitymisennuste on 37 henkilöä.

4.4. Sairauspoissaolot

Terveysperusteisten poissaolojen määrä on edellisten laskusuuntaisten vuosien jälkeen noussut. Vuoden aikana toteutui useampi pidempiaikainen poissaolo, jotka nostivat keskimääräistä poissaolojen määrää. Poissaoloja oli keskimäärin 12,8 pv/henkilö (tavoite 10 pv/henkilö) ja 14,8 pv/henkilötyövuosi. Poissaolojen määrä on kuitenkin edelleen alhaisempi kuin kunta-alalla keskimäärin.

Terveysperusteisista poissaoloista 21,2 % (39,3 % vuonna 2024) oli lyhyitä 1–7 päivän poissaoloja. Pidempiä 8–29 päivää kestäviä poissaoloja oli 20,5 %. Pitkiä yli kuukauden mittaisia poissaoloja oli 15 kappaletta ja ne muodostivat 58,3 % (38,68 % vuonna 2024) kaikista poissaoloista. Määrällisesti yleisin sairauspoissaolojen syy/peruste ovat olleet omailmoitteiset lyhyet poissaolot ja infektiot sekä työterveyshuollon kategoriassa muut poissaolon syyt.

Henkilöstöraportin sekä tarkastuslautakunnan saaman selvityksen mukaan poissaolojen määrän kasvua ja niiden syitä on analysoitu tarkasti. Poissaolojen määrän kasvuun ovat vaikuttaneet vuoden aikana toteutuneet yksittäiset hyvin pitkät poissaolot, joita oli raportointivuoden aikana kahta edeltävää vuotta enemmän. Pisimmillään koko kalenterivuoden kestäneiden poissaolojen merkittävimpänä perusteena ovat olleet tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Mielenterveydenhäiriöt sekä uni- ja vireystilanhäiriöt ovat pitkien poissaolojen toiseksi yleisin aiheuttaja.

Työnantaja tekee aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, ja poissaolojen syihin pyritään vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi niiltä osin kuin työnantaja tai yksilö itse voi niihin vaikuttaa.

Vaikka sairauspoissaolojen määrä on kasvanut edellisvuodesta selvästi, kasvulle on tunnistettavissa perusteltu selitys, eikä tilannetta ole tämän perusteella syytä pitää huolestuttavana. Tarkastuslautakunta kuitenkin korostaa, että tilanteen kehittymistä tulee seurata erityisellä tarkkuudella jatkossakin.

4.5 Työhyvinvoinnin seuranta ja kehittäminen

Työyhteisökysely

Samiedussa toteutetaan kahden vuoden välein laaja työolobarometri-kysely, TOB. TOB-työyhteisökysely antaa kattavasti tietoa työyhteisön toiminnasta, työhyvinvoinnista ja tilasta sekä nostaa esille kehittämistä vaativat osa-alueet. Organisaatiotasolla kaikki tilannetta kuvaavat indeksien keskiarvot ovat nousseet kolmen edellisen kyselykerran perusteella. Kyselyn tulokset ovat siis johtaneet aitoon ja vaikuttavaan toiminnan kehittämiseen ja positiivista kehitystä on tapahtunut. Erytisen ilahduttavana voidaan pitää optimaalisen kuormituksen kokemusta, joka on kehittynyt seurantajaksolla merkittävästi.

Organisaatiotasoiset TOB-indeksit eri vertailuvuosina

TOB-indeksien keskiarvot	2019	2023	2025
Esihenkilötyö	3,44	3,96	4,00
Tiedonkulku ja vuorovaikutus	3,33	3,58	3,70
Optimaalinen kuormitus	3,30	3,84	3,96
Työkyky	3,86	4,20	4,30
Ergonomia	3,93	4,06	4,18
Työn kehittävyys	3,33	3,88	3,88
TOB-indeksi, kokonaisuus	3,52	3,91	3,99

TOB-työyhteisökyselyn avulla saadaan tietoa organisaatiotasoisesti sekä tiimitasolla. Tiimikohtaiset tulokset käydään läpi tiimien omissa kehittämispalaverissa ja niiden pohjalta laaditaan kutakin tiimiä koskevat kehittämissuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan puolivuositain. Kyselyn tulokset osoittivat, että tilanne tiimeissä vaihtelee, joten aktiivisia kehittämistoimia on jatkettava edelleen.

Vuoden 2023 TOB-kyselyn vastausprosentti 87,5 % oli historian paras. Vuonna 2025 vastausprosentti jäi 81,7 %:iin. Vaikka vastausprosentti on edelleen erinomaisella tasolla, olisi hyvä pyrkiä analysoimaan syitä vastausprosentin laskuun ja sitä, miksi vajaa viidennes henkilöstöstä jättää vastaamatta kyselyyn.

Työkykyriskit

Työhyvinvointia ja työkykyriskejä seurataan TOB-työyhteisökyselyn lisäksi myös muulla tavoin. Työterveyshuolto analysoi potilastietojärjestelmän dataa poissaoloista, vastaanottokäynneistä, vastaanottokäynneillä tehdyistä tutkimuksista sekä terveyskyselyn tuloksista. Näiden perusteella Samiedun merkittävimpiä työkykyriskejä ennakoivia ilmiöitä ovat viimeisen 12 kuukauden aikana olleet tuki- ja liikuntaelindiagnoosit sekä uni- ja vireystilan häiriöt.

Vaikka sairauspoissaoloissa on kasvua, työterveyshuollosta saatavan datan perusteella työhyvinvointi-indeksi on parantunut kuluneen 12 kuukauden aikana 24 %, ollen nyt 92,3 % (kuva 1). Työhyvinvointi-indeksi kuvaa keskimääräistä henkilöstön prosenttiosuutta, jolla ei ole esiintynyt sähköisen työterveyskyselyn mukaan riskiä seuraavilla osa-alueilla: puutteellinen työn hallinta, ristiriita työn ja muun elämän yhteensovittamisessa, puutteellinen työn palkitsevuus, puutteellinen sosiaalinen tuki työssä, kuormittuneisuus ja tyytymättömyys.

Kuva 1. Hyvinvointi-indeksin 12 kk:n kehitys



Työterveyshuolto

Hyvin toimiva ja helposti saavutettavissa oleva työterveyshuolto on yksi työhyvinvoinnin tärkeimmistä peruspilareista. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi Samiedu tarjoaa henkilöstölleen laajan valikoiman palveluita työterveyshuollon palveluntuottajan Suomen Terveystalon toimesta. Tarvittaessa Terveystalon asiantuntijoihin saa yhteyden varsin nopeasti, erityisesti silloin, kun tilanteessa pystyy hyödyntämään etäyhteyksin toteutettavia palveluja.

Työnantaja ja työterveyshuolto toimivat kiinteässä yhteistyössä, jonka tavoitteena on sairauksien ja työkykyyn liittyvien riskien mahdollisimman varhainen tunnistaminen sekä niiden ennaltaehkäisy. Tähän pyritään myös käytössä olevalla aktiivisen tuen ja varhaisen puuttumisen mallilla, joka sisältää toimenpiteitä ja ohjeistuksia yksilön työkyvyn tukemiseksi erilaisissa haasteellisissa tilanteissa.

Tarkastuslautakunta pitää myönteisenä, että Samiedulla kiinnitetään erityistä huomiota henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työnantajan ja työterveyshuollon yhteiset toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi luovat hyvän perustan henkilöstön jaksamiselle ja edistävät ongelmien varhaista tunnistamista. Tarkastuslautakunta korostaa, että työhyvinvoinnin tilaa ja tukitoimien vaikuttavuutta tulee arvioida jatkuvasti.

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 2025 talousarvioon on tytäryhtiölle asetettu seuraavia toiminnallisia tavoitteita.

Verkkokaupan lanseeraus ja toimivuuden varmistaminen

Tavoite: Käyttöön otetaan käyttäjäystävällinen ja kaupallinen verkkokauppa. Kehitetään verkkokaupan toimintoja koko vuoden ajan, taustaprosesseja samalla tehostaen. Automatisoidaan toimintoja.

Mittari: Verkkokaupan kävijämäärät, myynti, taustaprosessien tehostuminen.

Toteutuminen: Verkkokauppa on avattu ja toimii asiakaslähtöisesti. Toimintoja on kehitetty asteittain ja kehitystyö jatkuu vuonna 2026. Taustaprosessit ovat selkeät ja toimivat. Automatisointi ok.

Koulutusten monipuolistaminen verkkokoulutuksilla

Tavoite: Tarjotaan verkkokaupassa monipuolisia ja ajankohtaisia verkkokoulutuksia, joihin osallistuminen ei ole aika- ja paikkasidonnaista.

Mittari: Koulutusten osallistujamäärä, myynti ja kate.

Toteutuminen: Koulutustarjontaa on lisätty. Tarjolle on tuotu myös tutkinnon osan osia. Koulutusten, joihin osallistuminen ei ole aika- ja paikkasidonnaista, suunnittelu on aloitettu, mutta käynnistäminen edellyttää koulutusalausta. Sen toteutus aloitettu joulukuussa ja jatkuu 2026.

Tarjouspyyntöjen käsittelyn prosessi sujuvaksi

Tavoite: Yksinkertaistetaan tarjouspyyntöjen käsittelyn toimintamallia, jaetaan vastuut ja selkeytetään prosessia, mahdollistaen samalla laajemman palvelutarjonnan.

Mittari: Tehdyt tarjoukset ja voitettut tarjoukset, myynti.

Toteutuminen: Tarjouspyyntöjen käsittelyn toimintamalli on selvennetty, vastuut jaettu ja prosessi toimii. Tarjouksia on tehty rohkeasti yli aluerajojen ja toiminta on jalkautunut myös Pohjois-Karjalan ja Satakunnan alueille.

ELY:n puitesopimusten jatkuvuuden varmistaminen laadukkaasti

Tavoite: Varmistetaan ELY:n vuoden 24 puitesopimusten siirto joustavasti Savonlinnan työllisyysalueelle, asiakkaat huomioiden.

Mittari: Optioiden toteutusten laatupalautteet, työllistyneiden määrä sopimusten palveluissa, käytetyt opiskelijatyöpäivät.

Toteutuminen: Kaikkien voimassa olevien sopimusten siirto onnistui hyvin, mutta palveluiden käynnistämässä oli työllisyysalueen puolelta viivettä. Loppuvuodesta palvelut alkoivat sujumaan paremmin. Yhteistyö työllisyysalueen kanssa on parantunut.

Palveluiden ja osaamisen tietoisuuden lisääminen verkostoissa

Tavoite: Varmistetaan tiivis yhteistyö työllisyysalueen verkostoissa. Jaetaan palveluista ja osaamisesta tietoa laajasti eri kanavissa. Luodaan tarinoita.

Mittari: Myynti, tarjouspyyntöjen määrä.

Toteutuminen: Työllisyysalueen koko henkilökunta kutsuttiin tutustumaan Samiedun palveluihin ja tehtiin vastavierailu. Työllisyysjaoston puheenjohtajan kanssa yhteistyö on ollut aktiivista. Sami-Palveluiden osaamisesta on jaettu tietoa aktiivisesti eri sidosryhmäverkostoissa. Uutiskirjeessä mukana työelämäyhteistyön tarinoita.

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

Palvelutarjonta on onnistuneesti käynnistetty myös Savonlinnan talousalueen ulkopuolella, minkä voidaan katsoa luovan merkittäviä edellytyksiä toiminnan kasvulle ja laajentumiselle jatkossa.

Taloudellisten ja toiminnallisten tulosten tunnuslukujen osalta Sami-Palvelut Oy julkaisee oman vuosikertomuksensa erikseen.

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 esihenkilö pystyy reaaliaikaisesti seuraamaan vastualueensa taloudellisten tavoitteiden toteutumista ja heille lähetetään raportit oman vastualueen 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 kehitetään jatkuvasti. DW-tuloskortin avulla voidaan seurata reaaliaikaisesti mm. opiskelijavuosiin ja tutkintoihin liittyviä määriä, laadullisia palautetietoja sekä henkilöstön ja talouden mittareita. Tuloskortin tärkeimpiä mittareita on kehitetty laajalaisempaan 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 merkittävin muutos oli Savonlinnan kaupungin vetämän hankintarenkaan sopimuksen irtisanominen kaupungin toimesta vuoden 2024 lopussa. Kertomusvuoden aikana Savonlinnan kaupunki sai palkattua organisaatioon uuden hankintapäällikön, jonka myötä hankintayhteistyötä käynnisteltiin uudelleen ja uusi sopimus hankintarenkaan toiminnasta on allekirjoitettu loppuvuodesta.

Koulutuspalveluissa Samiedussa lanseerattiin vuonna 2023 sisäisen auditoinnin malli, jota jatkettiin vuonna 2024 ja edelleen vuonna 2025. Auditoinnin aiheena oli työelämässä oppiminen, ja sen kautta on saatu esimerkkejä sekä hyvin toimivista työskentelymalleista ja tunnistettu koulutuksia, joissa on kehitettävää. Hyvinvoinnin ja liiketoiminnan osalta tutkintoja on auditoitu jo lukuisia, viimeisimpänä auditointiin tieto- ja viestintätekniikan koulutus.

Hankintaohjetta on kerrottu päivitetyn tarpeen mukaan. Siihen on tehty EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen voimaantulon myötä lisäyksiä. Hankintapäätöksiin liittyen ei ole tehty vuoden 2025 aikana yhtään oikaisuvaatimusta tai valitusta markkinaoikeuteen. Hankintaohjeeseen sisältöä on kuitenkin tilinpäätöksen mukaan tarpeen päivittää ja käsitellä sitä säännöllisin väliajoin henkilöstön yhteisissä koulutustilaisuuksissa. Hankinta-asiat on otettu myös mukaan jo perehdytysvaiheeseen.

Omaisuus on vakuutettu vakuuttamispolitiikan periaatteiden mukaisesti. Vakuutuspalveluissa on otettu käyttöön vakuutusmeklarin palvelut, ja myös sitä kautta saadaan varmistettua vakuutusten ajantasaisuus.

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 2025.

Hallinto-oikeudessa ei ole käynnissä tehtyjä valituksia. 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.

Yhtymähallitus toteaa yhteenvetona, että Samiedun sisäinen valvonta tuottaa kohtuullisen varmuuden toiminnan ja talouden tuloksellisuudesta, mahdollistaa lain ja hyvän hallintotavan noudattamisen, omaisuuden turvaamisen sekä raportoinnin tuottaman informaation riittävyyden.

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

7 LOPUKSI

Vuosi 2025 oli valtionosuusrahoituksen leikkauksista huolimatta taloudellisesti hyvin onnistunut ja kuntayhtymän tulos oli merkittävästi ylijäämäinen. Kiitos hyvän ja ennakoivan talouden pidon sekä toteutuneiden säästöjen talousarviossa ennakoitu alijäämä ei toteutunut. Samiedun talous onkin edelleen varsin vahvalla pohjalla, mikä luo hyvän lähtökohdan varautua tulevien vuosien edelleen kiristyvään rahoitukseen.

Yhtenä osoituksena Samiedun pitkäjänteisestä ja onnistuneesta kehittämistyöstä voidaan pitää mukaan pääsyä opetus- ja kulttuuriministeriön käynnistämään ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeiluun, joka toteutetaan vuosina 2026–2033. Kokeiluun valittiin 85 hakijan joukosta yhteensä 40 koulutuksen järjestäjää eri puolilta Suomea. Kokeilun tavoitteena on kehittää ammatillisen koulutuksen ohjausmallia vastaamaan entistä paremmin alueellisiin ja työelämän tarpeisiin sekä parantaa ammatillisen koulutuksen laatua sekä vaikuttavuutta.

Ammatillinen koulutus on ollut ja on tulevana vuosinakin jatkuvien muutosten kohteena. Samiedu on vastannut näihin haasteisiin onnistuneesti pitkäjänteisellä ja huolellisella ennakoitavuudella. Myös varautuminen vuoden 2026 alusta voimaan tulleisiin rahoituslainsäädännön muutoksiin käynnistettiin hyvissä ajoin esimerkiksi karsimalla tarjontaa vähemmän rahoitetuista tutkinnoista ja kehittämällä koulutustarjontaan tutkintoja pienempiä kokonaisuuksia, joiden suorittamiseen uudessa rahoitusmallissa kannustetaan. Rahoitusmallin muutokset huomioitiin myös kehittämällä opiskelijavalintaa vastaamaan uuden mallin mukaisia kriteereitä.

Muuttuva toimintaympäristö edellyttää myös henkilöstöltä joustavuutta ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Samiedun ammattitaitoinen ja sitoutunut henkilöstö on vastannut näihin vaatimuksiin erinomaisesti. Kansainvälistymisen lisääntyessä esimerkiksi englannin kielen käyttö työssä on monille jo arkipäivää, mikä osoittaa organisaation kykyä sopeutua ja kehittyä toimintaympäristön tarpeiden mukaisesti.

Tarkastuslautakunta kiittää Samiedun henkilöstöä ja luottamushenkilöitä ansiokkaasta ja hyvin tehdystä työstä.

8 ESITYS YHTYMÄVALTUUSTOLLE

Tarkastuslautakunta jättää arviointikertomuksen vuodelta 2025 yhtymävaltuuston käsiteltäväksi. Tarkastuslautakunta esittää yhtymävaltuustoa pyytämään yhtymähallitukselta lausunnon toimenpiteistä,

joihin arviointikertomus antaa aihetta. Lausunnon tulee olla yhtymävaltuuston käsiteltävänä viimeistään marraskuun loppuun mennessä.

9 ALLEKIRJOITUKSET

Tarkastuslautakunnan jäsenet ovat allekirjoittaneet arviointikertomuksen sähköisesti.

Savonlinnassa 6. toukokuuta 2026

Sami Heikkinen, puheenjohtaja

Katja Korhonen, varapuheenjohtaja

Markku Ihalainen

Satu Jalvanti-Hannikainen

Kari Nuopponen

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This document contains 21 pages before this page
Dokumentet inneholder 21 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 21 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 21 sider før denne side

Detta dokument innehåller 21 sidor före denna sida

KARI JUHANI NUOPPONEN

c53ffb1d-c358-4f43-9a25-44375c4b2e9c - 2026-05-11 14:44:47 UTC +03:00
BankID / MobileID - 3b6eb6ea-9161-4015-a332-6d4f3eacef66 - FI

KATJA MAARIT ANNIKA KORHONEN

14a60717-2ea7-41c1-8711-374e44d401d1 - 2026-05-11 15:06:33 UTC +03:00
BankID / MobileID - bdb3d42c-c016-411d-8d1f-d320e859e180 - FI

MARKKU JUHANI IHALAINEN

a8760c05-7908-4bc1-b17c-727abd2fc9ab - 2026-05-11 15:15:12 UTC +03:00
BankID / MobileID - 0e45a954-7493-46ee-b5c1-e65e43fcf56a - FI

SATU TERHI ANITA JALVANTI-HANNIKAINEN

d1e8042c-9c2a-4098-8c4b-3cc858083b10 - 2026-05-11 15:20:58 UTC +03:00
BankID / MobileID - 2d4c697b-eb85-4604-9b32-5d33ee67d560 - FI

SAMI SEVERI HEIKKINEN

86631c56-698e-4546-b1be-37e7e3ef09b4 - 2026-05-12 10:14:53 UTC +03:00
BankID / MobileID - 67027ee5-f0ea-4ac1-816b-4a51f0579e12 - FI

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende