

Tarkastuslautakunnan arviointikertomus vuodelta 2024

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

SISÄLLYS

I TARKASTUSLAUTAKUNTA.....	I
1.1 Tarkastuslautakunnan kokoonpano	1
1.2 Tarkastuslautakunnan arviointityön lähtökohdat ja toimintamuodot	1
1.3 Tarkastuslautakunnan kokousajankohdat ja kutsutut esittelijät	2
2 KUNTAYHTYMÄN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN	3
2.1. Toimintaympäristö ja tulevaisuuden haasteet	3
2.2 Hallinto ja johtaminen sekä sisäisen valvonnan järjestäminen ja riskienhallinta	7
2.3 Tilikauden tuloksen muodostuminen	8
2.4 Investointien toteutuminen	8
2.5 Kuntayhtymän tulokortti vuonna 2024	10
2.6 Henkilöstö	17
3 YHTEENVETO.....	22
4 ALLEKIRJOITUKSET	24
Liite 1 Kuntayhtymän tulokortti 2024.....	25

I TARKASTUSLAUTAKUNTA

1.1 Tarkastuslautakunnan kokoonpano

Tilikautena 2024 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 henkilöstösihteeri 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 2024.

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. valmisteltava 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 yhtymävaltuustolle 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 2024 työohjelmaan valittiin arvioinnin painopistealueiksi konserniohjaus, henkilöstöasiat, kehittäminen ja laatu, hakeutumis- ja ohjauspalvelut, tilapalvelut, opiske-

lijaravintolapalvelut. Lisäksi tarkastuslautakunta on vuoden 2024 arviointityössään käsitellyt mm. yhtymän toimintaa yleisesti, talouden toteutumaa, lakisääteisen tilintarkastuksen raportointia sekä kuntayhtymän tytäryhtiöiden tilannetta.

Tarkastuslautakunnan suorittama arviointi on tehty tilinpäätöksestä ilmenevien tietojen sekä vuoden 2024 talousarvion perusteella. Kokousten yhteydessä lautakunta on haastatellut kuntayhtymän johtoa ja muuta henkilökuntaa. Tilintarkastajan raporteista lautakunta on saanut arvioinnissa käytettyjä tietoja.

Tarkastuslautakunta kokoontui vuoden 2024 toiminnan arvioinnin suorittamiseksi 8 kertaa.

1.3 Tarkastuslautakunnan kokousajankohdat ja kutsutut esittelijät

Ajankohta	Käsiteltävä asia ja esittelijä
12.9.2024	Taloustilanne 2024 Talous- ja hallintojohtaja, Kari Mäntyharju Tilintarkastajan työohjelma Tove Lindström Koli
10.10.2024	Konserniohjaus ja tytäryhtiöt Kuntayhtymän johtaja, Jouko Lindholm KOy Luksian Opiskelija-asunnot toimitusjohtaja, Ritva Kuikka
14.11.2024	Henkilöstöpalveluiden ajankohtaiset asiat Henkilöstöpäällikkö Tuija Rekola Henkilöstön ajankohtaiset asiat Henkilöstön edustajat, Juko Ry ja Jyty Ry
12.12.2024	Konsernipalvelut: kehittäminen ja laatu Aila Sandell Tilintarkastajan väliraportointi 2024 Tove Lindström-Koli
6.2.2025	Hakeutumis- ja ohjauspalvelut Palvelupäällikkö, Terttu Tapio Tilapalvelut Kiinteistöpäällikkö Sanna Laaksonen Ravitsemuspalvelut

13.3.2025	Palvelupäällikkö Irmeli Heikkilä Talouden toteumat 2024 ja talousarvio 2025 Talous- ja hallintojohtaja Kari Mäntyharju Tilinpäätöksen esittely Talous- ja hallintojohtaja Kari Mäntyharju Kuntayhtymän johtaja Jouko Lindholm
10.4.2025	Henkilöstökertomus Henkilöstöpäällikkö Tuija Rekola Tilintarkastajan loppuraportointi Tove Lindström-Koli Arviointikertomuksen hyväksyminen

2 KUNTAYHTYMÄN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

2.1. Toimintaympäristö ja tulevaisuuden haasteet

Kuntayhtymä järjestää jäsenkuntiensa puolesta monialaista ammatillista koulutusta. Pääosa yhtymän opiskelijoista on jäsenkunnista.

Toimintaympäristön osalta kuntayhtymä toimii heikossa kansallisessa talouden suhdanteessa. Aiempina vuosina toimintaa haastoi vahvasti Ukrainan kriisin aiheuttama voimakas inflaatio, joka tasaantui 2024 alkuvuoteen tultaessa. Inflaatio on edelleen hidastunut 2024 aikana selvästi, mutta talous on arviointikaudella 2024 supistunut 0,5 % (Suomen Pankki 2024). Talouden odotetaan kääntyvän 2024 vuonna 0,8 % kasvuun, jota odotetaan seuraavan maltillista elpymistä (Suomen Pankki 2024). Heikko kansantaloudellinen tilanne on ajanut hallituksen hakemaan säästöjä valtiontalousarviosta. Tämä heijastuu koulutuskuntayhtymän toimintaan OKM:n toteuttamien ammatillisen koulutuksen rahoitusleikkausten kautta, joilla on suora heijastusvaikutus kuntayhtymän toimintaan. Rahoitusleikkaukset vaikuttavat vahvasti yhtymässä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen taustalla. Hyvinvointialueiden alijäämien sekä työllisyysalueiden mahdollisten rahoitushaasteiden katsotaan aiheuttavan painetta rahoituksen tulevaisuudelle.

Nykyisen rahoitusmallin odotetaan säilyvän ennallaan 2025 tilikauden ajan, jonka jälkeen odotettavissa on muutoksia, joilla mallin sidosteisuutta vahvistetaan kohti toteutunutta vaikuttavuutta. Käytännössä katsoen aiempaa suurempi osuus rahoituksesta on sidottu tuotettuihin suoritteisiin. Voimassa olevassa 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 vastaajaprocentti sekä opiskelija- että työelämäkyselyihin. Tässä on ollut valtakunnallisesti haasteita ja vastausten määrä on jäänyt yleisesti ottaen vähäiseksi. Luksiassa osalta toteumia käsitellään kappaleessa 2.5.

Rahoituksen niukkuuden lisäksi kuntayhtymän pitkäaikaiseksi muodostunut haaste on alueen ikäryhmien jatkuva pieneneminen. Jäsenkuntien väestörakenne vanhenee ja opiskelijamäärien odotetaan laskevan, jos kehitys jatkuu nykyisellään. Toisaalta yhteiskunnan nopea tietotekninen kehitys haastaa vahvasti myös ammatillista koulutusta sekä opiskelijoita ja asettaa uusia standardeja riittävälle osaamiselle.

Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä suomenkielinen järjestämislupa ammatillisen peruskoulutuksen osalta vuodelle 2024 oli 2 650 opiskelijavuotta. Opiskelijavuotia toteutui 2 792. Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä kasvoi 112 opiskelijavuotta edellisvuoden 2 680:sta. Tavoitteelliset opiskelijavuodet kuitenkin laskivat voimakkaasti 2023 vuoden 3123:sta. OKM:n rahoitusmallissa perusrahoituksen, jonka suuruus on 70 % koko rahoituksesta, perusteena käytetään opiskelijavuotia. Näin ollen opiskelijavuosien kutistuminen aiheuttaa rahoituksen kautta toiminnan supistumista. Osaltaan tilannetta ei helpota 1.6.2024 voimaan tullut aikuiskoulutustuen lakkautus.

2.1.1 Kehittäminen ja laatu

Kehittämisen ja laadun näkökulmasta kuntayhtymässä on arviointikaudella keskitytty sekä yhtymän tarjoamien palveluiden kehittämiseen että toisaalta palveluita tuottavan henkilöstön osaamisen varmistamiseen. Palveluiden kehittämisessä on keskitytty tuotteistamiseen, jolla tarkastellaan kokonaisuutena yhtymän systematisoitua resurssointia, muodostettua koulutustarjontaa, koulutukseen hakeutumista sekä pedagogisten ratkaisujen mahdollisuuksia. Tarkoituksena on, että yhtymän resurssit kohdentuvat tehokkaasti tuottamaan laadukasta koulutusta aloille, joilla on kysyntää. Tarjottavan koulutukseen piiriin hakeutumisesta pyritään tekemään mahdollisimman sujuvaa ja pedagogisilla ratkaisuilla sekä monipuolisilla toteutusmalleilla varmistamaan, että opetus on opiskelijoille samalla sekä laadukasta että saavutettavaa. Koulutuksen kehittämistyöhön liittyen syksyllä 2024 toteutettiin yhtymässä sisäinen koulutusohjelma projekti, Tuotteet kuntoon, jolla on pyritty räätälöimään uusia koulutuksia. Opetuksen laadun osalta yhtymässä tehtiin tilikaudella systemaattinen itsearviointiprosessi, jonka tulokset analysoitiin Luksia-tasoisesti ja opintoalakohtaisesti. Tuloksista käytiin keskusteluja arviointikeskustelujen muodossa, joissa etsittiin vastauksia esiin nousseisiin kysymyksiin ja määriteltiin kehittämistavoitteet. Kehittämistyön etenemistä seurataan säännöllisesti, ja pedagogiset itsearvioinnit toteutetaan kolmen vuoden välein. Luksitason havaintoina nousivat esiin tarve yhteiselle ymmärrykselle, päämäärien muodostamiselle sekä yhteisiin toimintamalleihin sitoutumiselle. Yhteisen pedagogisen toiminnan linjaaminen ja arviointi koettiin vähäisiksi. Lisäksi opiskelijahuollon ja opintoalojen väliseen yhteistyöhön, uuden työntekijän perehdytykseen, verkkoympäristön kehittämiseen sekä mittaritietojen seuraamiseen, hyödyntämiseen ja systematisointiin opintoalalla toivottiin kiinnitettävän huomiota.

2.1.2 Tilapalvelut

Tilapalvelut jakaantuvat Lohjan alueen ja Vihdin alueen tilapalveluihin, joita johtaa kiinteistöpäällikkö. Kiinteistöpäällikön lisäksi tilapalveluissa on kaksi operatiivista esihenkilöä: kiinteistöpalveluvastaava ja puhdistuspalveluista vastaava palveluvastaava. Tilikaudella 2024 kiinteistöpalvelujen merkittävin kohde Toivonkadun kampuksella oli C-osan ilmastointi- ja kattosaneeraus, jonka taloudellinen loppuselvitys tehtiin tammi-kuussa 2025. Tämän lisäksi uusittiin ilmanvaihtolaitteistoa ja sisä- ja ulkovalaistusta Ojakkalantien kampuksella. Tilikauden aikana kilpailutettiin ilmanvaihto- ja kattourakan lisäksi kiinteistönhuoltopalvelut ja rakennusteknisten töiden puitejärjestelyt.

2.1.3 Konserniohjaus

Kuntayhtymä omistaa Kiinteistö Oy Luksian Opiskelija-asuntojen ja Luksia koulutus Oy:n koko osakekannan. Nämä yhtiöt muodostavat kuntayhtymän kanssa kuntakonsernin. Luksia koulutus Oy:n toiminnan piiriin kuuluu markkinaehtoiset, ei järjestämislupaa edellyttävät koulutukset. Kuntayhtymän ja Luksia koulutus Oy:n välillä on sovittu kirjallisesti siirtohinnoittelusta ja sen periaatteista. Kiinteistö Oy Luksian Opiskelija-asuntojen kautta on järjestetty opiskelijoiden asumista Vihdin Nummelassa sekä Lohjalla. Etenkin käyttöasteet ja levottomuus ovat tuottaneet haasteita asuntolatoiminnassa.

Konserniohjausta yhtiöiden osalta toteutetaan kuntayhtymille tyypillisin keinoin. Kuntayhtymän johto valvoo tytäryhtiöiden toimintaa tytäryhtiöiden hallitusten toiminnan kautta. Koy Luksian Opiskelija-asuntojen hallituksen puheenjohtajana toimii kuntayhtymän hallituksen varapuheenjohtaja sekä jäsenenä yksi kuntayhtymän hallituksen jäsen sekä Luksian talous- ja hallintojohtaja. Luksia koulutus Oy:n hallituksessa on kuusi jäsentä, joista jokaisella on henkilökohtainen varajäsen. Hallituksen puheenjohtajana toimii kuntayhtymän hallituksen varapuheenjohtaja. Yhtiön operatiivista toimintaa johtaa toimitusjohtaja, joka on kuntayhtymän johtaja. Toimintavuoden aikana tytäryhtiöiden hallitusten puheenjohtajat ja kuntayhtymän talous- ja hallintojohtaja sekä Luksia koulutus Oy:n toimitusjohtaja raportoivat kuntayhtymän hallitukselle säännöllisin väliajoin tytäryhtiöiden toiminnasta ja taloudellisesta tilanteesta. Sisäisen valvonnan ohjeessa on erikseen määritelty omistajaohjauksen periaatteet sisäisen valvonnan osalta. Erillistä konserniohjetta ei ole toistaiseksi laadittu konserniyhtiöiden toiminnan laajuus huomioiden. Lisäksi tytäryhtiöitä ohjataan talousarviotavoitteilla.

2.1.4 Opiskelijaravintolapalvelut

Luksian opiskelijaravintolapalveluista vastaa palvelupäällikkö, jonka alaisuudessa toimii kaksi ruokapalveluesihenkilöä, jotka vastaavat Ojakkalantien ja Toivonkadun opiskelijaravintoloiden ruokatuotannosta. Yhteisen palvelupäällikön lisäksi työntekijöitä opiskelijaravintoloissa on viisitoista, joista Ojakkalantiella kuusi ja Toivonkadulla yhdeksän. Kestävää kehitystä on edistetty vuoden aikana Ekokompassin ohjeistuksen mukaisesti. Ekokompassi on ympäristösertifikaattijärjestelmä, jonka osalta ulkopuolinen asiantuntija on suorittanut auditoinnin. Ekokompassin ensimmäinen auditointi tehtiin joulukuussa 2024 ja opiskelijaravintolapalvelut sai auditoinnin tuloksena erinomaista palautetta kestävän kehityksen ja vastuullisuuden mukaisesta toiminnasta.

Hävikkiin menevää ruokaa ohjataan hyväntekeväisyyteen. Asiakastyytyväisyyskyselyjen perusteella asteikolla 1–5 saatu asiakaspalaute on ollut 4–4.5 välillä. Kehittämiskohteena on tunnistettu koulutusalojen ja opiskelijaravintolan yhteistoiminnan kehittäminen tuotettujen annosten oikean suhteuttamisen osalta. Opiskelijaravintolalla tulisi olla riittävän tarkat tiedot valmistettavan ruokamäärän arvioimiseksi, jotta tarpeettomat ylijäämät on mahdollista minimoida.

2.1.5 Haku- ja ohjauspalvelut

Haku- ja ohjauspalveluiden tiimissä toimii kolme opintosihtööriä, kaksi puolikkaan työajan opinto-ohjaajaa sekä kaksi koulutusohjaajaa. Tiimin tehtäviin kuuluu hakujen koordinointi ja käytännön toteutus, hakijoiden neuvonta ja ohjaus, sisäinen neuvonta, verkostoyhteistyö sekä hakuprosessien kehittäminen. Hakupalveluiden osa-alueita ovat yhteishaku, jatkuva haku sekä lyhyt koulutus. Yhteishaku on opetushallituksen koordinoima ja aikatauluttaman valtakunnallinen haku, kun taas jatkuva haun käytännöt ovat yhtymän päätettävissä.

Haku- ja ohjauspalvelujen keskeisimpinä haasteina on tunnistettu prosesseihin sitoutuminen ja niiden tasalaatuisuus sekä toisaalta koulutustuotteiden ja toteutusten laatu. Tuotteiden, kuten koulutusohjelmien, tulisi olla potentiaalisten opiskelijoiden tiedossa ja heidän näkökulmastaan kysyntää herättäviä. Toteutusten tulisi olla saavutettavia ja niihin hakeutuminen sujuvaa. Jatkuvan haun kannalta olisi tärkeää, että potentiaalisia opiskelijoita ei menetettäisi alkamisaikojen pitkien aikavälien takia, jolloin hyväksytty hakija on löytänyt muita tehtäviä ennen alkamisaikaa.

Tarkastuslautakunnan kannanotto

Yhtymään kohdistuu nyt ja lähitulevaisuudessa merkittäviä ulkoisiin tekijöihin lukeutuvia haasteita, jotka laadultaan ovat ennen kaikkea taloudellisia. Kansantalouden heikko tilanne heijastuu yhtymän rahoituspuolen haasteisiin, jota heikentää myös reaalisesti pienenevät ikäryhmät. Uusien ikäryhmien kutistuminen aiheuttaa potentiaalisten opiskelijoiden vähenemistä, joka myöhemmin kulminoituu toteutuneiden opiskelijavuosien laskuna, joka nykyisellä rahoitusmallilla vähentää yhtymän saamaa rahoitusta. Yhtymässä on tartuttu hyvin esillä oleviin haasteisiin ja toimintaa on pyritty sopeuttamaan toimintaympäristön muutoksiin.

Kehittämisen ja laatutyön osalta nähdään tarvetta yhteisten toimintatapojen terävöittämiselle ja niihin sitoutumiselle. Opiskelijahuollon ja opintoalojen väliseen yhteistyöhön, uuden työntekijän perehdytykseen, verkkoympäristön kehittämiseen sekä mittaritietojen seuraamiseen, hyödyntämiseen ja systematisointiin opintoalalla tunnistettiin tarvetta kiinnittää huomiota. Haku- ja ohjauspalveluiden osalta tulisi kiinnittää huomiota hakuprosessien tasalaatuisuuteen, kysyntää herättävien koulutustuotteiden suunnitteluun sekä jatkuvan haun osalta riittävän tiheisiin aloitusväleihin.

Konserniohjauksen kokonaisuuden katsotaan olevan riittävää ja tytäryhtiöiden olevan toiminnallisesti hyvin kiinnittyneitä yhtymän ohjaukseen. Konserniohjaukseen käytettävät toimintamallit ovat kuntayhtymälle tyypilliset.

Opiskelijaravintoloiden osalta toimintaan ollaan asiakaspalautteiden perusteella ulkoisesti tyytyväisiä. Tämä on käsityksemme myös sisäisestä tyytyväisyydestä. Haasteena koettiin kuitenkin ruoka-annosten suhteutus päivittäiseen annosten kysyntään.

Opiskelijaravintolalla tulisi olla riittävän tarkat tiedot valmistettavan ruokamäärän arvioimiseksi, jotta tarpeettomat ylijäämät on mahdollista minimoida.

2.2 Hallinto ja johtaminen sekä sisäisen valvonnan järjestäminen ja riskienhallinta

Kuntayhtymän hallitus vastaa kokonaisvaltaisesta sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta, noudattaen Kuntalain 39 §:ä. 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. Operatiivinen vastuu on kuntayhtymän johtajalla.

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.

Kuntayhtymän hallitus on hyväksynyt riskienhallinnan periaatteet-asiakirjan. Asiakirjassa on kuvattu kuntayhtymän riskienhallinnan keskeiset tavoitteet, tehtävät ja vastuut. Riskien kartoituksen ja niiden dokumentoinnin osalta hyödynnetään strategisten riskien hallintaan tarkoitettua ohjelmaa. Tähän mennessä kuntayhtymän johtoryhmä on osallistunut riskikartoitukseen ja hallintakeinojen määrittämiseen. Kuntayhtymän merkittävimmät riskit raportoidaan kuntayhtymän hallitukselle. Koko kuntayhtymän merkittävimmät riskit päivitetään vuosittain ylimmän johdon toimesta.

Kuntayhtymän johtoryhmä on päivittänyt kuntayhtymän merkittävimmät riskit. Riskit on jaettu neljään eri kategoriaan: strategiset riskit, taloudelliset riskit, operatiiviset riskit ja vahinkoriskit. Merkittävimmät riskit liittyvät henkilöstön osaamisen ajantasaisuuteen, koulutuksen veto- ja pitovoimaan, väestökehitykseen, ajanmukaisiin koulutus- ja tuoteisiin sekä tulojen ja menojen ennakoitavuuteen ja vähenemiseen. Operatiivisista riskeistä merkittävimmät kohdistuvat rakennushankkeisiin, oppilaitosturvallisuuteen sekä tietosuojaj- ja tietoturvariskeihin. Kaikille riskeille on määritelty riskipisteiden lisäksi hallintatoimenpiteet, vastuutahot ja osalle riskeistä myös yksittäiset tehtävät riskin poistamiseksi tai vaikutusten vähentämiseksi.

Tilojen osalta suurimmat riskit liittyvät ennakoimattomaan äkilliseen korjaustarpeeseen, opiskelija-asumisen muutoksiin mm. monimuotokoulutuksesta ja soluasumisen kiinnostavuuden hiipumisesta johtuen.

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. Tilinpäätöksessä on esitetty kattavat arviot keskeisimmistä riskeistä, joiden osalta on tehty luokittelut erilaisille riskeille, vastuutettu vastuutaho sekä arvioitu numeerisesti riskin todennäköisyyttä ja vaikutusta.

2.3 Tilikauden tuloksen muodostuminen

Yhtymäkokouksen 23.11.2023 § 22 hyväksymässä talousarviossa tilikaudelle 2024 tilikauden tulostavoite oli -709 tuhatta euroa. Tilinpäätöksen mukainen tilikauden tulos on 1 543 tuhatta euroa. Tilikauden tulos toteutui huomattavasti talousarviota parempana. Tilikauden tulos toteutui noin 2 283 tuhatta euroa ja vuosikate noin 2 265 tuhatta euroa arvioitua parempana. Merkittävimmät vuosikatteen positiiviseen toteumaan vaikuttaneet tekijät olivat vahvoina toteutuneet rahoitustuotot sekä säästötoimin tiivistetty kulupohja. Rahoitustuottojen hyvä toteuma selittyy hyvän korkotason kirittämällä korkotuotoilla. Toimintakulujen osalta merkittävimmäksi tekijäksi muodostui henkilöstökuluista muodostetut säästöt. Tämä on nähtävissä toteutuneissa henkilötyövuosissa.

Toimintakuluja toteutui tilikaudella 28 717 tuhatta, joka jäi talousarvion 30 706 tuhanesta eurosta noin 2 miljoonaa euroa. Toimintatuotot toteutuivat pääosin talousarvion 31 808 tuhatta euroa mukaisina toteuman ollessa 31 725 tuhatta euroa. Tilinpäätökseen ei kokonaisuuden kannalta sisällynyt olennaisia kertaluonteisia eriä. Aiemmillä tilikausilla muodostetun poistoeron purkamisen 354 495,82 e ja tuleviin tilikausiin kohdistettavien investointivarausten muutoksen 1 500 000 e jälkeen jäljelle jäävä tilikauden ylijäämä 397 878,7 euroa on kirjattu taseen oman pääoman ylijäämä- ja alijäämätilille.

Talousarvion hyväksymisen yhteydessä yhtymäkokous on vahvistanut kuntayhtymän talousarvion sitovuustason vuosikatteeseen. Talousarvion tavoite ylitettiin tilikaudella noin 2,5 miljoonalla €:lla vuosikatteen toteutuessa 7,2 % arviota parempana. Tulosaluekohtaisiksi sitovuustason tavoitteiksi asetettiin tulokortin mukaiset tavoitteet ja investointimäärärahat. Näitä käsitellään kappaleessa 2.5.

Tarkastuslautakunnan kannanotto

Taloutta on hoidettu huolellisesti ja varovaisuutta noudattaen. Tilikauden sitova tulostavoite suhteessa talousarvioon on kuntayhtymässä saavutettu tilikaudella 2024.

2.4 Investointien toteutuminen

Investointeihin oli talousarviossa varattu noin 3,60 miljoonaa euroa ja näistä toteutui 2,16 miljoonaa euroa eli määrärahat alitettiin noin 1,43 miljoonalla eurolla. Suurin ja merkittävin tilikauden investointi oli Toivonkadun vanhan osan katto- ja iv-saneerausurakka, josta toteutui tilikauden loppuun mennessä noin 1,4 M€. Investointi jäi vielä keskeneräiseksi ja koko saneerausurakan toteuma tulee olemaan noin 2 M€. Tarjottu urakkasumma oli noin 1,6 M€ ja toteutunut ylitys johtuu arvioitua suuremmista lisätöistä. Urakan laajuus ylittää myös talousarvioon vuodelle 2024 alun perin varatun 1,5 M€ määrärahan. Muita merkittäviä investointeja oli Ojakkalantien uudet ilmanvaihtokoneet (134 t€) ja opiskelijoiden tietokoneet (183 t€). Asuntolan julkisivun ja ikkunoiden peruskorjaus, johon oli varattu 500 t€ määräraha, jätettiin toteuttamatta asuntolatoiminnan supistamisen vuoksi. Asuntolan kahteen käytössä olevaan rappuun tehtiin kuitenkin välttämättömät 86 tuhatta euroa lähinnä ilmanvaihtoa parantavat huoneiskorjaukset.

Koulutuksen tulosalueella tehtiin investointeja pieniin kone-, laite- ja ajoneuvohankintoihin, joiden yhteisarvo oli 229 tuhatta euroa. Talousarvioon varatun määrärahan käyttöaste oli 32,2 %. Käyttöasteen alhaisuus johtui asuntolaan toteuttamatta jääneestä julkisivu- ja ikkunasaneerauksesta. Tukipalvelujen investoinnit olivat 1,93 M€ ja tukipalvelujen määrärahan käyttöaste oli 67,1 %. Keskimäärin investoinnit ovat toteutuneet yhtymässä noin 1–10 miljoonan euron vuositasolla edellisen neljän vuoden tarkastelujaksolla.

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

Tarkastuslautakunnan kannanotto

Tarkastuslautakunta on seurannut tilikaudella investointien edistymistä. Aiemmin lykkääntynyt Toivonkadun vanhan osan katto- ja iv-saneerausurakkaa on saatu edistettyä. Tarkastuslautakunta katsoo, että investointeja on saatu tilikaudella edistettyä riittävästi. Tilinpäätöksessä muodostettiin 5,5 miljoonaa investointivarausta seuraaviin kohteisiin:

Toivonkatu 4:n vanhan osan julkisivujen ja talotekniikan peruskorjaus 2 500 000 €
Toivonkatu 2:n katon ja julkisivujen peruskorjaus 1 000 000 €
Ojakkalantie 2:n energiatehokkuutta parantavat peruskorjaukset 1 050 000 €
Ojakkalantie 2:n kulunvalvonnan ja rakennusautomaation peruskorjaus 200 000 €
Toivonkatu 2–4:n kulunvalvonnan ja rakennusautomaation peruskorjaus 300 000

2.5 Kuntayhtymän tulokortti vuonna 2024

Kuntayhtymän tavoitteet vuodelle 2024 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 seitsemätoista. Toiminnallisista tavoitteista on tilikaudella näin ollen saavutettu 61 %, kun vertailuvuodella tavoitteiden kokonaistoteuma lukumäärään suhteutettuna oli 54 %. Lisäksi yhtymätason tavoitteissa kahdella osa-alueella saavutettiin alle 50 % mittaritavoitteista. Näistä ensimmäistä, henkilökohtaistamista, edustaa vain yksi mittari. Toisena osa-alueena oli ammattitaitoinen henkilöstö. Kokonaisuutena tulokortin toteumat ovat kehittyneet suotuisasti sekä edelliseen tilikauteen verraten, että myös kokonaisuutena.

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
Kannattava toiminta Vuosikate Opiskelijavuosimäärä Projektirahoitusten käyttöaste	Toteutuneet tavoitteet 67 % 33 % 67 % TOT EI TOT Kannattavan toiminnan tavoitteeseen oli valittu kolme mittaria, joista tilikaudella toteutui 67 %. Tätä voidaan pitää kokonaisuuteen nähden hyvänä toteumana. Vuosikate toteutui selkeästi odotettua parempana osin hyvistä rahoitustuotoista, alhaisista investoinnista sekä toimintakuluista haetuista säästöistä. Opiskelijavuosimäärät opiskelijavuosilla mitattuna jäivät selvästi talousarviossa määritellyistä tavoitteista, vaikkakin kasvoivat vertailukauteen nähden. Talousarviossa asetettu tavoite opiskelijavuosimäärälle oli 3000 opiskelijavuotta. Toteumaksi muodostui 2792 opiskelijavuotta, joka on 208 vähemmän kuin talousarviossa ja 112 enemmän kuin edellisvuonna. Lähiseudun ikäluokat jatkavat pienenemistään ja opiskelijamäärien odotetaan jatkavan laskua. Erityisesti 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 90,0 %. Projektirahoituksen käyttöaste ei kuitenkaan kerro rahoituksen hankinnan prosessin toimivuudesta. Huomioiden yhtymän keinojen rajallisuus opiskelijamäärien kasvattamisessa, voidaan asetetut kannattavuustavoitteet katsoa saavutettaneen hyvin tilikaudella 2024.
Alueen ammatillisen osaamisen tarpeiden mukainen toiminta Tutkinnon suorittaneista työllistyneet ja jatko-opiskelijat	Toteutuneet tavoitteet 100 % 100 % TOT EI TOT

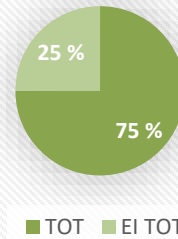
Alueen ammatillisen osaamisen tarpeiden mukaisen toiminnan osalta tavoitteen toteutumisen seuraamiseksi oli asetettu yksi mittari, työllistyneiden ja jatko-opiskelijoiden osuus tutkinnon suorittaneista. Talousarviossa asetettiin tavoitteeksi 75 %. Tilikauden toteumaksi saatiin 77 %. Toteumalukemat saadaan 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-päättökyselyn vastaus-%
saadun palautteen keskiarvo

Opiskelijapalaute, Arvo-tulokyselyn vastaus%
saadun palautteen keskiarvo

Toteutuneet tavoitteet 75 %



Asiakkaan odotuksiin vastaamisen tavoitteeseen oli talousarviossa sidottu neljä eri mittaria. Asetetut mittarit koskivat sekä tulo- että päättökyselyjä ja näiden vastausprosentteja. Tulokyselyn osalta tavoite oli vähintään 40 %:n vastausosuus sekä vähintään 4,2 palautteen keskiarvo. Toteuman osalta vastausprosentti jäi 29 %:iin, mutta saadun palautteen keskiarvoksi muodostui 4,5.

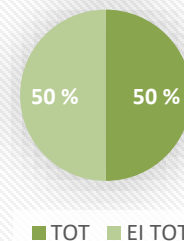
Päättökyselyn osalta tavoitteena oli 50 % vastausosuus sekä vähintään 4,2 palautteen keskiarvo. Toteuman osalta vastausosuudeksi muodostui 55 % ja saadun palautteen keskiarvoksi muodostui 4,4. Molemmat kyselyt yhteenlaskettuna palautetta saatiin suhteellisilla osuuksilla yhteenlaskettuna aiempia vuosia enemmän ja saatu palaute oli parempaa. Palautteen keräyksen haasteet on tiedostettu ja etenkin päättökyselyn vastausprosenttien kehitys on virkistävää. Tulokyselystä palautetta saadaan keskimäärin liian vähän, mutta tästäkin saatu palaute on hyvää.

Työelämälähtöinen koulutus

Työelämäpalaute (työpaikkaohjaajakysely) vastaus%
saadun palautteen keskiarvo

Työelämäpalaute (työpaikkakysely) vastaus%
saadun palautteen keskiarvo

Toteutuneet tavoitteet 50 %



Työelämälähtöisen koulutuksen mittaamiseksi talousarviossa on valittu neljä mittaria tavoitteen toteutuman seuraamiseksi. Työpaikkaohjaajien antaman palautteen vastausosuus oli asetettu vähintään 35 %:iin ja saadun palautteen keskiarvoksi vähintään 4,0. Vastausosuudeksi muodostui

33 % ja saadun palautteen keskiarvoksi 4,4. Palautteen keskiarvo saavutettiin, mutta tavoiteltu vastausosuus jäi tavoitteesta. Vastausosuus kuitenkin parani kolme prosenttiyksikköä edellisvuodesta.

Työpaikkojen antaman palautteen tavoitteiksi oli asetettu vastausosuuden osalta vähintään 30 % ja saadun palautteen keskiarvoksi vähintään 4,0. Vastausosuudeksi muodostui 21 % ja saadun palautteen keskiarvoksi 4,3.

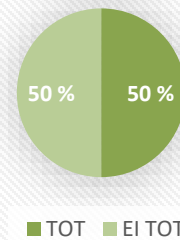
Asetetut tavoitteet on pääosin saavutettu, mutta on hyvä huomata, että vastausprosentit ovat verrattain alaiset suhteessa populaatioon. Tästä huolimatta saadun palautteen keskiarvo on korkeahko. Vastausosuus parani neljä prosenttiyksikköä vertailuvuodesta.

Koulutuksen järjestäjän vetovoimaisuus

Ensisijaisten hakijoiden määrä

Jatkuvan haun hakijamäärä

Toteutuneet tavoitteet 50 %

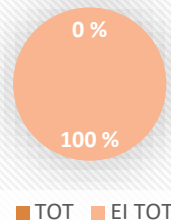


Koulutuksen järjestäjän vetovoimaisuudelle on talousarviossa asetettu seuraavat mittarit; ensisijaisten hakijoiden määrä sekä jatkuvan haun hakijamäärä. Ensisijaisten hakijoiden määrän tavoite oli, että lukuarvo on kasvava. Toteumassa ensisijaisten hakijoiden määrä kasvoi 606: sta 609:ään. Jatkuvan haun osalta tavoitteena oli myös vertailuvuoteen nähden kasvava hakijamäärä, mutta toteumaksi muodostui hakijoiden vähentyminen 126:lla hakijalla. Jatkuvan haun osalta nähdään tärkeänä riittävän tiheiden aloitusten mahdollistaminen, että opiskelijaksi hyväksytty siirtyy sujuvasti opintoihin.

Henkilökohtaistaminen

HOKS ensikertainen hyväksyminen (pt/at+eat)

Toteutuneet tavoitteet 0 %



Henkilökohtaistamisen osalta seurattiin talousarviossa asetettua tavoitetta, että kaikille opintonsa aloittaville hyväksytään henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma 60 kalenteripäivän kuluessa opintojen aloittamisesta. Toteuma oli perustutkintojen osalta 86 % ja ammatti- sekä erikoisammattitutkintojen osalta 94 %. Molemmat toteumat jäivät asetetusta tavoitteesta, mutta suunta on vahvasti oikea. Kehittämissuunnitelmien laatimisen lakisääteisyyden takia, on suositeltavaa perehtyä viivästyksen syihin, ja pyrkiä välttämään aiheettomia viivytyksiä kehittämissuunnitelmien laadinnassa.

Tehokas koulutusprosessi

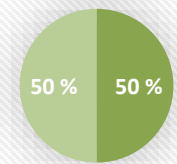
Valmistuneiden osuus aloittaneista, pt

Valmistuneiden osuus aloittaneista, at ja eat

Eronneet pt

Eronneet at ja eat

Toteutuneet tavoitteet 50 %

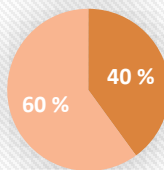


■ TOT ■ EI TOT

Tehokkaan koulutusprosessin osalta talousarviossa määritettiin neljä mittaritavoitetta. Perustutkintojen osalta tavoitteena oli, että valmistuneiden osuus aloittaneista olisi vähintään 60 % toteuman ollessa 68 % (2023: 45,1 %). Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta tavoitteena oli vähintään 68 % osuus toteuman ollessa 74,5 % (2023: 72,5 %). Eronneiden osalta tavoitteena oli perustutkintojen osalta enintään 10 % eronneita toteuman ollessa 10,8 % (2023: 11,5 %). Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta tavoitteena oli enintään 7 % osuus eronneita toteuman ollessa 10,7 % (2023: 9,4 %).

Valmistuneiden osuus aloittaneista on vertailuvuoteen nähden kasvanut voimakkaasti etenkin perustutkintojen osalta, joka on erittäin hienoa kehityskulku. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta suhteellinen osuus valmistuneista myös kasvoi maltillisesti, vaikkakin lähtötaso oli huomattavasti perustutkintoja parempi.

Eronneiden määrät jäivät molemmissa luokissa talousarvion mukaisista tavoitteista. Perustutkinnoissa tavoitteesta jäätiin 0,8 prosenttiyksikköä ja ammatti- sekä erikoisammattitutkinnoissa 3,7 prosenttiyksikköä.

Tutkintojen suorittaminen	Toteutuneet tavoitteet 100 %  0 % 100 % TOT EI TOT
Suoritettujen tutkintojen määrä, pt Suoritettujen tutkinnon osien määrä, pt 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 185 kappaleella toteuman ollessa 816 kappaletta ja tutkinnon osien määrä kasvoi 968 kappaleella toteuman ollessa 6814 kappaletta. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta suoritettujen tutkintojen määrä kasvoi 46 kappaletta toteuman ollessa 329 kappaletta ja suoritettujen tutkinnon osien määrä kasvoi 235 kappaleella toteuman ollessa 1433 kappaletta. Tavoitteet toteutuivat vertailuvuotta selkeästi paremmin ja hyvin suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.	
Ammattitaitoinen henkilöstö	Toteutuneet tavoitteet 50 %  40 % 60 % TOT EI TOT
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 % toteuman ollessa 71 %. Vertailuvuoteen nähden toteumassa ei ole havaittavaa muutosta.	

Toisena tavoitteena oli opettajien muodollinen kelpoisuus, jonka talousarviossa asetettu tavoitetaso oli vähintään 90 %. Tilikauden toteumaksi tuli 92 %, joten kelpoisuuden osalta päästiin tavoitteeseen. Toteuma parani 4 prosenttiyksikköä vertailuvuoteen nähden. Kelpoisuuden taso on hyvä.

Kolmantena mitattavana tekijänä oli henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi. Asetettu tavoitetaso oli vähintään 2 % henkilöstökulujen toteumasta. Tilikauden toteumaksi muodostui 1,2 %. 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. Mittarin perusteella ei ole mahdollista arvioida henkilöstön osaa-

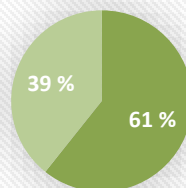
mista. Neljäntenä tavoitteena oli henkilöstö- ja hyvinvointikyselyjen suorittaminen koko henkilöstölle. Kyselyt järjestettiin viimeksi 2023 keväällä ja seuraava kysely on tarkoitus toteuttaa 2025 keväällä. Kahden vuoden aikajänne on aivan liian pitkä henkilöstö- ja hyvinvointikyselyjen aikajänneksi etenkin aikana, jolloin on haettu merkittäviä toiminnan sopeutuksia ja järjestetty henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut.

Viidennen ja viimeisen henkilöstön ammattitaitoa mittaavana mittarina oli opettajien toteutuneet kansainvälisyys- sekä työelämäjaksot. Tavoitteena näiden osalta oli, että jaksoja suorittaisi vähintään kymmenen opettajaa. Toteutuneista työelämä- ja kv-jaksoja oli 10 kappaletta.

Kaikkien tavoitteiden toteuma

Toteutuneet	17 kpl (2023: 15)
Ei toteutuneet	11 kpl (2023: 13)

Toteutuneet tavoitteet 61 %



■ 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. Tulokorttiin talousarviossa asetetuista tavoitteista saavutettiin tilikaudella yhteensä 61 % edellisen vuoden toteuman ollessa 54 %. Huomionarvoista kuitenkin on, että 2022 vuoden arvioinnissa tavoitteista täyttyi vain 24 %. Vaikka 2022 vuosi oli monella tasolla haastava, ovat toteumat kehittyneet merkittävästi. Tarkemmat tulokortin toteumat ovat löydettävissä arviointikertomuksen liitteinä.

2.6 Henkilöstö

Yleistä

Kuntayhtymän rahoituksen laskemisesta johtuva talouden tasapainottamispaine on vaikuttanut tilikaudella henkilöstön vähentämiseen. Osin korvaavaa henkilöstöä on poistumien osalta jätetty tietoisesti paikkaamatta ja tehtäviä järjestetty uudestaan. Osin vähentymiseen vaikuttaa tilikauden aikana loppuun saatetut yhteistoiminta neuvottelut, joiden seurauksena henkilöstöä vähennettiin toiminnan tasapainottamiseksi.

Rakenne

Kuntayhtymässä oli sekä vakituista, että määräaikaista henkilöstöä yhteensä 331 henkilöä per 31.12.2024. Henkilöstömäärä on laskenut edellisvuoteen verrattuna yhteistoimintaneuvottelujen sekä paikkaamattoman poistuman seurauksena. Henkilöstöstä vakinaisia oli 296 henkilöä (320 henkilöä 31.12.2023) ja määräaikaista 35 henkilöä (61 henkilöä 31.12.2023). Vakinaisten osuus oli 91 % kaikista työntekijöistä. Henkilöstöstä kokoaikaisia oli 296 henkilöä (335 henkilöä 31.12.2023) ja osa-aikaisia 26 henkilöä (31 henkilöä 31.12.2023).

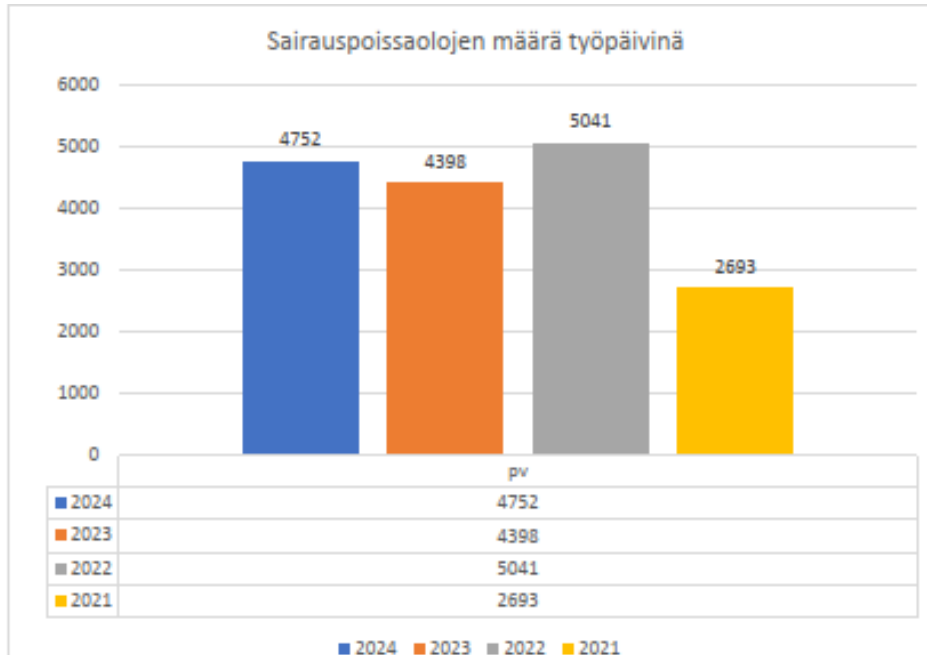
OVTES	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–
lkm	1	5	17	22	44	35	47	46
KVTES	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–
lkm	2	8	12	15	14	15	21	27

Kuva 1 Ikärakenne Luksian henkilöstökertomus 2024

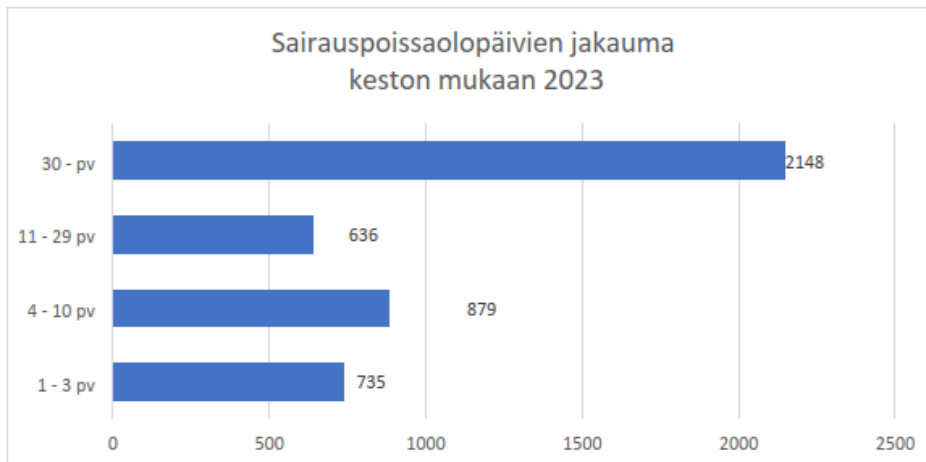
Henkilöstön keski-ikä oli 51,1 vuotta ja yli 50-vuotiaita on 58 %. Opetusalan henkilöstön keski-ikä oli muuta henkilöstöä korkeampi. Kevan ennusteen mukaan vuosien 2025–2029 aikana Luksiasta eläköityy 72 henkilöä, joista suurin osa opetuksen puolelta. Vuoden 2024 aikana kuntayhtymästä lähti 45 henkilöä ja taloon tuli 11 henkilöä, lähteneistä 31 kohdistuu ammatilliseen koulutukseen, 9 tukipalveluihin ja 5 koulutuksen tukeen- ja kehittämiseen. Henkilöstön lähtövaihtuvuus kasvoi vuonna 2024. Lähteneiden työntekijöiden osuus koko henkilöstömäärästä oli yhteensä 13,6 %, kun se vuonna 2023 oli vielä 10,6 %. Eläkkeelle jääneiden osuus lähteneistä oli noin 42 % (19 henkilöä). Poikkeuksena edellisvuosista rekrytointeihin on saatu hyvin päteviä hakijoita. Tähän on vaikuttanut yleinen taloudellinen suhdanne. Tärkeimpänä rekrytointina kuntayhtymän johtajan rekrytointi.

Sairaspoissaolot

Henkilöstön sairaspöissaolöjien kertymä oli tilikaudella yhteensä 4752 työpäivää, joka on 8 % edellisvuotta matalampi. Sairaspoissaolöjien määrä henkilöä kohden oli 13,79 päivää. Vuonna 2023 vastaava luku oli 11,85 päivää.



Kuva 2 Sairaspoissaolot, Luksian henkilöstökertomus 2024



Kuva 3 Sairaspoissaolot 2023, Luksian Henkilöstökertomus 2023



Kuva 4 Sairauspoissaolot 2024, Luksian Henkilöstökertomus 2024

Pitkien, yli 30 päivän sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli 3019 päivää, kun niitä vuonna 2023 oli 2 148 päivää. Pitkien sairauspoissaolojen osalta kasvu on ollut vertailuvuoteen nähden 40,5 %. Pitkien sairauspoissaolojen kokonaismäärään työpäivissä mitattuna vaikuttavat vahvasti yksittäiset pitkät sairauspoissaolot. Edellisvuosien tapaan pitkät sairauslomat olivat lähinnä tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja niihin liittyviä operaatioita. Keskipitkien 11–29 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä tippui 414 työpäivään 2023 vuoden 636 päivästä. Lyhyiden 4–10 päivää kestävien sairauspoissaolojen kohdalla kertymä oli 711 työpäivää, jossa laskua edellisvuoteen verrattuna on 168 työpäivää. Lyhimpien 1–3 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä laski 608:an 2023 vuoden 735:stä.



Kuva 5 Sairauspoissaolijakauma, Luksian henkilöstökertomus 2024

Yleisimmät syyt sairaspöissaoloille olivat tukielin (29 %), mielenterveys (19,4 %), vammat (15,6 %) hengitys (12,3 %) ja sairauden oireet (11,3 %). Tarkasteltaessa yksittäisten syiden suhteellisia muutoksia poissaolojen kokonaismäärään, on havaittavissa osittaisia muutoksia. Tukielin diagnoosien suhteellinen osuus on kasvanut 15,1 %. Mielenterveys diagnoosien suhteellinen määrä kasvoi 4,8 %. Yhteensä puolet kaikista sairaspöissaaloista selittyy tukielin ja mielenterveys diagnooseilla.

Tukielin diagnoosien poissaoloja oli yhteensä 1 377 päivää. Mehiläisen työfysioterapeutin mukaan yli puolet näistä ns. tules-poissaaloista liittyy selkävaivoihin sekä nivelongelmiin. Oireilua esiintyy yleisimmin fyysisesti kuormittuneemmissa ammattiryhmissä. Työfysioterapeutti korostaa toimenpide-ehdotuksissaan entistä varhaisempaa vaikuttamista ennaltaehkäisyyn, työn muokkausta sopivaksi sekä liikkumisen ja terveiden elintapojen tukemista ja niihin kannustamista. Luksian työntekijöillä on mahdollisuus fysioterapiahoitoihin ja työfysioterapeutin vastaanottokäynteihin kaikissa tuki- ja liikuntaelinvaivoissa.

Mielenterveys -diagnoosiluokassa (F) poissaolopäiviä oli yhteensä 921 (2023: 644). Työpsykologi nostaa toimenpide-ehdotuksissaan esiin työntekijöiden yksilötuen ja ryhmämuotoisen tuen mahdollistamisen merkityksen. Hän korostaa myös esihenkilöiden työn tukemisen tärkeyttä työkyvyn uhan merkkien tunnistamisessa ja niihin reagoimisessa.

Henkilöstön edustajien havainnot

Osana henkilöstöä koskevaa arviointia lautakunta kuuli esittelijöinä henkilöstön edustajia. Tilikautta leimasi vahvasti käydyt yhteistoimintaneuvottelut, jotka ovat luonnollisesti vaikuttaneet henkilöstöön. Prosessi oli pitkäkestoinen ja lopputulemia odottaessa jouduttiin työskentelemään epävarmassa tilanteessa. Yhtymän puolelta viestintä yhteistoimintaneuvotteluiden aikana oli kuitenkin koettu hyväksi. Yhteistoimintaneuvotteluilla on kuitenkin ollut negatiivinen vaikutus henkilöstön työilmapiiriin. Yhteisöllisyyteen ja yhteenkuuluvuuteen tarvitaan panostuksia, ja yhtymän uudella johdolla toivotaan olevan positiivinen vaikutus organisaatiokulttuuriin ja yhteisöllisyyden parantamiseen. Avoimuudelle ja osallistamiselle on Luksiassa tilaa. Lisäksi henkilöstö toivoo arkisen vuoropuhelun vahvistamista johdon ja työntekijöiden välillä.

Ammatillisten ohjaajien osalta tulisi varmistua, että ammatillisia ohjaajia käytetään vain väliaikaisesti opetuksen työpanosta korvaamaan. Yhtenä ratkaisuna koettiin sijaisrekisteri, jolla saataisiin paremmilla pedagogisilla valmiuksilla varustettuja henkilöitä paikkamaan opettajien väliaikaistakin tarvetta, sen sijaan että käytettäisiin ei-tarkoituksenmukaisesti ammattiohjaajia.

Edunvalvojien mukaan opettajien kokema turvallisuus on koettu heikentyneen etenkin Nummelan Ojakkalantiellä. Oppilaiden aggressiivinen käytös aiheuttaa ongelmia, joihin toivotaan turvapalvelun tai vartiointin luonteista ratkaisua.

Tarkastuslautakunnan kannanotto

Kuntayhtymän henkilöstön hyvinvointia on haastanut viime aikoina useat tekijät. Talouden tasapainottamispaineet ovat johtaneet henkilöstön vähentämiseen ja tehtävien uudelleenjärjestämiseen, mikä on luultavasti lisännyt työkuormitusta ja stressiä. Yhteistoimintaneuvottelut ovat aiheuttaneet epävarmuutta ja mahdollisesti laskeneet henkilöstön motivaatiota ja tyytyväisyyttä. Henkilöstön lähtövaihtuvuus on kasvanut, mikä viittaa työtyytyväisyyden laskuun. Henkilöstöä kuormittaa myös sairauspoissaolot, jotka ovat keskimäärin kasvaneet, erityisesti pitkien sairauspoissaolojen osalta. Työterveyshuollon osalta ollaan selvittämässä, syitä korkeaan käytön määrään sekä lisäämässä esihenkilölle työkaluja tukea työntekijöitä varhaisemmassa vaiheessa.

Tarkastuslautakunta näkee tärkeänä varmistaa, että työntekijöiden työkuorma pysyy kohtuullisena ja että heillä on tarvittavat resurssit ja tuki tehtäviensä suorittamiseen. Työyhteisön tukemiseen ja yhteishengen vahvistamiseen voidaan panostaa esimerkiksi järjestämällä yhteisiä tapahtumia sekä lisäämällä avointa vuoropuhelua työntekijöiden ja johdon välillä. Lisäksi henkilöstön osallistaminen päätöksentekoon ja työprosessien kehittämiseen voi lisätä työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. Ammattiohjaajien käytön sijasta voisi harkita sijaisrekisterin kehittämistä, josta voitaisiin hakea pedagogisesti päteviä sijaisia opettajien tarpeeseen. Tämä voisi parantaa opetuksen laatua ennestään.

Henkilöstön kokema turvallisuus on heikentynyt joissakin yksiköissä. Turvallisuuden parantamiseksi tulisi arvioida tarvetta vartioinnille sekä kehittää työntekijöiden koulutusta aggressiivisen käytöksen kohtaamisessa ja kehittää toimintamalleja turvallisuushenkilöstön varalta.

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.

Tarkastuslautakunta toivoo erityistä huomiota johtamisen avoimuuteen sekä henkilöstön koetun tyytyväisyyden nostamiseen suhteessa organisaation johtamistapaan. Esihenkilöiden osalta lautakunta pitää tärkeänä, että kaikki sitoutetaan yhteisiin toimintatapoihin sekä varataan riittävät resurssit tukipalveluiden esihenkilöille oman osaamisen kehittämiseen. Tukipalveluiden ja koulutuksen välisen resursoinnin osalta tulee varmistua tarkoituksenmukaisesta työnjaosta, jotta varmistetaan työntekijöiden jaksaminen ja asioiden valmistelun riittävä taso.

3 YHTEENVETO

Kokonaisuutena arvioiden tarkastuslautakunta katsoo, että vuoden 2024 toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on kuntayhtymässä saavutettu hyvin ja mittarien valossa toimintaa on onnistuttu kehittämään myös vertailuvuoteen nähden. Toiminnalliset tavoitteet on saavutettu kokonaisuutena paremmin kuin vertailuvuosina.

Toimintaan on kohdistunut viime aikoina merkittävästi ulkoisia haasteita. Keskeisimpänä tällä tilikaudella on ollut rahoituksen vähentyminen ja tästä seuranneet talouden tasapainottamistoimet, joihin liittyen henkilöstön kanssa käytiin läpi yhteistoimintaneuvottelut. Toiminnasta on löydetty säästöjä ja niitä on tilikauden lukujen valossa saatu myös konkreettisesti toteutettua. Opiskelijamäärien vähentyessä tilanteesta ei ole nähtävissä helppoa ulospääsyä. On odotettavaa, että toimintaa joudutaan jatkossa supistamaan, jos nykyiset trendit opiskelijamäärien sekä rahoituksen suhteen jatkuvat.

Lautakunta katsoo ensiarvoisen tärkeäksi, että henkilöstöasioihin kiinnitetään edelleen erityistä huomiota. Lautakunta korostaa henkilöstöasioiden jatkuvaa priorisointia ja huomioimista. Yhteistoimintaneuvotteluiden jäljiltä lautakunta näkee tärkeänä henkilöstön jaksamisesta huolehtimisen, työyhteisön tukemisen ja yhteenkuuluvuuden kehittämisen.

Luksian ydin on opetustoiminnassa. Ammatillisen opetuksen rahoituksen tiivistyessä, Luksiassa on tärkeä huolehtia, että palvelutuotteet ovat laadukkaita, relevantteja ympäröivälle työelämälle ja saavutettavia opiskelijoille.

Tarkastuslautakunta jättää arviointikertomuksen vuodelta 2024 yhtymäkokouksen käsiteltäväksi ja esittää, että yhtymäkokous pyytää hallitukselta vastineet arviointikertomuksen havaintoihin toimitettavaksi tarkastuslautakunnalle 31.12.2025 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 28. päivänä huhtikuuta 2025

Hannu Larinen
puheenjohtaja

Ari Pihlström
varapuheenjohtaja

Mika Tallgrén
jäsen

Johanna Lindgren
jäsen

Janina Kapanen
jäsen

Liite 1 Kuntayhtymän tuloskortti 2024

	Tavoitteet	Mittarit	TA 2024	Toteuma 2024	Toteuma 2023
T	Kannattava toiminta	Vuosikate	4,2 %	11,4 %	8,0 %
		Opiskelijavuosi määrä (pt, at, eat): tavoitt. opiskelijavuosi määrä 2 650	3 000	2 792	2 680
		Hankerahoitusten käyttöaste	75 %	90,0 %	92,8 %
A	Alueen ammatillisen osaamisen tarpeiden mukainen toiminta	Tutkinnon suorittaneista työllistyneet ja jatko-opiskelijat	väh. 75 %	2022: 77 %	2021: 75 %
	Toiminta täyttää asiakkaan odotukset	Opiskelijapalaute (Arvo-päätökysely), vastausosuus ja keskiarvo	50 %, väh. 4,2	55 %, 4,4	45 %, 4,3
		Opiskelijapalaute (Arvo-tulokysely), vastausosuus ja keskiarvo	40 %, väh. 4,2	29 %, 4,5	33 %, 4,4
	Työelämälähtöinen koulutus	Työelämäpalaute, työpaikkaohjaajakysely Työelämäpalaute, työpaikkakysely	väh 4,0 (asteikko 1–5), Ohjaajakysely: vastausprosentti väh. 35 % Työpaikkakysely: vastausprosentti väh. 30 %	33 %, 4,4 21 %, 4,3	30 %, 4,2 17 %, 4,1
	Koulutuksen järjestäjän vetovoimaisuus	Ensisijaisten hakijoiden määrä (yhteishaku)	Yhteishaussa ensisijaisten hakijoiden määrä kasvaa vuodesta 2023.	609 (+0,5 %)	606
		Jatkuvan haun hakijamäärät	Jatkuvan haun hakijamäärät kasvavat vuodesta 2023.	2 669 (-4,5 %)	2 795
P	Henkilökohtaistaminen	HOKSin ensikertainen hyväksyminen 60 kalenteripäivän kuluessa opintojen aloittamisesta	Laadittu 100 %:lle aloittaneista	pt 86 % at+eat 94 %	pt 81,4 % at+eat 82,5 %
	Tehokas koulutusprosessi	Valmistuneiden osuus aloittaneista	a) väh. 60 % b) väh. 68 %	a) 68 % b) 74,5 %	a) 45,1 % b) 72,5 %
		Eronneet (negatiiviset)	a) pt b) at ja eat	a) 10,8 % b) 10,7 %	a) 11,5 % b) 9,4 %
	Tutkintojen suorittaminen	Suoritetujen tutkintojen määrä	a) pt b) at ja eat	a) 816 b) 329	a) 631 b) 283
		Suoritetujen tutkinnon osien määrä	a) pt b) at ja eat	a) 6 814 b) 1 433	a) 5 846 b) 1 196
H	Ammattitaitoinen henkilöstö	Henkilöstön kehityssuunnitelmien toteutumisaste (u)	75 %	71 %	70,5 %
		Opettajien muodollinen kelpoisuus	väh. 90 %	92 %	88 %
		Henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi (ulkoiset ja sisäiset koulutukset; niistä koituvat kokonaiskustannukset)	väh. 2 % henkilöstökuluista	1,2 %	1,4 %
		Henkilöstö- ja hyvinvointikyselyt (henkilöstön kokemus omasta työhyvinvoinnista)	väh. 3,8 (asteikko 1–5)	Toteutetaan kevään 2025 aikana johtoryhmässä sovitun mukaisesti.	Kysely tehty, erikseen esihenkilökysely ja henkilöstökysely
		Opettajien toteutuneet työelämä- ja kv-jaksot	väh. 10 opettajaa	10	27

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 27 pages before this page
Dokumentet inneholder 27 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 27 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 27 sider før denne side

Detta dokument innehåller 27 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