



# Tarkastuslautakunnan arviointikertomus vuodelta 2023

**Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä  
Tarkastuslautakunta 2021–2024**

# SISÄLLYS

<b>I TARKASTUSLAUTAKUNTA.....</b>	<b>1</b>
1.1 Tarkastuslautakunnan kokoonpano .....	1
1.2 Tarkastuslautakunnan arviointityön lähtökohdat ja toimintamuodot .....	1
1.3 Tarkastuslautakunnan kokousajankohdat ja kutsutut esittelijät .....	2
<b>2 KUNTAYHTYMÄN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN .....</b>	<b>3</b>
2.1. Toimintaympäristö ja tulevaisuuden haasteet .....	3
2.2 Hallinto ja johtaminen sekä sisäisen valvonnan järjestäminen ja riskienhallinta .....	6
2.3 Tilikauden tuloksen muodostuminen .....	7
2.4 Investointien toteutuminen .....	8
2.5 Kuntayhtymän tuloskortti vuonna 2023 .....	10
2.6 Henkilöstö .....	17
<b>3 YHTEENVETO .....</b>	<b>21</b>
<b>4 ALLEKIRJOITUKSET .....</b>	<b>23</b>
Liite 1 Kuntayhtymän tuloskortti 2023 .....	24

# I TARKASTUSLAUTAKUNTA

## 1.1 Tarkastuslautakunnan kokoonpano

Tilikautena 2023 tarkastuslautakunnassa ovat toimineet:

### Jäsenet

Larinen Hannu, pj Raasepori  
Pihlström Ari, vpj Lohja  
Tallgrén Mika, Karkkila  
Kapanen Janina, Hanko  
Lindgren Johanna, Lohja

### Varajäsenet

Flood Tarja, Raasepori  
Nerkiz Katja, Lohja  
Hellgren Päivi, Karkkila  
Savola Heikki, Karkkila  
Valtteri Skog

Tarkastuslautakunnan pöytäkirjanpitäjänä toimi toimistos sihteeri Meri-Tuuli Taskinen. Tilintarkastusyhteisönä toimi BDO Audiator Oy, joka on nimennyt vastuunalaiseksi tilintarkastajaksi JHT, HT Tove Lindström-Kolin. Lautakunnan työssä avustavana tarkastajana on tilikauden aikana toiminut Matias Vulli. Hän on myös avustanut lautakuntaa tilikauden jälkeisessä arviointikertomuksen laadinnassa arviointikaudelta 2023.

## 1.2 Tarkastuslautakunnan arviointityön lähtökohdat ja toimintamuodot

Tarkastuslautakunnan tehtävistä on säädetty Kuntalain 14. luvussa. Kuntayhtymän yhtymäkokous asettaa tarkastuslautakunnan hallinnon ja talouden tarkastuksen sekä arvioinnin järjestämistä varten. Kuntalain 121 §:n mukaan tarkastuslautakunnan on mm. valmistettava valtuuston päätettävät hallinnon ja talouden tarkastusta koskevat asiat sekä arvioitava, ovatko valtuuston asettamat toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet toteutuneet ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla.

Vuoden 2015 kuntalain (410/2015) hallintoa ja johtamista koskevat säännökset tulivat voimaan 1.6.2017 lukien. Lain 121.1 §:n ja 5 kohdan mukaan tarkastuslautakunnan tehtävänä on valvoa 84 §:ssä säädetyn sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuuden noudattamista ja saattaa ilmoitukset valtuustolle tiedoksi.

Tarkastuslautakunnan suorittaman arvioinnin tulokset raportoidaan vuosittain yhtymäkokoukselle osoitetussa arviointikertomuksessa.

Toimintansa tueksi tarkastuslautakunta on laatinut koko valtuustokauden 2021–2024 kattavan arviointisuunnitelman, jota täsmennetään vuosittain. Arviointisuunnitelmassa on esitetty ne tulosalueet tai muut aihealueet, jotka otetaan kunakin vuonna syvällisemmän arvioinnin kohteeksi. Suunnitelma täsmennetään työohjelmaksi vuosittain.

Vuoden 2023 työohjelmaan valittiin arvioinnin painopistealueiksi talous- ja tasapainotamistoimet, koulutuksen suunnittelu, kansainvälisyys, HR-henkilöstöpalvelut, kehittä-

täminen ja laatu sekä tilapalvelut. Lisäksi tarkastuslautakunta on vuoden 2023 arviointityössään käsitellyt mm. yhtiön toimintaa yleisesti, talouden toteutumaa, lakisääteisen tilintarkastuksen raportointia sekä kuntayhtiön tytäryhtiöiden tilannetta.

Tarkastuslautakunnan suorittama arviointi on tehty tilinpäätöksestä ilmenevien tietojen sekä vuoden 2023 talousarvion perusteella. Kokousten yhteydessä lautakunta on haastatellut kuntayhtiön johtoa ja muuta henkilökuntaa. Tilintarkastajan raporteista lautakunta on saanut arvioinnissa käytettyjä tietoja.

Tarkastuslautakunta kokoontui vuoden 2023 toiminnan arvioinnin suorittamiseksi 9 kertaa.

### 1.3 Tarkastuslautakunnan kokousajankohdat ja kutsutut esittelijät

Ajankohta	Käsiteltävä asia ja esittelijä
14.9.2023	Taloustilanne 2023 Talous- ja hallintojohtaja, Kari Mäntyharju
12.10.2023	Koulutuksen suunnittelu, kansainvälisyys sekä projektikoordinointi Palvelupäällikkö, Sari Hertell
16.11.2023	Henkilöstöpalveluiden ajankohtaiset asiat Henkilöstöpäällikkö Tuija Rekola  Henkilöstön ajankohtaiset asiat Henkilöstön edustajat
14.12.2023	Konsernipalvelut: kehittäminen ja laatu Aila Johansson  Tilintarkastajan väliraportointi 2023 Tove Lindström-Koli
11.1.2024	Kiinteistöpalvelut 2024 Kiinteistöpäällikkö Sanna Laaksonen  Talouden toteumat 2023 ja talousarvio 2024 Talous- ja hallintojohtaja Kari Mäntyharju
14.2.2024	Arviointikertomuksen valmistelu
14.3.2024	Tilinpäätöksen esittely Talous- ja hallintojohtaja Kari Mäntyharju Kuntayhtiön johtaja Jouko Lindholm

	Henkilöstökertomus Henkilöstöpäällikkö Tuija Rekola
18.4.2024	Tilintarkastajan loppuraportointi Tove Lindström-Koli
2.5.2024	Arviointikertomuksen hyväksyminen

## 2 KUNTAYHTYMÄN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

### 2.1. Toimintaympäristö ja tulevaisuuden haasteet

Kuntayhtymä järjestää jäsenkuntiensa puolesta monialaista ammatillista koulutusta ja pääosa opiskelijoista on jäsenkunnista. Kuntayhtymän toimintaa edellisinä tilikausina haastanut koronapandemia on päättyneen tilikauden aikana väistynyt eikä näin ollen vaikuta enää operatiiviseen toimintaan. Koronaan liittyneet lyhyet sairaspöissaolut ovat vähentyneet ja opetus on palannut normaalimuotoiseksi. Opintojen viivästymisenä tämä voi kuitenkin edelleen näkyä vielä seuraavinakin vuosina.

Yleiseen taloustilanteen kehittymiseen on tilikaudella vahvasti vaikuttanut sota Ukrainassa ja siihen kytkeytyvä energiakriisi. Tämä on heijastunut alueelliseen inflaatiokehitykseen, joka on puolestaan näkynyt ostopalvelujen sekä energianhinnan kasvupaineina. Inflaatiokehitys on kuluttajahintaindeksillä mitattuna kuitenkin tasaantunut joulukuun 2022 huippulukemista (9,14 %) kolmen prosentin tuntumaan joulukuuhun 2023 mennessä (Tilastokeskus, 2024). Tämä osaltaan hillitsee inflaatiosta aiheutuvaa ostojen kasvupainetta verrattuna edellisen vuoden tilanteeseen.

Opiskelijamäärien osalta nähtiin laskua edellisvuodesta opiskelijavuositoteuman laskiessa 2680 opiskelijavuoteen edellisvuoden 2742:stä. Kuntayhtymän Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä suomenkielinen järjestämislupa ammatillisen peruskoulutuksen osalta vuodelle 2023 oli 2804, josta erotus toteumaan on 124 opiskelijavuotta toteuman ollessa 2680 opiskelijavuotta. Valitettavasti nuorten ikäluokkien kohdalla koko on jyrkästi pienemässä. Oppivelvollisuuden ikärajan nostaminen ei ole näkynyt opiskelijamäärien kasvuna. Henkilöstön määrä pysyi samalla tasolla edellisen tilikauden kanssa. Kuntayhtymän henkilöstön määrä vuoden lopussa oli 381 henkilöä.

Luksia sai vuonna 2023 strategiarahoitusta yhteensä 226 t€ ja lisärahoitusta yhteensä noin 89 t€. Suurin osa tästä saadusta lisärahoituksesta jakautuu useammalle tilikaudelle. Rahoituksen osalta laskennan perustana käytettävä tiedonkeruu on aiempaa paremmalla tasolla. Esimerkiksi opiskelijavuosilaskenta sekä siihen liittyvät järjestelmäsovellukset antavat entistä täsmällisempää tulosta rahoittajan määrittelemää las-

kentaa varten. Koulutus sopimusten ja oppisopimusten yhteiskäyttö kaikissa koulutuksissa yleistyy mahdollistaen nopeutetun opintojen suorittamisen. Koulutuksen rahoitukseen nähdään kuitenkin kohdistuvan erityisiä paineita, sillä hyvinvointialueiden rahoitusvaje sekä koronatukien takaisinmaksun arvioidaan vaikuttavan julkisen talouden rahoitukseen.

Rahoitusmalli jäädytettiin keväällä 2020 toistaiseksi vuoden 2020 tasolle. Rahoitusmallissa rahoituksesta 70 % on perusrahoitusta, 20 % suoriterahoitusta ja 10 % vaikuttavuusrahoitusta. Koulutusta tulisi järjestää vähintään 11 kuukautena vuodessa täyden rahoituksen mahdollistamiseksi. Tätä tuetaan verkko-opinnoilla sekä koulutus sopimuksilla ja oppisopimuksilla. Vaikuttavuusrahoituksen kannalta on tärkeää saada hyvä vastaajaprosentti sekä opiskelija- että työelämäkyselyihin. Tässä on ollut valtakunnallisesti haasteita ja vastausten määrä on jäänyt yleisesti ottaen vähäiseksi. Luksian vastaasmääriä on saatu nostettua edellisvuosista, joka nähdään erittäin hyvänä kehityksenä. Saadun palautteen keskiarvo on myös kehittynyt positiivisesti. Rahoitusmallin osalta on suunnitteilla uudistus, jolla rahoitusmallia oletettavasti muutetaan entistä enemmän vaikuttavuuspainotteiseksi.

Vuoden 2023 aikana koulutuksen suunnittelun vastuualueesta ovat vastanneet koulutuspäälliköt yhteistyössä koulutussuunnittelijoiden kanssa. Koulutuksen suunnittelun osalta keskeiset tehtävät ovat olleet opiskelijahallintajärjestelmän koulutustarjonnan ja lukujärjestysten ajantasaisuudesta sekä oikeellisuudesta huolehtiminen, sisältäen järjestelmätietojen päivityksen. Lisäksi koulutussuunnittelijat ovat vastanneet muulle henkilöstölle järjestelmään liittyviin kysymyksiin sekä tuottaneet tietoja järjestelmästä. Itse koulutustarjonnasta ovat vastanneet koulutuspäälliköt yhdessä tuotevastaavien kanssa. Koulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä on toiminut ns. pri-mustiimi, joka on vastannut opiskelijahallintajärjestelmän kehittämisestä ja perehdyttämisestä, sähköisten lomakkeiden laatimisesta sekä kokonaisvaltaisesta kehittämisestä mm. hankkeiden kautta.

Koulutuksen ja kehittämisen osalta on laitettu paljon odotuksia tiedolla johtamisen kehittämiseen, joka palvelee myös koulutuksen suunnittelua. Tähän liittyen on ollut käynnissä TCD-raportointiprojekti, joka kytkeytyy Taika-työajanseurantaan ja tiedolla johtamisen työkaluihin sekä niiden hyödyntämiseen toiminnassa. Tiedolla johtamisen kohdalla korostuu tiedon laadusta varmistuminen, jossa henkilöstön osaamisella on keskeinen rooli.

Luksian yhtenä tavoitteena on, että valmistuvat opiskelijat ovat avarakatseisia tulevaisuuden tekijöitä. Tätä tavoitetta silmällä pitäen johtoryhmä on 1.4.2020 hyväksynyt kansainvälistymisohjelman vuosille 2020–2025. Ohjelmassa valittuja painopistealueita ovat olleet kotikansainvälisyys, laadukas opiskelijaliikkuvuus sekä vastuullinen kansainvälisyys. Kansainvälisyydestä vastataan koulutuksen tulosalueella kv-koordinaattorien sekä kv-yhteyshenkilöiden toimesta. Kv-koordinaattorit ovat laatineet vuosittaisen kv-toimintasuunnitelman, jonka perusteella kansainvälisyystyöryhmä ohjaa viestintää ja toiminnan kehittämistä sekä keskeisten kumppanuuksien hallintaa ja tavoitteiden asettamista. Työryhmän puheenjohtajana on toiminut Sari Hertell ja työryhmän jäsenenä Katjusa Merisaasi ja Heidi Häyrinen. Toimintasuunnitelman tavoitteiden toteutumista on seurattu puolestaan väliarvioinneilla.

Opiskelijoille on pidetty 2023 kansainvälisyysinfot, joihin on osallistunut arviolta noin 200 opiskelijaa. Tallenteet on viety intraan, joka lisää tiedon saavutettavuutta. KV-

työryhmän aloitteesta on koulutusaloille nimetty yhteyshenkilöt, jonka on nähty sujuvoittaneen yhteistyötä alojen välillä. KV-toiminnan saavutettavuuden ja tiedottamisen on nähty lisääntyvän. KV-toiminnalle tärkeisiin rahoitushakuihin liittyen on kv-koordinaattorit ovat osallistuneet rahoitushakuja käsitteleviin koulutuksiin, jonka on katsottu lisänneen rahoitushaku- ja hankeosaamista Luksiassa. Kv-toiminnan osalta opettajien osallistumisessa ja kiinnostuksessa on edelleen havaittavissa selkeää alakohdasta vaihtelua. Tilikauden 2023 aikana ei ollut vielä ollut yhtään varsinaista maahan-tulijoiden opiskelijaryhmää.

Kehittämisen ja laadun osalta Luksiassa pyritään toteuttamaan kehittämistyötä organisaatiossa sekä sisäisesti että verkostojen opiskelijoiden ja ulkoisten kumppaneiden kesken. Kehittämisen ja laadun vastuualue toimii organisaatiossa konsernipalvelujen alla kehittämispäällikkö Aila Johanssonin ohjaamana. Vastuualueen tavoitteita ovat 2023 olleet operatiivisen johtamisen rakenteiden uudistaminen ja systematisointi, laadunhallinnan rakenteiden päivittäminen, kehittämis- ja asiantuntijatyön uudelleen-organisointi ja systematisointi sekä hanketoiminnan rakenteiden hallinta. Lisäksi kehittämis- ja laatu työssä on kiinnitetty huomiota sisäisen viestinnän ja Luotsi-sivustojen kehittämiseen sekä arvolupausten laatimiseen. Kehittämisen osalta Luksiassa toimii useita eri työryhmiä mm. viestinnän, tietosuoja, opiskelija hyvinvoinnin sekä digistrategian parissa. Lisäksi yhtymässä on muodostettu kolme ohjausryhmää; tietosaamisen, pedagogisen sekä yhteisöllisen opiskelijahuollon kehittämiseen. Ohjausryhmät toimivat osaltaan omien vastuualueittensa kehittämisessä ja koordinoinnissa sekä nimettyjen hankkeiden ohjausryhmänä.

Osana laadunhallintaa on ydin- ja tukiprosesseista laadittu prosessikuvaukset. Prosesseille on vastuutettu prosessinomistaja, jonka vastuulla on prosessin ylläpitäminen ja kehittäminen. Prosesseille kohdennetaan itse- ja ulkoisia arvioiteja sekä kehittämistoimia, joita seurataan kehittämiskorteilla. Yleisesti Luksiassa on saatu uudistettua ja systematisoitua yhteisiä kokouskäytäntöjä ja kokousten osalta on laadittu vuosikello. Kokouksiin liittyvä systemaattisuus on kuitenkin tuottanut haasteita. Pöytäkirjojen laatimisen osalta on havaittu parannettavaa ja yhteisten sovittujen pelisääntöjen noudattaminen on ollut osin puutteellista. Kehittämistoiminnan osalta on keskeistä, että henkilöstö saadaan osallistettua toimintaan ja operatiivinen johto kokemaan vastuuta kehittämistoimien omistajuudesta.

Luksian kiinteistöjen ylläpidosta ja hoitamisesta, sekä piha- ja ulkoalueiden kunnossapidosta ja liputuksesta vastaavat tukipalvelujen tulosalueella kiinteistöpalvelut. Kiinteistöjen osalta lautakunta on kuullut kiinteistöpäällikkö Sanna Laaksosta.

## **Tarkastuslautakunnan kannanotto**

Ulkoisina tekijöinä kuntayhtymää on pandemian jälkeen haastanut Ukrainan sodan välillisesti aiheuttama energiakriisi. Energianhintojen nousu on ruokkinut inflaatiopaineita, joista kohdistuu kuntayhtymälle kustannusten kasvupaineita yleisesti ostopalvelujen, mutta myös kasvavien energiahintojen muodossa. Pahimmat inflaatiopaineet ovat onneksi hellittäneet 2023 vuoden lopulle tultaessa.

Opiskelijavuosissa mitattuna edelleen jatkuva opiskelijamäärien laskutrendi on huolestuttava, ja nuorten ikäryhmien pienentyessä on odotettavissa, että kehitys jatkuu. Tämä tulee jatkossa näkymään kuntayhtymässä rahoituspuolen paineena.

Talouden tasapainottamishaasteiden osalta henkilöstön hyvinvointi tulee olemaan keskeinen tekijä onnistuneen palveluntuotannon turvaamisessa, ja tämän ylläpitämiseen sekä avoimeen viestintään on tarpeellista kiinnittää erityistä huomiota.

Laskevien opiskelijamäärien haasteeseen liittyen, onko markkinoinnin ja saavutettavuuden lisäämisen vaikutusta opiskelijamäärien kehitykseen arvioitu?

## **2.2 Hallinto ja johtaminen sekä sisäisen valvonnan järjestäminen ja riskienhallinta**

Kuntayhtymän hallitus vastaa kokonaisvaltaisesta sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta, noudattaen Kuntalain 39 §:ää. Tämän tehtävän hoitaminen edellyttää yhteistyötä kuntayhtymän johdon, tulosalueiden sekä muiden tulosyksiköiden johtavien viranhaltijoiden kanssa. Kukin näistä toimijoista vastaa sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan käytännön toimeenpanosta omalla vastuualueellaan, ohjeistaen alaisiaan ja raportoiden kuntayhtymän hallitukselle annettujen ohjeiden mukaisesti. Sisäisen valvonnan toimintaa ohjaa tarkemmin sisäisen valvonnan ohje, joka määrittelee yksityiskohtaisemmat tehtävät ja vastuut.

Tilintarkastajat ovat tarkastuksessaan käyneet läpi hallintosäännön, päätösten ja määräysten noudattamista pistokokeena. Sisäisessä valvonnassa ja riskienhallinnassa ei ole todettu tilikauden aikana olennaisia puutteita, jotka olisivat johtaneet erityisiin toimenpiteisiin.

Riskienhallinnan osalta kuntayhtymän hallitus on hyväksynyt riskienhallinnan periaatteet joulukuussa 2020, jossa on kuvattu riskienhallinnan keskeiset tavoitteet, tehtävät ja vastuut. Riskienhallinnan erityisinä painopisteinä ovat rahoituksen riittävyyden turvaaminen ja meneillään/suunnitteilla olevien kiinteistöjen peruskorjaushankkeiden laadunvalvonta. Rahoituksen monikanavaisuus, useat lisärahoitushaut yhdistettynä yleiseen EU-alueetta koskevaan toimintaympäristön epävarmuuteen lisäävät talouden pirstaleisuutta ja ennustamisen epävarmuutta.

Merkittäviksi riskeiksi on nostettu opiskelijamäärien ja suoritettujen tutkintojen vähenemisestä johtuva riski tulo-rahoituksen riittävyydelle, joka on toiminnan jatkuvuutta tarkastellessa keskeisimpiä keskipitkän ja pitkän aikavälin riskejä. Tähän kiinnittyy osaltaan vuoden 2026 alussa odotettavissa olevat muutokset ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmää ohjaavaan rahoituslakiin, joka oletettavasti muuttaa kokonaisrahoituksen painotusta entistä enemmän suorite- ja vaikuttavuusperusteiseksi. Opiskelijamäärän kehityksen puolesta riskinä nähdään myös aikuiskoulutustuen lakkaaminen 2024, jonka odotetaan heijastuvan aikuisopiskelijoiden määrään.

Ukrainan sodan ja energiakriisin kiihdyttämä korkea inflaatio on vaikuttanut osaltaan ostopalvelujen hintoihin ja pitkittyessään muodostaa painetta yhtymän talouden tasapainottamiselle.

Edellisinä vuosina operatiivista toimintaa haastaneen koronapandemian akuutin vaiheen voidaan katsoa väistyneen. Tähän liittyvät riskit nähdään kiinnittyvän opintojen mahdollisiin pitkittymisiin.



Toivonkadun ja Ojakkalantien kampuksen peruskorjauksiin nähdään liittyvän laatu- ja aikatauluriskejä sekä kiristyvän käyttötalouden rahoittamiseen liittyviä riskejä. Rahoitukseen liittyviltä korkoriskeiltä kuntayhtymä on suojautunut 10 vuoden kiinteäkorkoisella lainalla.

Henkilöstöriskien osalta Luksiassa on odotettavissa merkittävä eläköitymissiirtymä. Pätevän henkilöstön rekrytointi sekä riittävästä koulutuksesta huolehtiminen muodostuu siirtymän osalta keskeisen riskin. Lisäksi on tunnistettu riski kartutetun osaamisen siirtymisen osalta henkilövaihdoksissa.

## **Tarkastuslautakunnan kannanotto**

Tarkastuslautakunta katsoo, että kuntayhtymän sisäinen valvonta on asianmukaisella tasolla. Riskienhallinnan osalta johto tunnistaa keskeisiä toiminnallisia riskejä ja pyrkii varautumaan sekä sopeuttamaan toimintaa suhteessa tunnistettuihin riskeihin.

### **2.3 Tilikauden tuloksen muodostuminen**

Kuntayhtymän 24.11.2022 hyväksymässä talousarviossa tilikaudelle 2023 tilikauden tulostavoite oli -373 186 euroa. Tilinpäätöksen mukainen tilikauden tulos on 510 161 euroa, eli toteuma on huomattavasti talousarviota parempi. Tilikauden tulos toteutui noin 880 tuhatta euroa ja vuosikate noin 570 tuhatta euroa arvioitua parempana. Merkittävin vuosikatteen positiiviseen toteumaan vaikuttanut tekijä oli rahoitustulojen- ja menojen poikkeama talousarviosta, joka selittyy pitkälti markkinoiden muuttuneella korkoympäristöllä. Tilikauden tuloksen osalta vaikuttivat arvioitua pienempänä toteutuneet poistot.

Talousarvion sitovuustaso oli määritetty vuosikatteeseen. Talousarvion tavoite ylitettiin tilikaudella 572 571 €:lla, joka toteutui 29,4 % arviota parempana. Tähän vaikutti suurilta osin rahavaroille saadut korkotuotot sekä Karhu Voima Oy:stä saatu jako-osuus.

Toivonkatu 4:n putkiston linjasaneeraukseen tehtyjä investointivarauksia on purettu 1,5 miljoonaa euroa ja uutta investointivarausta Toivonkatu 4:n talotekniikan saneeraukseen on tehty 2,35 miljoonaa euroa. Nettovaikutus varausten muutoksella tilikauden tulokseen on - 850 tuhatta euroa. Aiemmin muodostettua poistoeroa on purettu noin 385 tuhatta euroa, joka lisää tilikauden ylijäämää. Kertaluontoisena eränä muissa toimintatuotoissa on Karhu Voima Oy:n (entinen sähkön toimittaja) konkurssipesältä saatu jako-osuus 158 386 €. Tilikauden ylijäämä 14 656,84 euroa on kirjattu taseen oman pääoman ylijäämä- ja alijäämätilille.

Toimintatuotot toteutuivat noin 262 tuhatta euroa talousarviota parempana ja nousten vertailuvuoteen nähden noin 155 tuhatta euroa. Toimintatuotoissa yksikköhintarahoituksen toteuma jäi talousarviosta 391 tuhatta euroa ollen kuitenkin edellistä tilikautta parempi 214 tuhatta euroa. Toimintatuottojen kokonaismäärä oli 31 593 901,31 euroa. Tulos toteutui merkittävästi ennakoitua parempana. Kuntayhtymä sai vuoden 2022 aikana lisärahoituspäätöksillä lisätuloja tilikaudelle 2023 yhteensä 89 274 euroa, joka on merkittävästi vähemmän verrattuna aiempiin tilikausiin. Aiempina tilikausina

saatujen lisärahoitusten osalta osa toiminnan kuluista tulee toteutumaan vasta tulevilla tilikausilla. Lisäksi yhtiön rahoitustuottojen ja -kulojen nettovaikutus on muodostunut tilikaudella 417 902 euroa talousarviota paremmaksi määräaikaistalletuksille saatujen korkotuottojen kautta.

Toimintakulut alittivat budjetin noin 1,28 miljoonaa euroa. Toimintakulujen osalta palvelujen ostot alittivat talousarvion selvästi jääden yhteensä noin 1,8 miljoonaa euroa talousarviosta. Toimintakulut laskivat vertailuvuoteen nähden noin 77 tuhatta euroa.

### **Tarkastuslautakunnan kannanotto**

Taloutta on hoidettu huolellisesti ja varovaisuutta noudattaen. Tilikauden sitova tulostavoite suhteessa talousarvioon on kuntayhtymässä saavutettu tilikaudella 2023.

## **2.4 Investointien toteutuminen**

Investointeihin oli talousarviossa varattu noin 4,2 miljoonaa euroa ja näistä toteutui 1,3 miljoonaa euroa eli määrärahat alitettiin noin 2,9 miljoonalla eurolla. Merkittävimmät tilikauden investoinnit olivat logistiikan ja maanrakennuksen kuorma-autot, Toivonkadun ja Ojakkalantien ulkokuntosalit perustustöineen, Toivonkatu 2 A:n työsalien muutostyöt ja vauriokorjauksen laitteisto. Suuremmat investoinnit jäivät pääosin toteutumatta Toivonkadun vanhan osan katto- ja iv-saneerauksen siirtyessä tilikaudelle 2024 kilpailutuksessa saatujen tarjousten niukkuuden takia. Toivonkadun kellarikerroksen peruskorjaustyöt siirtyivät myös myöhempään ajankohtaan ja asuntolan toimintaa tarkastellaan uudestaan käyttöasteiden ja konsernin kokonaisedun näkökulmasta.

Koulutuksen tulosalueella tehtiin investointeja pieniin kone-, laite- ja ajoneuvohankintoihin, joiden yhteisarvo oli 485 t€. Tukipalvelujen osalta investoinnit olivat 804 t€. Molempien osalta toteumat olivat matalia suhteessa talousarvioon, joka johtui pääosin suurien investointien lykkäytymisestä. Keskimäärin investoinnit ovat toteutuneet yhtiössä noin 3–4 m€ vuositasolla.

Johtoryhmä on tilikauden aikana raportoinut säännöllisesti investointien toteutumisesta kuntayhtymän hallitukselle, yhtiökokoukselle ja tarkastuslautakunnalle. Toteutuneiden investointimenojen kattamiseen käytettiin pääosin aiemmilta tilikausilta kertynyttä taseen ylijäämää.

### **Tarkastuslautakunnan kannanotto**

Tarkastuslautakunta on seurannut tilikaudella investointien edistymistä. Osa tilikaudelle suunnitelluista investoinneista päätettiin siirtää myöhempään ajankohtaan ja tulevat rasittamaan taloutta myöhemmin toteutuessaan. Keskeiset lykkäytyneet investoinnit 2023 olivat Toivonkadun vanhan osan katto- ja iv-saneeraustyöt, jotka siirtyivät vuodelle 2024 tarjouspuolen haasteista johtuen. Lisäksi investoinneista lykkäytyivät myös Toivonkadun kellarikerroksen peruskorjaustyöt sekä asuntolan julkisivuremontti. Investointeja varten nostetuille varoille on saatu verrattain hyvää korkotuottoa.

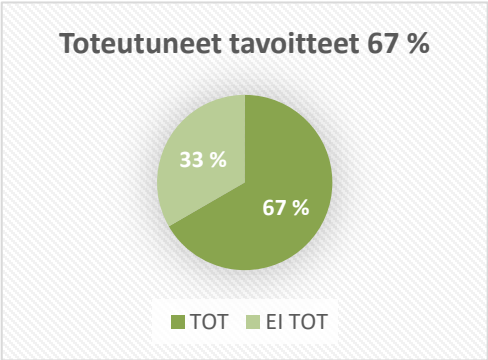

Lykkääntyneitä investointeja olisi hyvä saada edistettyä seuraavilla tilikausilla, niitä osin kuin se on kuntayhtymän kokonaisetun huomioiden tarkoituksenmukaista.

## 2.5 Kuntayhtymän tulokortti vuonna 2023

Kuntayhtymän tavoitteet vuodelle 2023 ja niiden toteutuminen on esitetty tilipäätöksessä olevassa tulokortissa. Alla on esitetty tulokortin toteumat ensin yhtymätason tavoitteiden alle klusteroituna ja myöhemmin mittarikohtaisesti vertailuvuoden toteuman kanssa.

Kahdestakymmenestä kahdeksasta koko kuntayhtymän tasolla asetusta tavoitteesta on toteutunut viisitoista. Toiminnallisista tavoitteista on tilikaudella näin ollen saavutettu 54 %, kun vertailuvuodella tavoitteiden kokonaistoteuma lukumäärään suhteutettuna oli vain 24 %. Lisäksi yhtymätason tavoitteissa kolmella osa-alueella saavutettiin alle 50 % mittaritavoitteista. Näistä ensimmäistä, henkilökohtaistamista, edustaa vain yksi mittari. Toisen, tehokkaan koulutusprosessin, mittareiden kohdalla on 25 % toteutumisasteesta huolimatta nähtävissä parannusta edellisvuoteen. Tämä on nähtävissä muun muassa eronneiden suhdeluvuissa. Kolmantena osa-alueena oli ammatitaitoinen henkilöstö, jonka kohdalla toteumat olivat alhaisesta toteuma-asteesta huolimatta verrattain hyviä. Kokonaisuutena tulokortin toteumat ovat kehittyneet suotuisasti edelliseen tilikauteen verraten.

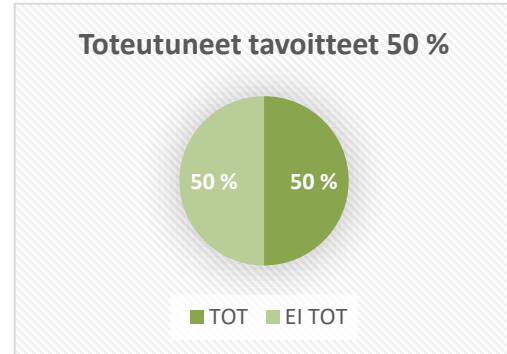
Alla olevaan taulukkoon on poimittu tulokortissa käytetty toiminnan tuloksellisuutta kuvaava mittari, mittarille talousarviossa asetettu tavoite sekä vertailutietona käytetty tilikauden toteuma. Tavoitteet ylittävät toteumat ovat vihreällä pohjalla ja tavoitteet alittavat toteumat puolestaan punaisella pohjalla.

Kuntayhtymän tavoitteet	Tavoitteen mittareiden toteumat
<p><b>Kannattava toiminta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vuosikate</li> <li>Opiskelijavuosimäärä</li> <li>Projektirahoitusten käyttöaste</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Toteutuneet tavoitteet 67 %</b></p>  <p style="text-align: center;">■ TOT ■ EI TOT</p>
<p>Kannattavan toiminnan tavoitteeseen oli valittu kolme mittaria, joista tilikaudella toteutui 67 %. Tätä voidaan pitää kokonaisuuteen nähden hyvänä toteumana. Vuosikate toteutui selkeästi odotettua parempana osin johtuen kertaluonteisista eristä. Näiden saamisessa on toimivan johdon aktiivisuudella ollut osin vaikutusta. Opiskelijavuosimäärät opiskelijavuosilla mitattuna jäivät selvästi talousarviossa määritellyistä tavoitteista sekä laskivat vertailukauteen nähden. Talousarviossa asetettu tavoite opiskelijavuosimäärälle oli 3123 opiskelijavuotta. Toteumaksi muodostui 2680 opiskelijavuotta, joka on 443 vähemmän kuin talousarviossa ja 62 vähemmän kuin edellisvuonna. Lähiseudun ikäluokat jatkavat pienenemistään ja opiskelijamäärien odotetaan jatkavan laskua.</p> <p>Eryteisesti kehittämistoimien ja muiden hankkeiden osalta projektirahoitus on julkisella puolella muodostunut entistä keskeisemmäksi rahoitusmuodoksi. Luksian kohdalla on hieno nähdä, että haetut projektirahoitukset on saatu käytetty suurilta osin toteuman ollessa verrattain korkea 92,8 %. Projektirahoituksen käyttöaste ei kuitenkaan kerro rahoituksen hankinnan prosessin toimivuudesta. Huomioiden yhtymän keinojen rajallisuus opiskelijamäärien kasvattamisessa, voidaan asetetut kannattavuustavoitteet katsoa saavutettaneen hyvin tilikaudella 2023.</p>	
<p><b>Alueen ammatillisen osaamisen tarpeiden mukainen toiminta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tutkinnon suorittaneista työllistyneet ja jatko-opiskelijat</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Toteutuneet tavoitteet 100 %</b></p>  <p style="text-align: center;">■ TOT ■ EI TOT</p>

Alueen ammatillisen osaamisen tarpeiden mukaisen toiminnan osalta tavoitteen toteutumisen seuraamiseksi oli asetettu yksi mittari, työllistyneiden ja jatko-opiskelijoiden osuus tutkinnon suorittaneista. Talousarviossa asetettiin tavoitteeksi 75 %. Tilikauden toteumaksi saatiin 75 %. Toteumalukemat saadaan valtakunnallisesta raportista, ja tieto on edellisenä vuonna valmistuneiden osalta. Toteuman mukaan joka kolmas valmistunut pääsisi suhteellisen nopeasti joko työllistymään tai siirtymään jatko-opintoihin.

#### Toiminta täyttää asiakkaan odotukset

Opiskelijapalaute, Arvo-päätökyselyn vastaus%
saadun palautteen keskiarvo
Opiskelijapalaute, Arvo-tulokyselyn vastaus%
saadun palautteen keskiarvo

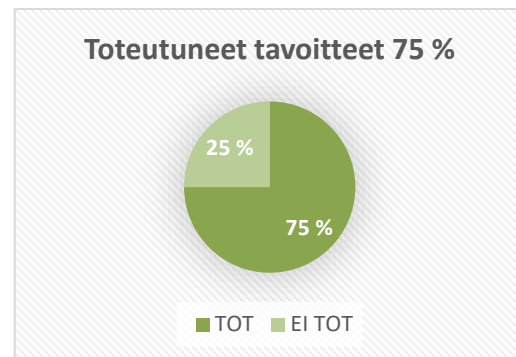


Asiakkaan odotuksiin vastaamisen tavoitteeseen oli talousarviossa sidottu neljä eri mittaria. Asetetut mittarit koskivat sekä tulo- että päätökyselyjä ja näiden vastausprosentteja. Tulokyselyn osalta tavoite oli vähintään 40 %:n vastausosuus sekä vähintään 4,2 palautteen keskiarvo. Toteuman osalta vastausprosentti jäi 33 %:iin, mutta saadun palautteen keskiarvoksi muodostui 4,4.

Päätökyselyn osalta tavoitteena oli 50 % vastausosuus sekä vähintään 4,2 palautteen keskiarvo. Toteuman osalta vastausosuus jäi 45 %:iin, mutta saadun palautteen keskiarvoksi muodostui 4,3. Päätökyselyn osalta on kuitenkin hyvä huomata, että vastausosuus parani edellisvuodesta 7 prosenttiyksikköä. Kokonaisuudessaan palautetta saatiin enemmän ja saatu palaute oli parempaa. Vastausosuudet jäävät edelleen harmillisen alhaisiksi ja haasteet on tiedostettu. Saadut tulokset jatkavat edellisvuosien trendiä, että tavoitteisiin nähden palautetta saadaan keskimäärin liian vähän, mutta saatu palaute on hyvää.

#### Työelämälähtöinen koulutus

Työelämäpalaute (työpaikkaohjaajakysely) vastaus%
saadun palautteen keskiarvo
Työelämäpalaute (työpaikkakysely) vastaus%
saadun palautteen keskiarvo



Työelämälähtöisen koulutuksen mittaamiseksi talousarviossa on valittu neljä mittaria tavoitteen toteutumisen seuraamiseksi. Työpaikkaohjaajien antaman palautteen vastausosuus oli asetettu

vähintään 30 %:iin ja saadun palautteen keskiarvoksi vähintään 4,0. Vastausosuudeksi muodostui 30 % ja saadun palautteen keskiarvoksi 4,2. Palautteen keskiarvo saavutettiin, kuten myös tavoiteltu vastausosuus.

Työpaikkojen antaman palautteen tavoitteiksi oli asetettu vastausosuuden osalta vähintään 30 % ja saadun palautteen keskiarvoksi vähintään 4,0. Vastausosuudeksi muodostui 17 % ja saadun palautteen keskiarvoksi 4,1.

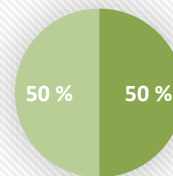
Asetetut tavoitteet on pääosin saavutettu, mutta on hyvä huomata, että vastausprosentit ovat verrattain alaiset suhteessa populaatioon. Tästä huolimatta saadun palautteen keskiarvo on korkeahko.

#### Koulutuksen järjestäjän vetovoimaisuus

Ensisijaisten hakijoiden määrä

Jatkuvan haun hakijamäärä

#### Toteutuneet tavoitteet 50 %



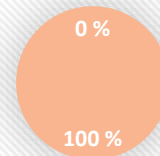
■ TOT ■ EI TOT

Koulutuksen järjestäjän vetovoimaisuudelle on talousarviossa asetettu seurattavaa mittari; ensisijaisten hakijoiden määrä sekä jatkuvan haun hakijamäärä. Ensisijaisten hakijoiden määrän tavoite oli, että lukuarvo on kasvava. Toteumassa ensisijaisten hakijoiden määrä laski 633: sta 606:een. Jatkuvan haun osalta tavoitteena oli myös vertailuvuoteen nähden kasvava hakijamäärä ja tämä tavoite saavutettiin.

#### Henkilökohtaistaminen

HOKS ensikertainen hyväksyminen (pt/at+eat)

#### Toteutuneet tavoitteet 0 %

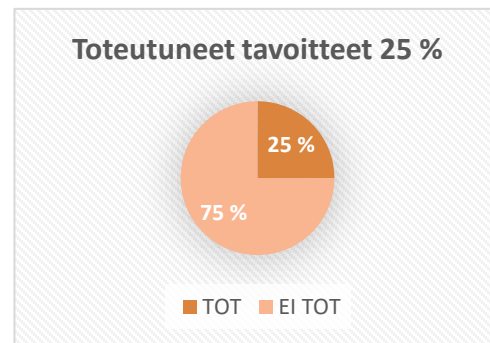


■ TOT ■ EI TOT

Henkilökohtaistamisen osalta seurattiin talousarviossa asetettua tavoitetta, että kaikille opintonsa aloittaville hyväksytään henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma 60 kalenteripäivän kuluessa opintojen aloittamisesta. Toteuma oli perustutkintojen osalta 81,4 % ja ammatti- sekä erikoisammattitutkintojen osalta 82,5 %. Molemmat toteumat jäivät asetetusta tavoitteesta. Perustutkintojen osalta toteuma oli samalla tasolla edellisvuoden toteuman kanssa. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta toteumassa oli laskua vertailuvuoteen nähden 10,1 prosenttiyksikköä. Peruste henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmien laatimiseksi tulee lain ammatillisesta koulutuksesta luvusta viisi. Kehittämissuunnitelmien laatimisen osalta on suositeltavaa perehtyä viivästyksen syihin, ja pyrkiä välttämään aiheettomia viivytyksiä kehittämissuunnitelmien laadinnassa.

### Tehokas koulutusprosessi

Valmistuneiden osuus aloittaneista, pt
Valmistuneiden osuus aloittaneista, at ja eat
Eronneet pt
Eronneet at ja eat



Tehokkaan koulutusprosessin osalta talousarviossa määritettiin neljä mittaritavoitetta. Perustutkintojen osalta tavoitteena oli, että valmistuneiden osuus aloittaneista olisi vähintään 60 % toteuman ollessa 45,1 %. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta tavoitteena oli vähintään 68 % osuus toteuman ollessa 72,5 %. Eronneiden osalta tavoitteena oli perustutkintojen osalta enintään 10 % eronneita toteuman ollessa 11,5 %. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta tavoitteena oli enintään 7 % osuus eronneita toteuman ollessa 9,4 %.

Valmistuneiden osuus aloittaneista on perustutkintojen osalta laskenut trendinomaisesti useamman tilikauden ajan. Syyt laskulle olisi tärkeää saada selvitettyä, niiltä osin kuin selkeää kuvaa valmistuneiden alhaiselle määrälle ei ole tunnistettu. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta toteuma on puolestaan ollut hyvä valmistuneiden osalta.

Eronneiden määrät jäivät molemmissa luokissa talousarvion mukaisista tavoitteista. Huomionarvoista on kuitenkin, että eronneiden määrät tippuivat molemmissa luokissa vertailuvuoteen nähden; perustutkinnoissa 1,2 % ja ammatti- sekä erikoisammattitutkinnoissa 4,3 %. Eronneiden määrät ovat kuitenkin suhteellisen korkeita osuuksia, joten eroamisen syitä olisi suositeltavaa selvittää lähtökyselyiden yhteydessä niiltä osin kuin nämä eivät vielä ole tiedossa. Mittareiden valossa tavoite on saavutettu vain osittain, vaikka vertailuvuodesta on havaittavissa parannusta.

### Tutkintojen suorittaminen

Suoritettujen tutkintojen määrä, pt
-------------------------------------



Suoritettujen tutkinnon osien määrä, pt	<p><b>Toteutuneet tavoitteet 75 %</b></p> <p>25 % 75 %</p> <p>■ TOT ■ EI TOT</p>
Suoritettujen tutkintojen määrä, at ja eat	
Suoritettujen tutkinnon osien määrä, at ja eat	

Tutkintojen suorittamiselle asetettiin talousarviossa neljä mittaria, jotka seuraavat suoritettujen tutkintojen- ja niiden osien määriä tutkintoluokittain. Kaikkien suoritteiden osalta tavoitteena oli määrien kasvu suhteessa vertailuvuoteen. Perustutkinnoissa suoritettujen tutkintojen määrä kasvoi vertailuvuodesta 49 kappaleella ja tutkinnon osien määrä laski 401 kappaleella. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta suoritettujen tutkintojen määrä kasvoi kymmenellä ja osien määrä 80:llä. Tavoitteet toteutuivat verrattain hyvin perustutkintojen osia lukuun ottamatta.

<b>Ammattitaitoinen henkilöstö</b>		<p><b>Toteutuneet tavoitteet 50 %</b></p> <p>40 % 60 %</p> <p>■ TOT ■ EI TOT</p>
Henkilöstön kehityssuunnitelmien toteutumisaste		
Opettajien muodollinen kelpoisuus		
Henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi, % henkilöstökuluista		
Henkilöstö- ja hyvinvointikyselyt		
Opettajien toteutuneet työelämä- ja kv-jaksot		

Laadukkaiden opetuspalvelujen toteuttamisessa henkilöstön osaaminen on keskeinen edellytys onnistuneelle palvelutuotannolle. Kuntayhtymätason tavoitteita ammattitaitoiselle henkilöstölle asetettiin talousarviossa yhteensä 5 kappaletta. Asetetuista tavoitteista toteutui yksi.

Ensimmäisenä tavoitteena oli henkilöstön kehityssuunnitelmien toteutumisaste. Tulokortissa asetettu tavoite oli 75 %. Tavoitteesta jäätin 4,5 % toteuman ollessa 70,5 %. Mittarista ei ole käytössä vertailuvuoden tietoa, mutta lähtötasoa voidaan pitää verrattain hyvänä. Mittarin kehittymisen suuntaa voidaan pitää myös hyvänä, koska se mahdollistaa pelkän keskustelun käymisen seurannan sijasta pitkäjänteisemmän kuvan kehityssuunnitelmien toteutuksesta. Asetettujen tavoitteiden seurannan lisäksi asetettujen tavoitteiden tarkoituksenmukaisuudesta on kuitenkin syytä varmistua.

Toisena tavoitteena oli opettajien muodollinen kelpoisuus, jonka talousarviossa asetettu tavoitetaso oli vähintään 90 %. Tilikauden toteumaksi tuli 88 %, joten kelpoisuuden osalta päästiin jo lähes tavoitteeseen. Huomattavaa on, että vaikka tavoitteesta jäätin, parani toteuma 4 prosenttiyksikköä vertailuvuoteen nähden. Kelpoisuuden taso on hyvä ja trendi nouseva.

Kolmantena mitattavana tekijänä oli henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi. Asetettu tavoitetaso oli vähintään 2 % henkilöstökulujen toteumasta. Tilikauden toteumaksi muodostui 1,4 %. Johto on raportoinnissaan todennut koulutuksen kustannusten olevan aiempaa matalampia webinaarimuotoisten toteutusten ansiosta, jolloin asetettuun tavoitteeseen pääseminen hankaloituu. Koulutuksella saavutettavien hyötyjen mittaamista kulujen toteumalla voidaan näin ollen perustellusti kyseenalaistaa. Käytetyn mittarin perusteella henkilöstön kehittämiseen on saatu käytettyä enemmän resursseja kuin vertailuvuonna, mutta jääty 0,6 prosenttiyksikköä asetetusta tavoitteesta.

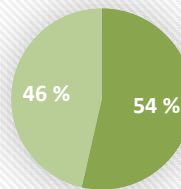
Neljäntenä tavoitteena oli henkilöstö- ja hyvinvointikyselyjen suorittaminen koko henkilöstölle. Kyselyt järjestettiin 2023 keväällä, joten tämän osalta tavoite täyttyi ja tuloksia käsiteltiin jo vuoden 2022 arviointikertomuksessa. Vertailutietoa ei mittarin osalta ole saatavilla. Kyselyn sisällön osalta jääme odottamaan 2024 vuoden vertailutietoja.

Viidennen ja viimeisen henkilöstön ammattitaitoa mittaavana mittarina oli opettajien toteutuneet kansainvälisyys- sekä työelämäjaksot. Tavoitteena näiden osalta oli, että jaksoja suorittaisi vähintään kymmenen opettajaa. Edellisinä vuosina toteumat ovat jääneet tästä selkeästi suurilta osin pandemiatilanteen takia. Työelämä- ja kansainvälisyys jaksoja toteutuikin 2023 vertailuajan kohtiin nähden erittäin hyvin (27 henkilön osalta), joka on yhden verran enemmän kuin neljän edeltävän vuoden yhteenlasketut toteumat. Toteutuneista jaksoista työelämäjaksoja oli 12 opettajalla ja kansainvälisyysjaksoja 15 opettajalla.

#### Kaikkien tavoitteiden toteuma

Toteutuneet	15 kpl
Ei toteutuneet	13 kpl

#### Toteutuneet tavoitteet 54 %



■ TOT ■ EI TOT

#### Tarkastuslautakunnan kannanotto

Kokonaisuutena arvioiden tarkastuslautakunta katsoo, että toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on kuntayhtymässä saavutettu yleisesti ottaen hyvin toteutuneiden tavoitteiden suhteellisen osuuden mukaan. Parannusta edellisvuoden toteutuneisiin mittaritavoitteisiin on tapahtunut huomattavasti sekä lukumääräisesti, että suhteellisilla toteutumisasasteilla. Edellisellä tilikaudella asetetuista tavoitteista täyttyi vain alle neljäsosa (24 %), kun tänä vuonna asetetuista tavoitteista saavutettiin yhteensä yli puolet (54 %). Tarkemmat tuloskortin toteumat ovat löydettävissä arviointikertomuksen liitteenä.

## 2.6 Henkilöstö

### Yleistä

Aiempina vuosina koulutustoimintaa haastanut pandemiatilanne on väistynyt akuutista vaiheestaan ennen tilikauden 2023 alkua ja organisaatiossa on päästy takaisin pandemiaa edeltäviin työolosuhteisiin. Tämä on näkynyt sairaspöissaolojen, opetuksen järjestämisen muotojen sekä koulutusten järjestämismuotojen kautta. Toiminnassa on päästy palaamaan normaaliin toimintaan ja perinteisiä tapahtumia on päästy normaalisti järjestämään.

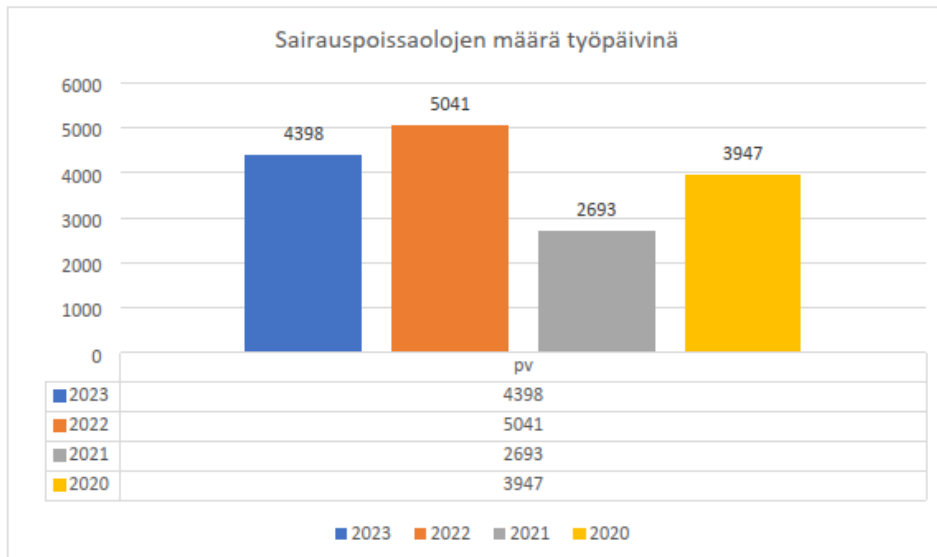
### Rakenne

Kuntayhtymässä oli sekä vakituista, että määräaikaista henkilöstöä yhteensä 381 henkilöä per 31.12.2023. Henkilöstömäärässä ei tapahtunut merkittävää muutosta edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstöstä vakinaisia oli 320 henkilöä (322 henkilöä 31.12.2022) ja määräaikaisia 61 henkilöä (56 henkilöä 31.12.2022). Vakinaisten osuus oli 84 % kaikista työntekijöistä. Henkilöstöstä kokoaikaisia oli 335 henkilöä (347 henkilöä 31.12.2022) ja osa-aikaisia 31 henkilöä (18 henkilöä 31.12.2022).

OVTES	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60-
lkm	2	6	18	27	52	36	49	61
KVTES	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60-
lkm	5	9	13	17	19	20	23	24

Henkilöstön keski-ikä oli 50,7 vuotta ja yli 50-vuotiaita on 56 %. Opetusalan henkilöstön keski-ikä oli muuta henkilöstöä korkeampi. Kevan ennusteen mukaan vuosien 2024–2028 aikana Luksiasta eläköityy 84 henkilöä, joista suurin osa opetuksen puolelta. Vuoden 2023 aikana kuntayhtymästä lähti 34 henkilöä ja taloon tuli 34 henkilöä, lähteneistä 20 kohdistuu ammatilliseen koulutukseen, 6 tukipalveluihin ja 8 koulutuksen tukeen- ja kehittämiseen. Henkilöstön lähtövaihtuvuus kääntyi laskuun vuonna 2023. Lähteneiden työntekijöiden osuus koko henkilöstömäärästä oli yhteensä 10,6 %, kun se vuonna 2022 oli vielä 11,8 %. Eläkkeelle jääneiden osuus lähteneistä oli noin 29 % (10 henkilöä). Rekrytointihaasteet ovat edelleen merkittäviä erityisesti teknologia- ja logistiikka-alan avoimissa opetustehtävissä. Tämä ongelma on tunnistettu valtakunnalliseksi, ja pätevien hakijoiden määrä jää selvästi alhaisemmaksi kuin muilla aloilla myös Luksiassa.

## Sairaspoissaolot



Henkilöstön sairaspöissaolojen kertymä oli tilikaudella yhteensä 4398 työpäivää, joka on 643 työpäivää edellisvuotta matalampi. Sairaspöissaolojen määrä henkilöä kohden oli 11,85 päivää. Vuonna 2022 vastaava luku oli 13,01 päivää.



Pitkien, yli 30 päivän sairaspöissaolojen kokonaismäärä oli 2 148 päivää, kun niitä vuonna 2022 oli 2140 päivää. Pitkien sairaspöissaolojen osalta ei ole havaittavissa olennaista muutosta. Pitkien sairaspöissaolojen kokonaismäärään työpäivissä mitattuna vaikuttavat vahvasti yksittäiset pitkät sairaspöissaolot. Edellisvuosien tapaan pitkät sairauslomat olivat lähinnä tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja niihin liittyviä operaatioita. Keskipitkien 11–29 päivää kestävien sairaspöissaolojen määrä tippui 636: een työpäivään 2022 vuoden 817 päivästä. Lyhyiden 4–10 päivää kestävien sairaspöissaolojen kohdalla kertymä oli 879 työpäivää, jossa laskua edellisvuoteen verrattuna on 430 työpäivää. Lyhimpien 1-3 päivää kestävien sairaspöissaolojen määrä laski

735: een 2022 vuoden 775:stä. Etenkin 4-10 päivän sairaspöissaolojen kohdalla pandemiatilanteen väistymisellä on keskeinen vaikutus ja tätä edeltäviin vuosiin nähden toteuma on keskimääräistä korkeampi viiden vuoden tarkastelujaksolla.

Yleisimmät syyt sairaspöissaoloille olivat vammat (19,6 %), sairauden oireet (14,8 %), mielenterveys (14,6 %), hengitys (14,1 %) ja tukielin (13,9 %). Tarkasteltaessa yksittäisten syiden suhteellisia muutoksia pöissaolojen kokonaismäärään, on havaittavissa osittaisia muutoksia. Vammojen osuus kaikista sairaspöissaaloista on kasvanut 14,0 prosenttiyksikköä edellisvuoden 5,6 %: sta. Työterveydenhuollon mukaan nämä koskevat pääosin operaatioita edeltäviä ja niiden jälkeisiä päiviä. Tukielinten aiheuttaminen pöissaolojen osuus on laskenut suhteellisesti 7,9 prosenttiyksikköä edellisvuoden 21,8 %:sta. Tukielimistä aiheutuvien sairaspöissaolojen kohdalla on oletettavaa, että tilastoinnissa korostuvat yksittäiset tapaukset. Työfysioterapeutin mukaan näissä ei ole havaittu työperäisyyttä, mutta oireilu on suurempaa fyysisemmissä tehtävissä.

Lisäksi mielenterveyden aiheuttamat sairaspöissaolot ovat suhteellisesti kasvaneet 6,2 prosenttiyksikköä edellisvuoden 8,4 %:sta. Absoluuttisesti mielenterveyden diagnoosit aiheuttivat pöissaoloja yhteensä 644, ja vertailuvuonna määrä oli 423. Näiden osalta on havaittavissa selkeää kasvua (52,2 %). Syitä kasvulle on selvitetty työterveyshuollon kanssa, ja toimenpiteistä tilanteen korjaamiseksi on raportoitu sovitun henkilötasolla.

Luksiassa voi sairauden perusteella saada esihenkilöltä hyväksynnän 1-5 päivän sairaspöissaololle. Työterveyshuollon kautta on saatu palautetta, että työterveyteen ollaan yhteydessä matalalla kynnyksellä, mutta joissain tapauksissa saattaisi olla tarkoituksenmukaista olla ensisijaisesti yhteydessä lähiesihenkilöön.

## **Koulutus ja osaaminen**

Raportoituja henkilöstön koulutuspäiviä kertyi vuoden 2023 aikana yhteensä 768 päivää, mikä on 64 päivää enemmän kuin vuonna 2022. Koronapandemiaa edeltävänä aikana koulutuspäivien määrä oli yli tuhannen päivän vuositasolla. Kokonaismäärä on kuitenkin huomattavasti parempi kuin koronavuosien aikana. Työelämä- ja kansainvälisyys jaksoja toteutui vertailuajankohtiin nähden erittäin hyvin (27 henkilön osalta), joka on yhden verran enemmän kuin neljän edeltävän vuoden yhteenlasketut toteumat. Toteutuneista jaksoista työelämäjaksoja oli 12 opettajalla ja kansainvälisyysjaksoja 15 opettajalla.

## **Henkilöstön edustajien havainnot**

Osana henkilöstöä koskevaa arviointia lautakunta kuuli esittelijöinä henkilöstön edustajia. Edelleen keskustelussa oli paljon huolestuttavia asioita esillä.

Ensimmäisenä asiana haasteellisen taloustilanteen ja talouden tasapainottamiseen liittyvien paineiden nähtiin aiheuttavan huolta henkilöstön keskuudessa oman työpaikan pysyvyyden osalta. Toisaalta koettiin edelleen haasteita johdon ja henkilöstön vuorovaikutuksessa. Ainakin osa henkilöstöstä koki, että johdossa on haluttomuutta tosiasiallisesti käsitellä henkilöstön hyvinvointia. Vaikuttaa siltä, että paljon tehdään, mutta tosiasialliset vaikutukset jäisivät vähäisiksi eikä merkittävää parannusta ole ta-

pahtunut koskien mm. vaikeiden asioiden hoitamista. Lisäksi yhteisesti sovittujen käytäntöjen noudattamisessa on vaihtelevuutta. Tarkastuslautakunnalla ei ole täysin selvää käsitystä, kuinka paljon johdon ja muun henkilöstön välisissä raportoiduissa haasteissa korostuvat yksittäistapaukset. Keskusteluissa toivottiin päättävää henkilöstöä koskevissa asioissa sekä avointa viestintää. Esimerkkinä nostettiin esille vuoden alussa Howspace-alustalla toteutettu tiedonkeruu, johon henkilöstö sai tuoda esille näkemyksiään toiminnasta. Näiden osalta raportoitiin jääneen epäselväksi, kuinka kerättyjä tietoja lopulta hyödynnettiin toiminnassa.

Kouluterveyskeskuskyselyssä tulokset olivat huolestuttavia. Kyselyn mukaan 48 kpl vastanneista ilmoitti kokevansa kiusaamista henkilökunnan toimesta. Opetushenkilökunnan ja opiskelijoiden toimiva vuorovaikutus on keskeinen edellytys niin opintojen etenemisen kuin myös laadukkaan opetuksen varmentamiseksi. Näin ollen kiusaamishavaintojen osalta olisi tarkoituksenmukaista selvittää, onko havainnoissa alakohtaista tai henkilöityvää trendiä, ja puuttua ongelmakohtiin toimivan vuorovaikutuksen mahdollistamiseksi. Tavoitetilä on molemminpuolinen kunnioittava ja asiallinen käyttäytyminen.

## Tarkastuslautakunnan kannanotto

Henkilöstön korkea keski-ikä ja seuraavina vuosina eläköityvien merkittävä määrä huomioiden on tärkeää, että työntekijöiden työkykyisyyttä tuetaan ja huomioidaan mahdollisuudet osatyöntekoon. Eläköityvien osalta tulee tarkastella, onko henkilöiden mukana poistumassa sellaista inhimillistä pääomaa, jota kannattaisi pyrkiä siirtämään ennen poistumia ns. hiljaisen tiedon siirtämiseksi. Toisaalta on myös tärkeää huomioida osaamisen riittävyys henkilöstömuutosten kohdalla. Lautakunta näkee, että rekrytointitilanne on tällä hetkellä hyvä, mutta alakohtaisia eroja on havaittavissa. Pätevän henkilöstön rekrytointihaasteisiin liittyen lautakunta näkee hyvänä, että muodollinen pätevyys on mahdollista hankkia työtehtävien yhteydessä. Vuonna 2023 yhdeksän henkilöä suoritti työnohessa pedagogiset opinnot tätä kautta (3 henkilöä, 2022).

Talouden tasapainottamishaasteet huomioiden, lautakunta näkee hyvänä, että kulu- ja sopeuttamiseksi pyritään tekemään sisäisiä järjestelyjä työnkuvien muutoksilla sekä arvioimalla tarvetta luontaisista poistumista johtuvien paikkojen uudelleentäyttämiseksi. Työnkuvien muutosten osalta on tärkeää varmistaa, että kokonaiskuormittavuus pysyy hallitulla tasolla. Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat keskeisiä tekijöitä, joilla nykyiset henkilöt voivat terveytensä ja hyvinvointinsa puolesta jatkaa töissään pitkään ja jollaa Luksia näyttäytyy vetovoimaisena työpaikkana alallaan.

Poissaolokäytäntöjen osalta työterveyshuollon kautta saadun tiedon mukaan saattaisi olla tarpeellista tarkastella, milloin on tarkoituksenmukaista olla yhteydessä työterveydenhuoltoon ja milloin asia voitaisiin hoitaa lähiesimiehen kanssa. Henkilöstön edustajien havaintoihin liittyen mielenterveyden haasteiden osalta olisi erittäin tärkeää, että esihenkilöt pyrkisivät mahdollisuuksien mukaan kiinnittämään näihin ongelmiin huomiota päivittäisjohtamisen yhteydessä, jotta erityisesti kuormittuneisuuden tunnistaminen jouduttuisi.

Lautakunta suosittelee päivittämään yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaisen suunnitelman tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty johtoryhmässä 2.12.2016 vuosille 2016–2019.

Johtaminen, osaaminen, henkilöstön ja oppilaiden hyvinvointi ovat tärkeitä pito- ja vetoimatekijöitä kuntayhtymässä, joka kamppailee alati laskevien opiskelijamäärien kanssa. Henkilöstön edustajien raportoimat haasteet johtamisessa ja henkilöstön toimesta tapahtuva kiusaaminen tulee ottaa vakavasti ja haastavat tilanteet tulee kyetä ratkaisemaan rakentavasti. Epäasiallisen kohtelun ilmoituskanava ILMO on edellä mainittuihin havaintoihin liittyen hyvä käytännön kehityskulku. Vaikeiden tilanteiden käsittelemiseen on edelleen syytä kiinnittää huomiota.

Tiedolla johtamisen roolin kasvaessa on tärkeää kiinnittää huomioita henkilöstön digiosaamisen varmistamiseen. Tämä on keskeistä muun muassa kerättävän tiedon laadun varmentamiseksi tilanteissa, joissa henkilöstö vaikuttaa suoraan syötettävään informaatioon. Tarkastuslautakunta kannustaa kuntayhtymän henkilöstöä huolehtimaan sisäisten koulutustilaisuuksien asianmukaisesta kirjaamisesta.

### **3 YHTEENVETO**

Kokonaisuutena arvioiden tarkastuslautakunta katsoo, että vuoden 2023 toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on kuntayhtymässä saavutettu hyvin ja mittarien valossa toimintaa on onnistuttu kehittämään myös vertailuvuoteen nähden. Toiminnalliset tavoitteet on saavutettu huomattavasti paremmin.

Toimintaan on kohdistunut viime aikoina merkittävästi ulkoisia haasteita. Koronapandemia on nyt väistynyt ja Ukrainan sotaan kytkeytyvä energiakriisi aiheutti kaudella merkittäviä inflaatiopaineita, jotka nyt ovat hellittämään päin. Seuraavalla tilikaudella yhtymää haastavat talouden tasapainottamistoimet.

Lautakunta peräänkuuluttaa, että henkilöstöasioihin kiinnitetään edelleen erityistä huomiota ja korostaa henkilöstöasioiden jatkuvaa priorisointia ja huomioimista. Sen tavoitteena on, että Luksiassa rohkaistaan ja tuetaan avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin kehittämistä, joka edistää rakentavaa keskustelua henkilöstön ja johdon välillä sekä parantaa vaikeiden asioiden käsittelyä ja työhyvinvointia. Talouden tasapainottamistoimien alaisen henkilöstön hyvinvointi on tulevaisuudessa erityisen tärkeässä asemassa mahdollisten työnkuvan muutosten ja työpaikkojen pysyvyyden rasi- taessa henkilöstöä.

Tarkastuslautakunta jättää arviointikertomuksen vuodelta 2023 yhtymäkokouksen käsiteltäväksi ja esittää, että yhtymäkokous pyytää hallitukselta vastineet arviointikertomuksen havaintoihin toimitettavaksi tarkastuslautakunnalle 31.12.2024 mennessä.

**Tarkastuslautakunta kiittää kuntayhtymän koko henkilökuntaa sekä hallitusta opiskelijoiden hyväksi tehdystä työstä. Erityiset kiitokset tarkastuslautakunnassa vierailleille asiantuntijoille koko lautakunnan toimikaudelta ja hyvästä yhteistyöstä.**



## 4 ALLEKIRJOITUKSET

Lohjalla 2. päivänä toukokuuta 2024

Hannu Larinen  
puheenjohtaja

Ari Pihlström  
varapuheenjohtaja

Mika Tallgrén  
jäsen

Johanna Lindgren  
jäsen

Janina Kapanen  
jäsen

## Liite 1 Kuntayhtymän tuloskortti 2023

= Tavoite saavutettiin

= Tavoite jäi saavuttamatta

Kuntayhtymätason tavoite ja mittarit	Tavoite 2023	Toteuma 2023	Toteuma 2022
<b>Kannattava toiminta</b>	<b>Toteutuneet tavoitteet 67 %</b>		
Vuosikate	6,2 %	8,0 %	6,1 %
Opiskelijavuosimäärä	3034*/3123	2648*/2680	2742
Projektirahoitusten käyttöaste	väh. 75 %	92,8 %	-
<b>Alueen ammatillisen osaamisen tarpeiden mukainen toiminta</b>	<b>Toteutuneet tavoitteet 100 %</b>		
Tutkinnon suorittaneista työllistyneet ja jatko-opiskelijat	väh 75 %	75 %	76 %
<b>Toiminta täyttää asiakkaan odotukset</b>	<b>Toteutuneet tavoitteet 50 %</b>		
Opiskelijapalaute, Arvo-päätökyselyn vastaus%	väh. 50 %	45 %	38 %
saadun palautteen keskiarvo	väh. 4,2	4,3	4,0
Opiskelijapalaute, Arvo-tulokyselyn vastaus%	väh 40 %	33 %	32 %
saadun palautteen keskiarvo	väh 4,2	4,4	4,4
<b>Työelämälähtöinen koulutus</b>	<b>Toteutuneet tavoitteet 75 %</b>		
Työelämäpalaute (työpaikkaohjaajakysely) vastaus%	väh. 30 %	30 %	17 %
saadun palautteen keskiarvo	väh. 4,0	4,2	4,1
Työelämäpalaute (työpaikkakysely) vastaus%	väh. 30 %	17 %	12 %
saadun palautteen keskiarvo	väh 4,0	4,1	4,0
<b>Koulutuksen järjestäjän vetovoimaisuus</b>	<b>Toteutuneet tavoitteet 50 %</b>		
Ensisijaisten hakijoiden määrä	luvut kasvavat	-4,3 %	-2,8 %
Jatkuvan haun hakijamäärä	luvut kasvavat	+53,0 %	-30,7 %
<b>Henkilökohtaistaminen</b>	<b>Toteutuneet tavoitteet 0 %</b>		

HOKS ensikertainen hyväksyminen (pt/at+eat)	100 %	81,4 %/ 82,5 %	83,3 %/ 92,6 %
<b>Tehokas koulutusprosessi</b>	<b>Toteutuneet tavoitteet 25 %</b>		
Valmistuneiden osuus aloittaneista, pt	väh. 60 %	45,1 %	44,5 %
Valmistuneiden osuus aloittaneista, at ja eat	väh. 68 %	72,5 %	68,1 %
Eronneet pt	enint. 10 %	11,5 %	12,7 %
Eronneet at ja eat	enint. 7 %	9,4 %	13,7 %
<b>Tutkintojen suorittaminen</b>	<b>Toteutuneet tavoitteet 75 %</b>		
Suoritettujen tutkintojen määrä, pt	luvut kasvavat	631	582
Suoritettujen tutkinnon osien määrä, pt	luvut kasvavat	5 846	6 247
Suoritettujen tutkintojen määrä, at ja eat	luvut kasvavat	283	273
Suoritettujen tutkinnon osien määrä, at ja eat	luvut kasvavat	1 196	1 116
<b>Ammattitaitoinen henkilöstö</b>	<b>Toteutuneet tavoitteet 40 %</b>		
Henkilöstön kehityssuunnitelmien toteutumisaste	75 %	70,5 %	
Opettajien muodollinen kelpoisuus	väh. 90 %	88 %	84 %
Henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi, % henkilöstökuluista	väh. 2 %	1,4 %	0,8 %

Henkilöstö- ja hyvinvointikyselyt	käytössä koko henkilös- tölle	kysely tehty	ei vertailutie- toa
Opettajien toteutuneet työelämä- ja kv- jaksot	väh. 10 opettajaa	27	3

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

This documents contains 28 pages before this page

Dokumentet inneholder 28 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 28 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 28 sider før denne side

Detta dokument innehåller 28 sidor före denna sida

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