



Kasvun ja sopeuttamisen
ohjelma 2026 (2026–2028)
Vaihe 2

1	Johdanto	1
2	Luksian talouden nykytilanne	2
2.1	Tilinpäätös 2024	2
2.2	Talousennuste 2025	2
2.3	2026 rahoitus ja taloustilanne	2
3	Muutosajurit	4
3.1	Strategia 2026–2029	4
3.2	Länsi-Uudenmaan väestö- ja yritysennusteet	4
3.2.1	Väestökehitys ja ikärakenne	5
3.2.2	Työllisyys ja työpaikkojen määrä	5
3.2.3	Yhteenvedo ja johtopäätökset	6
3.3	Kehysriihen vuoden 2024 leikkaukset ja palkkakustannuksiin kohdistuvat muutokset	6
3.4	Lainsäädännön rahoitusmuutokset 2026	6
3.5	Huoltovarmuusalat	7
3.6	Koulutusalojen tehokkuus ja tulevaisuudennäkymät	7
4	Kasvun ja kehittymisen kohteet	9
4.1	Alueen kasvua ja kehittymistä tukevien koulutusten volyymin kasvattaminen	9
4.1.1	Sähkö- ja automaatioala	9
4.1.2	Rakennusala	10
4.1.3	Talotekniikka-ala	10
4.1.4	Ajoneuvoala	11
4.1.5	Logistiikka-ala	11
4.1.6	Kone- ja tuotantotekniikka	12
4.1.7	Puhdistus- ja kiinteistöpalveluala	12
4.1.8	Sosiaali- ja terveysala	13
4.1.9	Kasvatus- ja ohjausala	14
4.1.10	Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (TUVA)	14
4.1.11	Liiketoiminta	15
4.1.12	Oppivelvollisten oppimisen varmistaminen	15
4.1.13	Jatkuvan oppimisen palveluiden lisääminen	16
4.1.14	Osaamispalveluiden tuotteistaminen	17
4.2	Yritys- ja työelämäyhteistyö	17
4.3	Työllisyyden edistäminen ja uraseuranta	19
4.4	Digitaalisuuden hyödyntäminen	19
4.5	Ammatillisen koulutuksen vetovoiman ja tunnettuuden lisääminen	20
4.6	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	21
4.7	Tilojen ja kiinteistöjen kehittäminen	21
4.8	TE-palvelutuotanto	22
4.9	Luksian tilojen vuokraaminen ulos	23

4.10	Toiminnan tehostaminen koulutussuunnittelun avulla	23
4.11	Hankkeiden rooli toiminnan kehittämisessä	23
4.12	Työajan käyttö	24
5	Säästöt ja sopeuttamisen kohteet	25
5.1	Hankinnat	25
5.1.1	Tietotekniikkahankintojen tehostaminen	25
5.1.2	Kalustehankintojen tehostaminen ja keskittäminen	26
5.1.3	Pienhankintaprosessin tehostaminen ja keskittäminen	26
5.1.4	Tietokoneohjelmien ja -sovellusten inventaario ja supistaminen	27
5.1.5	Työterveyden kustannusten arviointi ja tehostaminen	27
5.1.6	Majoitus- ja ravitsemispalveluiden käyttö ja kehittämispäivien järjestelyt	28
5.1.7	Sisäisten tarjoiluiden arviointi ja supistaminen	29
5.1.8	Ulkoiset tarjoilut	29
5.1.9	Puitesopimusten käytön laajentaminen ja siitä saatavat säästöt	30
5.1.10	Alakohtaisten investointisuunnitelmien tehostaminen	31
5.1.11	Liittojen ja järjestöjen jäsenmaksujen arviointi ja supistaminen	31
5.1.12	Yksittäisten alojen investointien ja hankintojen arviointi ja supistaminen (logistiikka- ja maarakennusalat)	31
5.1.13	Ulkoisten palveluiden käyttö; asiantuntija- ja konsulttipalvelut	32
5.1.14	Second hand -ostot ja vastuullisuus hankinnoissa	32
5.2	Tilat ja kiinteistöt	33
5.2.1	Taloussuunnitelmassa olevien investointien tarkastelu	33
5.2.2	Rakennusinvestoinnit	33
5.2.3	Kone-, laite- ja ajoneuvoinvestoinnit	34
5.2.4	Muut investoinnit	34
6	Opetuksen ja koulutuksen järjestelyjen tehostaminen ja sopeuttaminen	35
6.1	Turvallisuusala	35
6.2	Ajoneuvoalan opetus	35
6.3	Rakennus- ja pintakäsittelyalat	36
6.4	Ravintoa- ja cateringala sekä elintarvikeala	36
6.5	Taideteollisuusala	37
6.6	Media-ala	37
6.7	Maa- ja metsätalousala	38
6.8	Tieto- ja viestintätekniikka	38
6.9	Kauneudenhoitoala	38
6.10	Sosiaali- ja terveysala	39
6.11	Puhtauspalveluala	39
6.12	Liiketoiminta-ala	39

6.13	Koulutusyksiköiden tukihenkilöt	40
6.13.1	Koulutuksen ohjaus- ja tukipalveluiden Luksia-tasoinen tarkastelu	40
6.13.2	Tutkintoihin sisällymättömät korttikoulutukset	40
7	Muut kuin opetuksen ja koulutuksen tehtävät	41
7.1	Konsernipalvelut	41
7.2	Henkilöstöpalvelut	42
7.3	Taloushallintopalvelut	42
7.4	Tilapalvelut: kiinteistö- ja puhtauspalvelut	43
7.5	Opiskelijaravintolapalvelut	43
7.6	Opintotoimistot ja infot	44
7.7	Tietohallintopalvelut	44
7.8	Koulutuksen tuki- ja kehittämispalvelut	45
7.9	Osakeyhtiön ja kuntayhtymä välinen yhteistyö	46
7.10	Määräaikaisten palvelussuhteiden vähentäminen	46
7.11	Eläköitymisen kautta henkilöstömäärän vähentäminen	47
7.12	Henkilöstöedut, palkitseminen ja muut välilliset henkilöstökustannukset	47
7.13	Lomapalkkavelan tarkastelu	48
7.14	Mahdollisuudet ulkoistaa palveluja ja käyttää henkilöstövuokrausta	48
7.15	Muut säästö- ja sopeuttamistoimet	49
7.16	Tapahtumat	49
7.17	Luksian autokaluston tarkastelu	49
7.18	Opiskelijoiden palkitseminen	50
7.19	Vakuutusturvan tason tarkistaminen	50
7.20	Monitoimilaitteet	51
7.21	Muut sopeuttamistoimet	51
8	Yhteenveto	52
9	Aikataulu	53

1 Johdanto

Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän kasvun ja sopeuttamisen ohjelma tehdään vuosille 2026–2028. Ohjelman valmistelu käynnistettiin vuoden 2026 rahoitusuudistuksen tietojen tultua julki. Ensimmäisten simulaatiolaskelmien mukaan näytti, että Luksian tuotot tulisivat supistumaan noin 1,45 %, mikä olisi tarkoittanut noin 500 000 € supistusta 2025 rahoitukseen verrattuna. Kun lopulliset 2026 rahoituksen tiedot julkaistiin, laski Luksian rahoitusosuus jopa arvioitua enemmän eli 1,75 %.

Vuoden 2025 aikana neuvoteltu kunta-alan palkkaratkaisu aiheuttaa henkilöstökulujen voimakkaan nousun tulevina vuosina. Vuonna 2026 henkilöstökulujen arvioidaan nousevan noin 800 000 € vuoden 2025 kesäkuun tasoon nähden. Palkankorotukset jatkuvat myös vuosille 2027 ja 2028, joiden osalta korotusten sivukuluineen arvioidaan olevan nykyisellä henkilöstörakenteella noin 500 000 €/vuosi. Yhdessä nämä tekijät aiheuttavat tarpeen uudistaa Luksian toimintaa ja ohjata panoksia tunnistetuille kasvun alueille. Ohjelma yhdistyy osaksi Luksian 2026 alussa voimaan tullutta uutta strategiaa.

Hallitun kasvun ja sopeuttamisen ohjelman tavoitteena on varmistaa toiminnan taloudellisesti kestävä jatkuminen myös pitkällä aikavälillä tulevaisuudessa ja säilyttää tasapainoinen taloudellinen tilanne talousarviovuoden 2026 ja suunnitteluvuosien 2027–2028 aikana. Talouden säilyttäminen tasapainossa edellyttää kuntayhtymältä aktiivisia säästö- ja tehostamistoimenpiteitä. Kasvun ja sopeuttamisen ohjelman kohteena on koko Luksia. Ohjelma kokoaa yhteen toiminnan tehostamisen keinot talouden tasapainon ylläpitämiseksi, mutta tunnistaa myös uuden strategian mukaiset kasvun ja kehittämisen kohteet. Keskeiset kokonaisuudet ohjelmassa ovat 1) kasvun ja kehittymisen kohteet sekä 2) säästöt ja sopeuttamisen kohteet.

Kasvun ja sopeuttamisen ohjelmassa käsitellään tarpeellisilta osin organisaation rakenteiden uudelleenjärjestämistä ja siihen liittyviä säästötavoitteita tukevia toimenpiteitä. Ohjelmassa tarkastellaan koko kuntayhtymän kulurakennetta ja haetaan säästöjä henkilöstökustannusten lisäksi lähinnä palvelu- ja materiaalihankinnoista, investoinneista, kiinteistöistä sekä muista kululuokista. Palvelu- ja materiaalihankinnoista sekä investoinneista arvioidaan saatavan suunnittelukaudella noin 600–700 t€.

Henkilöstökulut ovat Luksian suurin kustannuserä ja sopeuttaminen aiheuttaa myös henkilöstövaikutuksia. Tämä tarkoittaa taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavia osa-aikaistamista tai irtisanomista tai muita mahdollisia palvelussuhteiden tarkasteluja (työtehtävämuutoksia) tai heikennyksiä palvelussuhteen ehtoihin. Henkilöstökustannuksia on pyritty ja pyritään sopeuttamaan ensisijaisesti määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisten, uusien rekrytointien vähentämisen sekä eläköitymisten kautta. Em. syiden vuoksi kuntayhtymässä on käyty 20.11.2025–30.1.2026 yhteistoimintaneuvottelut toteutettavaksi suunniteltujen toimenpiteiden perusteluista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista siten kuin laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) edellyttää. Kasvun ja sopeuttamisen suunnitelma on valmistelu toteutettujen yhteistoimintaneuvotteluiden aikana ja suunnitelmassa mainituilla toimenpiteillä arvioidaan saatavan suunnittelukaudella 2026–2028 tavoiteltu 1,3M€ kulusäästö.

2 Luksian talouden nykytilanne

2.1 Tilinpäätös 2024

Kuntayhtymän tulos 1,5 M€ tilinpäätöksessä oli arvioitua (-0,7 M€) parempi, mikä johtui taloudessa tilikaudella 2024 aloitetuista sopeuttamistoimista ja arvioitua suuremmista muista toimintatuotoista ja korkotuotoista. Sopeuttamistoimet kohdistuivat henkilöstökuluihin ja olivat olennainen osa kuntayhtymän hallituksen edellyttämää toiminnan ja talouden tasapainottamisohjelmaa. Kuntayhtymän ulkoisen tuloslaskelman 2024 mukaan toimintatuotot olivat 31,7 M€ ja toimintakulut 28,7 M€. Yhtymäkokouksen sitovaksi tavoitteeksi asettama vuosikate oli 3,6 M€, mikä oli arvioitua 2,3 M€ parempi budjetoitua 2,2 M€ pienemmistä henkilöstökuluista ja 0,3 M€ suuremmista korkotuotoista johtuen. Korkotuotot eivät ole operatiivisen toiminnan tulosta, joten ilman sitä kuntayhtymän tulos olisi ollut 1,2 M€. Henkilöstökulut jäivät selvästi talousarviosta keväällä ja kesällä 2024 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen vuoksi. Muutoinkin tilikauden 2024 toimintamenoissa näkyi hallituksen päättämä toiminnan ja talouden tasapainottamissuunnitelma.

Tilikauden kokonaisinvestoinnit 2,2 M€ jäivät selvästi arvioidusta, koska Toivonkatu 4:n C-osan ilmastointi- ja kattosaneeraus viivästyi tavoiteaikataulustaan. Myös muutamia kone- ja laiteinvestointeja jätettiin toteuttamatta. Investointien pienempi kokonaiskertymä näkyi tuloslaskelmassa arvioitua pienempinä vuosipoistoina.

2.2 Talousennuste 2025

Kuntayhtymän talousennuste tilikaudelle 2025 näyttää siltä, että yhtymäkokouksen asettamat sitovat euromääräiset tavoitteet vuosikatteelle ja investointien kokonaismäärälle saavutetaan. Tilikauden tulosennuste on lievästi positiivinen, marraskuun 2025 talousseurannan ja alustavan tilinpäätösennusteen perusteella tulos tulee asettumaan 1,4–1,5 M€:n välille. Toimintatuotot tulevat ylittämään talousarvion, koska muihin toimintatuottoihin kohdistuu lähes 400 t€:n sähköyhtiön konkurssipesästä saatu jakojäännös ja joulukuussa saatiin 330 t€:n lisärahoituspäätös tavoitteellisten opiskelijavuosien suhteellisen ylityksen ja sukelluskoulutuksen kustannusten vuoksi. Lisäksi hanke- ja projektituotot sekä alun perin budjetoidut valtionosuustuotot ilman lisärahoitusta ylittävät budjetin. Korkotuotot ylittävät selvästi alkuperäisen talousarvion.

Toimintakulujen osalta näyttää kokonaisuutena siltä, että toimintakulut toteutuvat lähes talousarvion mukaisina.

Jos vuoden 2025 toimintatuotoista puhdistettaisiin ns. kertaluonteiset erät, saatu lisärahoitus ja korkotuotot, jäisi tilikauden tulos lähelle nollatulosta.

Investoinnit tulevat toteutumaan lähes talousarvion mukaisena. Ennuste on noin 3,8 M€ lähinnä Toivonkatu 4:n saneerausten taseeseen aktivoinnista ja loppuvuodesta toteutetuista ja/tai toteuttamatta jätetyistä laitehankinnoista riippuen.

2.3 2026 rahoitus ja taloustilanne

OKM:n joulukuussa tekemän suoritepäätöksen mukaan kuntayhtymän suhteellinen rahoitus laskee -1,75 %, mutta tehtyjen indeksikorotusten ja korjauskertoimien jälkeen rahoitusta saatiin 28,12 M€, mikä on noin 120 t€ tilivuodelle 2026 laadittua talousarviota enemmän.

Tämä ei kuitenkaan vaikuta yhteistoimintaneuvotteluissa esitettyyn säästötarpeeseen, mutta on myönteistä, että rahoituspäätös ei ollut laadittua talousarviota pienempi.

Henkilöstökulut tulevat tiedossa olevien yleiskorotusten perusteella nousemaan keskimäärin 4,0 % kesäkuun 2025 palkkaraporttiin verrattuna, joka on pohjatiedostona vuoden 2026 talousarviota tehtäessä. Nykyisellä henkilöstömäärällä ja henkilöstökustannuksilla se tarkoittaa noin 800 t€:n lisäystä vuoden 2026 henkilöstökuluihin olettaen, että henkilösivukustannusten %-määrä pysyy kutakuinkin ennallaan.

Tilikaudella 2025 inflaatio on ollut keskimäärin noin 1 %. Toisaalta keskimääräinen inflaatio ei ole suoraan verrannollinen kuntayhtymän kulurakenteeseen, jossa noin 70 % muodostuu henkilöstökuluista ja merkittävä osa palveluostoista koostuu ict-kustannuksista, joissa järjestelmätomittajien hinnankorotukset ovat olleet menneinä vuosina 2–5 %:n välillä toimittajasta ja tehdystä sopimuksesta riippuen. Materiaalikustannuksissa olennaisinta on kaukolämmön ja sähkön yksikköhintojen muutokset, joihin kuntayhtymän vaikuttamismahdollisuus on lähes olematon. Nykyisellä palvelu- ja materiaalihankintojen määrällä keskimääräinen yhden prosentin hintojen nousu tarkoittaa noin 70 t€ vuodessa.

Yllä olevien ennusteiden ja elo-syyskuussa käytyjen talousarvioneuvottelujen perusteella kuntayhtymän tulos painuu vuonna 2026 vähintään noin puoli miljoona euroa alijäämäiseksi ja suunnitteluvuosina 2027 ja 2028 yli miljoonan alijäämäiseksi, ellei kuntayhtymän kustannusrakenteeseen tehdä tarvittavia rakenteellisia muutoksia. On myös huomattava, että talousarviossa 2026 arvioidut materiaalihankinnat ovat yli 5 % pienemmät kuin talousarviossa 2026 eli budjetti on tehty suhteessa kuluvan vuoden talousarvioon ja viime vuosien toteumiin erittäin tiukaksi. Selvää on myös se, että valtionosuusrahoitus ammatilliselle koulutukselle ei tule kokonaisuutena taloussuunnittelukaudella kasvamaan.

3 Muutosajurit

Muutosajurit ovat tekijöitä, jotka tulevat ohjaamaan Luksian toimintaa erityisen voimakkaasti talousarvio- ja suunnitteluvuosien aikana. Luksian ulkopuoliset ajurit on pyritty huomioimaan laadittaessa kuntayhtymän strategiaa vuosille 2026 ja strategia vastaa näihin muutokset tarpeisiin.

3.1 Strategia 2026–2029

Luksian uutta strategiaa on valmisteltu vuoden 2025 alusta ja se hyväksyttiin 26.11.2025 Luksian yhtymäkokouksessa. Luksian tuleva strategia rakentuu hallitun kasvun ja sopeutumisen periaatteille, joissa yhdistyvät rohkea uudistuminen ja vastuullinen resurssien käyttö. Toimintaympäristö muuttuu nopeasti ja ulkoiset muutosvoimat sekä globaalit megatrendit, kuten digitalisaatio, tekoälyn hyödyntäminen, vihreä siirtymä, kansainvälistyminen, väestörakenteen ja työmarkkinoiden muutokset sekä osaamisvaatimusten jatkuva kasvu pakottavat koulutuksen järjestäjät arvioimaan toimintaansa uudella tavalla. Tämä tarkoittaa Luksialle sitä, että perinteiset toimintamallit eivät enää riitä, vaan on etsittävä joustavia ratkaisuja, jotka vastaavat sekä opiskelijoiden että työelämän odotuksiin.

Yksi keskeisimmistä ulkoisista muutostekijöistä on ammatillisen koulutuksen uusi rahoitusjärjestelmä, joka painottaa tuloksellisuutta, valmistumisen nopeutta ja työllistymisen laatua. Tämä ohjaa Luksiaa entistä asiakaslähtöisempään, vaikuttavuutta korostavaan suuntaan, jossa jokaisen opiskelijan oppimispolku ja työelämään kiinnittyminen ovat strategian ytimessä. Samalla rahoitusjärjestelmä edellyttää tehokkaampaa resurssien kohdentamista, laadun jatkuvaa varmistamista ja vahvempaa yhteistyötä alueen yritysten ja muiden kumppaneiden kanssa.

Strategisessa suunnassa korostuu myös ennakkointikyky. Luksia ei voi tyytyä pelkkään reagointiin, vaan sen on kyettävä havaitsemaan heikkoja signaaleja ja valmistautumaan tuleviin muutoksiin etupainotteisesti. Tämä edellyttää osaamisen jatkuvaa kehittämistä, ketteriä toimintamalleja sekä avoimuutta kokeiluille ja uusille ratkaisuille.

Samalla Luksian on tehostettava toimintaansa, jotta se pystyy vastaamaan kasvaviin odotuksiin rajallisilla resursseilla. Tämä tarkoittaa muun muassa prosessien virtaviivaistamista, hallinnollisten rakenteiden uudelleenarviointia sekä digitaalisten ratkaisujen tehokkaampaa hyödyntämistä oppimisessa ja johtamisessa. Toiminnan tehostaminen ei tarkoita pelkkää säästämistä, vaan sen on tuotettava lisäarvoa opiskelijoille, henkilöstölle ja yhteistyökumppaneille. Osana tehostamista Luksian on tarkasteltava kriittisesti myös koulutustarjontaa ja tehtävä strategisia ratkaisuja niin ulkoisten muutosvoimien, rahoituksen, kuin myös sisäisen tehokkuutensa ohjaamina.

3.2 Länsi-Uudenmaan väestö- ja yritysennusteet

Länsi-Uudenmaan väestö- ja työllisyysennusteet perustuvat Tilastokeskuksen, Uudenmaanliiton ja Kauppakamarin sekä muiden toimijoiden tekemiin virallisiin ennusteisiin Luksian toiminta-alueen oppivelvollisuusikäisten ja koko väestönkehitysennusteista sekä työpaikkojen määrästä alueella.

3.2.1 Väestökehitys ja ikärakenne

MDI:n tekemän oppivelvollisten väestöennusteen perusteella Luksian alueella 16–18-vuotiaiden määrä laskisi Luksian jäsenkunnissa keskimäärin lähes 30 % vuosien 2023–2040 aikana. Ennusteessa on isoja kuntakohtaisia vaihteluja, suurin pudotus ennusteen mukaan olisi Hangossa ja pienin Kirkkonummella. Vihdissä ennustettu muutos on -26 % ja Lohjalla

-35 %. Väestöennusteen mukaan oppivelvollisuusikäisten määrä laskee tuhannella jo vuoteen 2030 mennessä ja vuosina 2030–2035 edelleen tuhannella. Karkeasti voidaan todeta siis, että potentiaalisten ammattiopistoon tulijoiden määrä (noin 50 % oppivelvollisista) vähenisi noin 500:lla vuoteen 2030 mennessä.

Länsi-Uudellamaalla väestön määrä vuonna 2023 oli 101 000 asukasta, mikä oli samalla tasolla kuin vuonna 2000. Väestönmäärän muutoksesta on Tilastokeskus tehnyt neljä eri skenaariota. Neutraalin kasvun vaihtoehdossa väestö kasvaa voimakkaimmin 2060-luvulle ulottuvassa ennusteessa pääkaupunkiseudulla ja KUUMA-kunnissa ja väestönmäärä kasvaisi hieman myös Länsi- ja Itä-Uudellamaalla. Keskittyvän kasvun vaihtoehdossa kasvu kohdistuu pääkaupunkiseudun ja KUUMA-kuntiin, kun taas Länsi- ja Itä-Uudellamaalla väestö vähenee huomattavasti. Kaikissa eri vaihtoehdoissa luonnollinen väestönkasvu joka tapauksessa pienenee tarkastelujakson edetessä. Vain riittävän suuri nettomuuttomäärä takaa alueen väestömäärän kasvun.

Maahanmuuttoon liittyvät kasvutekijät ja makrotaloudelliset muutokset voivat kuitenkin muuttaa ennustetta positiivisempaan suuntaan Länsi-Uudenmaan kuntienkin osalta.

Uudenmaan alueen kunnista vuoden 2023 tilanteen mukaan tehty väestön ikäjakauma näyttää, että Länsi-Uusimaalla yli 60-vuotiaiden osuus on suhteellisesti suurempi kuin muualla Uusimaalla, erityisesti pääkaupunkiseutuun ja KUUMA-kuntiin verrattuna. Vastaavasti 15–29-vuotiaiden määrä on suhteellisesti pienempi. Kokonaisuutena voidaan myös todeta, että Länsi-Uudellamaalla työikäisten määrä on hieman Uusimaan keskiarvoa pienempi olettaen, että keskimääräinen eläköitymisikä on noin 65 vuotta.

3.2.2 Työllisyys ja työpaikkojen määrä

Työpaikkojen määrä on vähentynyt vuosina 2012–2022 eli kymmenen vuoden aikana noin 3 800 työpaikalla (-7 %) Luksian alueen kunnissa. Voimakkaimmin on vähentynyt teollisuuden, kaupan sekä kuljetuksen ja muun logistiikan työpaikat. Työllisten osuus vuoden kuluttua valmistumisesta on Luksiassa noin 72 % sisältäen työlliset opiskelijat. Työpaikat ovat kasvaneet lähinnä hallinnossa ja tukipalveluissa sekä rakentamisessa, joskin tarkastelujakson jälkeen rakentamisen työpaikoissa on tapahtunut selvä muutos alaspäin.

Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan muuhun Uusimaahan verrattuna Länsi-Uudellamaalla on julkisen hallinnon ja hyvinvointipalveluiden osuus korkeampi kuin muilla alueilla ja vastaavasti yksityisten palvelualojen osuudet ovat keskimääräistä pienempiä. Lisäksi Länsi-Uudellamaalla on suhteellisesti enemmän pk-yrityksiä kuin esimerkiksi pääkaupunkiseudun kunnissa.

Tilastokeskuksen tekemien skenaarioiden mukaan Länsi-Uudenmaan työpaikkojen määrä kasvaa ainoastaan positiivisimman eli laajentuvan skenaariossa, muissa vaihtoehdoissa työpaikkojen määrä kääntyy laskuun jo vuoden 2030 paikkeilla

3.2.3 Yhteenveto ja johtopäätökset

Luksian toimintaympäristö muuttuu nopeasti ja sen on samanaikaisesti varauduttava sekä kasvuun että sopeutumiseen. Uusi strategia korostaa digitalisaation, tekoälyn ja vihreän siirtymän hyödyntämistä, mikä avaa mahdollisuuksia oppimisen uudistamiseen ja alueellisen vaikuttavuuden vahvistamiseen.

Rahoitusjärjestelmän tuloksellisuuspainotus ohjaa toimintaa opiskelijakeskeiseen suuntaan ja lisää tarvetta tiiviille yritysysteistyölle. Väestöennusteet kuitenkin kertovat oppivelvollisuusikäisten määrän merkittävästä vähenemisestä, mikä pienentää perinteistä opiskelijapohjaa. Samalla alueen ikääntyminen kasvattaa aikuiskoulutuksen ja jatkuvan oppimisen kysyntää. Työpaikkarakenteen muutos kaventaa mahdollisuuksia perinteisillä aloilla, mutta luo kasvua hyvinvointipalveluihin ja rakentamiseen.

Resurssien hallinta on kriittistä, sillä tehokkuutta on lisättävä samalla kun varmistetaan laadukas ja vaikuttava koulutus. Luksian menestys riippuu siitä, kuinka tasapainoisesti se pystyy yhdistämään ennakoivan kasvun ja välttämättömän sopeutumisen.

3.3 Kehysriihen vuoden 2024 leikkaukset ja palkkakustannuksiin kohdistuvat muutokset

Pääministeri Orpon hallituksen kevään 2024 kehysriihi päätti ammatillisen koulutuksen rahoituksen 120 M€ leikkauksesta osana valtiontalouden sopeuttamistoimia. Tämä on noin viisi prosenttia 2,08 miljardin kokonaisrahoituksesta. Vähennys kohdistetaan toisen asteen ammatillisen perustutkinnon tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneisiin, ei peruskoulun päättäviin tai vailla ammatillista perustutkintoa oleviin. Leikkaustoimet osuvat laajasti ammatilliseen aikuiskoulutukseen. Jo aiemmin hallitus on päättänyt lakkauttaa aikuiskoulutustuen elokuusta 2024 alkaen. Lisäksi työnantajien koulutusvähennys poistetaan verotuksen lisäsopeutuskeinona, jolla tavoitellaan noin 14 miljoonan euron säästöjä. Aikuiskoulutukseen kohdistuvien säästöjen lisäksi maksuton oppimateriaali rajataan siihen vuoteen, jolloin opiskelija täyttää 18 vuotta. Tästä arvioidaan tulevan säästöjä noin 12 M€.

Ammatilliseen koulutukseen kohdistuneet leikkaukset, palkkakustannuksiin kohdistuvat tiedossa olevat yleiskorotukset talous- ja toimintasuunnittelukaudella 2026–2028 sekä rahoitusmallin muutokset edellyttävät Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymässä toiminnan sopeuttamista. Kuntayhtymän tilikauden tulos vuoden 2026 lopussa olisi ennusteen mukaan –1,0 M€, jollei kustannusrakenteeseen tehdä muutoksia tämän suunnitelman mukaisia muutoksia.

Laki aikuiskoulutustuen lakkauttamisesta on astunut voimaan 1.6.2024. Tuen lakkauttamisen vaikutukset näkyvät myös Luksiassa. Oppivelvollisuusikäisten ylittäneitä opiskelijoita opiskelee kuntayhtymässä yhteensä noin puolet. Heistä keskimäärin noin 40 %:lla on jo aiempi toisen asteen tai ylempi tutkinto.

3.4 Lainsäädännön rahoitusmuutokset 2026

Lausunnoilla olleen ja 1.1.2026 voimaan tulleen rahoituslain mukaan ammatillisen koulutuksen rahoituksen painopiste siirtyy opiskelijavuosista (70 %→50 %) osaamispisteiden ja tutkintojen määrään (20 %→30 %) ja opiskelijoiden työllistymiseen ja jatko-opintoihin siirtymiseen (7 %→18 %). Opiskelija- ja työelämäpalautteiden osuus yhteensä säilyy yhtä marginaalisena kuin aikaisemminkin (3 %→2 %). Lisäksi

opiskelijavuosien määrä ja suhteellinen osuus määräytyy jatkossa laskennallisesti eikä OKM:n päätöksellä. Prosenttiosuuksien lisäksi rahoituksen muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä on karsittu ja tutkintojen painokertoimia muutettu. Ns. kustannuskoreja on entisen viiden sijasta seitsemän.

Talouden ennustamisen kannalta suuri haaste on siinä, että työllistymiseen ja jatko-opintoihin siirtyneiden määrät ovat kolme vuotta vanhoja tietoja eikä niitä saada toistaiseksi kaikilta osin koulutusaloittain. Tämän lisäksi Länsi-Uudenmaan työpaikkarakenteessa ja kansantaloudessa tapahtuvat muutokset vaikuttavat olennaisesti opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksiin. Luksian eri alojen keskimääräinen työllistymisaste on kansallisen keskiarvon tuntumassa tai hieman sen yläpuolella, mutta koulutusaloittain on suuria vaihteluja työllistymisasteessa.

On tärkeää, että Luksia pysyy negatiivisesta väestökehityksestä huolimatta kasvun uralla. Sillä turvataan opiskelijavuosista kertyvän suhteellisen osuuden säilyminen hyvällä tasolla ja jatkossa myös osaamispisteitä ja tutkintoja tulee entistä enemmän. Koska budjettiriihessä vuonna 2024 tehty 120 M€ leikkaus jää näillä näkymin pysyväksi sopeutukseksi nykyisen hallituksen toimintakautena, on sillä enemmän vaikutusta kokonaisrahoituksen määrään kuin lakimuutoksella.

3.5 Huoltovarmuusalat

Huoltovarmuus tarkoittaa varautumista mahdollisiin kriiseihin ja häiriötilanteisiin sekä jatkuvuudenhallintaa turvaamalla elintärkeät toiminnot, jotta yhteiskunta ja elinkeinoelämä toimivat ja ihmiset voivat turvallisesti elää arkeaan.

Myös koulutuksessa turvallisuuspolitiikka on teema, johon panostetaan. Huoltovarmuuden kannalta keskeiset koulutusalat pyritään mahdollisuuksien mukaan turvaamaan vähintään kansallisella tasolla. Ammatillisen koulutuksen rooli huoltovarmuuden turvaamisessa voidaan nähdä tärkeäksi mm. seuraavilla aloilla: sosiaali- ja terveysala, logistiikka, elintarvikeala, energiahuolto (mm. sähkö- ja talotekniikka), turvallisuusala ja sukellusala (vedenalainen rakentaminen). Tämän vuoksi huoltovarmuuden takaaminen tulee huomioida yhtenä osana mietittäessä sopeuttamiskohteita.

3.6 Koulutusalojen tehokkuus ja tulevaisuudennäkymät

Luksiassa on erilaisia tutkintoja vaihtelevilla volyyymeillä. Opiskelijatyövuosien määrä eri tutkintoryhmien välillä vaihtelee 11 ja 388 opiskelijatyövuoden välillä. Suurimmat tutkinnot ovat sosiaali- ja terveysala sekä liiketoiminta-ala. Pienimmät alat (alle 40 opiskelijavuotta) ovat sukellus-, prosessiteollisuus-, elintarvike- ja kiinteistöpalvelu-, puhtaus- ja matkailualat. Viimeisten kolmen vuoden aikana eniten on kasvanut kasvatusala. Lievästi olivat kasvaneet mm. talotekniikka-, kone- ja metalli- sekä maanrakennusalat. Työllistävistä aloista opiskelijamäärät olivat vähentyneet mm. rakennusosalalla. Monella pienellä alalla opiskelijamäärä on pysynyt pienenä.

On tärkeää huolehtia, että hakeutuneet pääsevät myös opiskelemaan Luksiaan. Sähkö- ja automaatio- sekä talotekniikka-aloilla kaikkia halukkaita ei ole pystytty ottamaan opiskelijoiksi. Tutkintojen keskeyttäminen on keskeisin kilpailukykyä laskeva tekijä useilla aloilla. Keskeyttämisissä on toimipiste- ja alakohtaisia eroja. Suurimmat keskeyttäneiden määrät (yli 15 % aloittaneista) ovat ravintola- ja catering- sekä luonnonvara- ja ympäristöaloilla. Sähkö- ja automaatioaloilla keskeyttäminen on vähäisintä.

HAMK on tehnyt selvityksen ammatillisen koulutuksen vaikuttavuudesta. Luksian volyymiltaan suurimpien tutkintojen osalta työllistyminen oli maan keskitasoa tai yli sen. Vain logistiikan, maatalousalan ja tieto- ja viestintätekniikan perustutkinnoista valmistuneet työllistyivät maan keskiarvoa heikommin. Opiskelijat ovat olleet hyvin tyytyväisiä tai jokseenkin tyytyväisiä koulutukseen lähes kaikilla koulutusalueilla (keskiarvo 4,0 tai yli). Myös työelämäpalaute on kokonaisuudessaan vähintäänkin hyvällä tasolla.

Tehostamistoimenpiteitä:

- Vahvistamme Luksia-tasoista opetustarjontaa ja huolehdimme, että kaikilla opettajilla on tietämys erilaisista vaihtoehdoista.
- Kannustamme opiskelijoita jatko-opintoihin.
- Vahvistamme kumppanuutta työelämän kanssa työelämäintegroituneen oppimisen mahdollistamiseksi.
- Varmistamme riittävän resurssoinnin koulutus- ja oppisopimuspaikkojen hankkimiseen sekä ohjaamiseen.
- Kasvatamme opiskelijamääriä työllistäville ja alueen elinvoiman kannalta merkittäville aloille sekä huoltovarmuusaloille.
- Tehostamme osatutkintotarjontaa
- Suhteutamme henkilöstöresurssin opiskelijavolyymiin.

4 Kasvun ja kehittymisen kohteet

Luksian tavoitteena on palvella alueen työ- ja elinkeinoelämää, kuntia sekä asukkaita. Kasvun ja sopeuttamisen ohjelma tunnistaa uuden strategian mukaiset kasvun koulutusalat sekä muut kehittymisen kohteet, joiden avulla varmistetaan Luksian koulutusten ja palveluiden kehittyminen ajassa.

- Oppivelvollisten oppimisen varmistaminen
- Jatkuvan oppimisen palveluiden lisääminen
- Osaamispalveluiden tuotteistaminen
- Yritys- ja työelämäyhteistyö
- Työllisyyden edistäminen ja uraseuranta
- Teknologian kehityksen hyödyntäminen
- Ammatillisen koulutuksen vetovoiman ja tunnettuuden lisääminen
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen
- Tila- ja kiinteistöohjelma
- Työllisyysalueiden palvelutuotanto

4.1 Alueen kasvua ja kehittymistä tukevien koulutusten volyymin kasvattaminen

Tavoitteena on tukea alueen kasvua ja elinvoimaa kouluttamalla osaavaa työvoimaa työelämän tarpeisiin. Kasvun aloja ovat mm. kasvatusta, talotekniikka- ja kone- ja metalliala. Myös muilla kuin tässä luvussa mainituilla aloilla on potentiaalia kasvuun. Talotekniikassa henkilöstön osaamista kylmätekniikkaan on lisättävä. Kasvatusalan kannattava lisääminen edellyttää toimivaa yhteistyötä TUVA-koulutuksen kanssa. Lisäksi mietinnässä on myös kasvu sähkö- ja automaatioalan kokonaisuudessa. Kokonaisuudessa pyrimme korvaamaan vähennettyjen alojen opiskelijasuoritteet ja kasvattamaan toimintaa noin 70 opv.

4.1.1 Sähkö- ja automaatioala

Tausta:

Sähköalan työllisyys on pitkälti riippuvainen suhdanneherkän rakennusalan tilanteesta. Sähköala on kuitenkin työllistänyt taantumasta huolimatta hyvin ja alan tulevaisuuden näkymät ovat hyvät. Ala on kiinnostanut hakijoita. Ensisijaisia hakijoita on yhteishaussa joka vuosi enemmän kuin on aloituspaikkoja.

Linjaus:

Sähköalan yhteisvalinnan opiskelijamäärää on vaikea kasvattaa, koska alueen yritykset eivät pysty tarjoamaan työpaikalla oppimisen paikkoja. Tuottavuutta parannetaan uudistamalla pedagogisia ratkaisuja sekä henkilöstön työajan suunnittelua. Lisäksi mahdollistetaan sähköalan osaamista mm. ajoneuvo-, kiinteistö-, talotekniikka- sekä tieto- ja viestintätekniikka-alan opiskelijoille.

Yhtenä kannattavana lähestymislinjana on pienkoneiden / kodinkoneiden asentajat, joille avautuu työpaikkoja uuden EU-direktiivin myötä. Direktiivin tavoite on elektroniikkalaitteiden korjattavuus.

Tavoiteltava kasvu 10 opv / 2026

4.1.2 Rakennusala

Tausta:

Rakennusala on suhdanneherkkä ala. Rakentaminen vähentyi voimakkaasti vuonna 2023 ja on edelleen matalalla tasolla. Vähentäminen on tapahtunut erityisesti asuinrakentamisessa. Rakennustuotannon ennustetaan elpyvän vuonna 2026 johtuen väestökehityksestä sekä palautuvasta ostovoimasta. Ne luovat edellytykset asuntokysynnän elpymiselle. Maarakennusosalalla on edelleen työllisyystilanne hyvällä tasolla. Kysyntää erilaisiin energiaa säästäviin hankkeisiin on runsaasti, sillä energian hinnat ovat korkealla ja säävaihtelut ovat lisääntyneet. Vastuullisuus ja kokonaisvaltainen kestävyys tulee näkymään rakennusalan yritysten rakennushankkeiden rahoituksen hinnoissa ja ehdoissa. Siksi on tärkeää kouluttaa tulevaisuuden osaajia, joilla on ymmärrystä rakennusalan vastuullisuudesta. Vastuullisuus on alan toimijoille kilpailuetu ja tuo taloudellistakin hyötyä.

Linjaus:

Tehostetaan verkossa ja työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Tuottavuutta parannetaan uudistamalla pedagogisia ratkaisuja mm. yhteistoteutuksilla rinnakkaisalojen kanssa (esim. pintakäsittelyala, talotekniikka-ala ja taideteollisuusala). Näiden alojen yhtenä yhteisenä oppimisympäristönä ovat talotyömaat, joten opetus- ja ohjaushenkilöstön työn suunnittelua on tehostettava. Alalle on rakennettava toimiva jatkuvan haun malli. Maarakennusalan ja logistiikka-alan yhteistyötä tiivistetään ja ne keskitetään samaan tulosityksikköön.

4.1.3 Talotekniikka-ala

Tausta:

Talotekniikka-alan työllisyys on pitkälti riippuvainen suhdanneherkän rakennusalan tilanteesta. Nousukausi on tulossa ja Luksiassa on panostettu tulevaisuuden osaamiseen, sillä energia-ala on murroksessa. Luksia on nähnyt vihreän siirtymän mahdollisuutena alan kehityksessä ja panostaa uusiutuvan energian, automaation sekä digitaalisuuden osaamiseen. Tämä osaaminen edistää ympäristöystävällisempiä ratkaisuja ja luo uusia liiketoimintamahdollisuuksia alueen yrityksille. Se edistää myös huoltovarmuutta. Ala on kiinnostanut hakijoita. Ensisijaisia hakijoita on yhteishaussa joka vuosi enemmän kuin on aloituspaikkoja.

Talotekniikka on huoltovarmuusala. Digitalisaatio on tuonut alalle merkittäviä muutoksia. Yksi tärkeimmistä muutoksista on rakennusautomaatio. Teknologia tarjoaa älykkäitä ratkaisuja rakennusten hallintaan, energiatehokkuuteen ja asumismukavuuteen. Ala tarvitsee uudenlaisia osaajia. Tavoitteena on kasvattaa opiskelijamäärää ilman henkilöstölisäyksiä.

Linjaus:

Talotekniikka-alan opiskelijamäärää kasvatetaan. Vuoden 2026 yhteishakuun lisätään kuusi opiskelijapaikkaa. Tuottavuutta parannetaan uudistamalla pedagogisia ratkaisuja sekä henkilöstön työajan suunnittelua. Lisätään työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja rakennetaan uudenlaisia ratkaisuja työelämässä oppimisen mahdollisuuksien lisäämiseksi yhdessä työelämäkumppaneiden kanssa. Lisätään tuotteistettujen tutkinnonosakoulutusten määrää.

Talotekniikka-alan on kehitettävä kylmäalan ja rakennusautomaation osaamista.

Tavoiteltava kasvu 10 opv / 2026

Aikataulu: 2026–2027

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

4.1.4 Ajoneuvoala

Tausta:

Ajoneuvoalalla on käynnissä historiallinen murros, joka johtuu useammasta samanaikaisesta muutoksesta. Näitä muutoksia ovat mm. päästöttömyys, sähköistyminen ja kuljettajaa avustavien järjestelmien (ADAS) lisääntyminen. Ajoneuvoalalla tapahtuneiden ja tapahtumassa olevien muutosten myötä yritykset tarvitsevat uudenlaisesta ja monipuolista osaamista. Ajoneuvotekniikassa tieto- ja viestintätekniikan, automaation ja elektroniikan sovellusten hallitseminen on entistä tärkeämpää. Työssä on hallittava uusia työtapoja ja kokonaan uusia tehtäväalueita. Tämä haastaa ajoneuvoalaa, mutta samalla ala kasvaa ja kehittyy. Ajoneuvoala on kasvuala ja työllisyystilanne on hyvä. Luksiasta valmistuneet työllistyvät maan keskitasoa paremmin. Vauriokorjauksen osaajista on pulaa.

Linjaus:

Jatkuvan haun kautta valittavien opiskelijamäärää kasvatetaan. Kasvua tulee myös uutena käynnistyneestä hyötyajoneuvokoulutuksesta, johon on tavoitteena saada 20 uutta opiskelijaa. Vauriokorjaamisen osaamisalan opiskelijamäärää korotetaan. Tuottavuutta parannetaan uudistamalla pedagogisia ratkaisuja varmistamalla tulevaisuuden osaaminen. Rakennetaan toimiva jatkuvan haun malli. Tuottavuutta lisätään myös parantamalla opetus- ja ohjaushenkilöstön työn suunnittelua. Lisätään tuotteistettujen tutkinnonosakoulutusten määrää. Vauriokorjauksen lisäksi harkitsemme automaalauksen osaamisalan ylösajoa.

Aikataulu: 2026–2027

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

4.1.5 Logistiikka-ala

Tausta:

Logistiikka-ala on merkittävässä murroskohdassa. Alaa haastavat muuttuvat geopoliittiset tilanteet, niiden seuraukset ja EU:n vihreän siirtymän tavoitteet, jotka on saavutettava tulevaisuudessa. Alan tulevaisuuden odotukset ovat nousukauden jälkeen viime vuosina hieman synkentyneet. Suomen vientikysyntä on heikentynyt keskeisten kauppakumppanimaiden talousnäköymien huononnutta, mikä on vähentänyt

logistiikkapalveluiden kysyntää. Talouden suhdanteet vaikuttavat tavarankuljetuksen työllistävyyteen etenkin teollisuuden ja rakennusalan tarvitsemien kuljetusten kautta. Samalla alan osaamisvaatimukset ovat kasvaneet ja laajentuneet. Länsi-Uudellamaalla on kuitenkin merkittävä määrä logistiikka-alan yrityksiä. Luksian toimintaympäristössä logistiikka-alalle tarvitaan uusia osaavia työntekijöitä kuljetus-, varasto- ja tieliikenteen tehtäviin. Kohtaantoa tulee vahvistaa. Linja-auton kuljettajakoulutuksen volyymia on mahdollista kasvattaa.

Linjaus:

Tuottavuutta parannetaan uudistamalla pedagogisia ratkaisuja sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön työn suunnittelua. Kehitetään edelleen kielitietoista opetusta. Tiivistetään edelleen yhteistyötä alueen yritysten kanssa ja lisätään oppisopimuskoulutusta. Erityisesti perustutkinnon suorittaneiden työllistymistä tuetaan. Lisätään tuotteistettujen tutkinnonosakoulutusten määrää. Toimintaa tehostetaan yhdistämällä kuljettajakoulutustoimintoja maarakentajien kanssa.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

4.1.6 Kone- ja tuotantotekniikka

Tausta:

Kone- ja tuotantotekniikka on alueella merkittävä ala. Teollisuuteen tarvitaan uusia työntekijöitä. Uudistuneet tutkinnonperusteet otettiin käyttöön 1.8.2024. Uudistunut tutkinto palvelee paremmin työelämän tarpeita sekä mahdollistaa opiskelijalle erilaisia opintopolkuja työelämän työtehtäviin.

Alan vetovoima on kehittynyt parempaan suuntaan viime vuosina. Uudet tutkinnon perusteet ovat ajassa kiinni. Luksiassakin opiskelijamäärä on kasvanut viime vuosina. Vuoden 2025 yhteishaussa ensisijaisia hakijoita oli enemmän kuin aloituspaikkoja. Tavoitteena on edelleen kasvattaa opiskelijamääriä viidellä opiskelijavuodella ja kehittää koulutusta.

Linjaus:

Vahvistetaan kone- ja tuotantotekniikan houkuttelevuutta ja tehostetaan markkinointia. Tuottavuutta parannetaan uudistamalla pedagogisia ratkaisuja sekä parantamalla opetus- ja ohjaushenkilöstön työn suunnittelua. Lisätään tuotteistettujen tutkinnonosakoulutusten määrää. Kasvatetaan volyymia viidellä opiskelijatyövuodella.

Tavoiteltava kasvu 5 opv / 2026

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

4.1.7 Puhdistus- ja kiinteistöpalveluala

Tausta:

Puhdistus- ja kiinteistöpalvelualalla on kaksi osaamisalaa: kiinteistönhoidon ja toimitilahuollon osaamisalat. Puhdistus- ja kiinteistöpalvelualan työllisyystilanne on hyvä. Yhteishaun ensisijaisia hakijoita on vähän. Alalla on poikkeuksellisen paljon ammattitutkinto-opiskelijoita. Opiskelijoista suurin osa tulee yritysten ohjaamana oppisopimusopiskelijoiksi. Alalla on paljon eri kieli- ja kulttuuritaustaisia opiskelijoita. Opetus on kielitietoista.

Ala on kehittyvä ja kestävä kehityksen periaatteet ovat mukana kaikilla tehtävätasoilla. Ala automatisoituu ja robotisaatio muuttaa alaa.

Linjaus:

Vahvistetaan alan houkuttelevuutta ja tehostetaan markkinointia. Kehitetään yhteistyötä TUVA-koulutuksen sekä yhteistoteutuksia työelämän kanssa. Lisätään tuotteistettujen tutkinnonosakoulutusten määrää. Avataan Kirkkonummelle puhdistus- ja kiinteistöpalvelupainotteinen TUVA, joka toimii syöttöväylänä ammatillisiin opintoihin. Parannetaan alan markkinointia kiinteistöpalvelujen osalta, pyritään tuomaan esille puhtausalan nimen alle jäävää kiinteistön osuutta. Puhtausalalla voisi mahdollisuutena toimia kokeilulupa ja sen kautta järjestettävä englanninkielinen koulutus, joka lisäisi hakijoita. On kuitenkin selvitettävä alueellinen työllistyminen, jos opiskelijalle ei kerry riittävää kotimaisen kielen osaamista.

Tavoiteltava kasvu 5 opv / 2026

Kummankin osaamisalan työllistymistilanne on hyvä.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäälliköt

4.1.8 Sosiaali- ja terveysala

Tausta:

Sosiaali- ja terveysala on työllistänyt hyvin, mutta hoitajamitoitusten muutokset on muuttaneet väliaikaisesti tilannetta. Media on luonut negatiivista kuvaa alasta, sen vetovoima on vähentynyt ja koulutuksen hakijamäärät ovat laskeneet. Alalle ohjautuu paljon eri kieli- ja kulttuuritaustaisia opiskelijoita, jotka kouluttautuvat aluksi osatutkintojen kautta. Työvoimatarve kasvaa edelleen, kun henkilöstö ikääntyy ja eläköityy, eikä tilalle tule tarpeeksi uusia tekijöitä. Toinen työvoimatarpeeseen keskeisesti vaikuttava tekijä on väestön ikärakenteen muutoksen aiheuttama palvelutarpeen kasvu, jonka arvioidaan jatkuvan ainakin 2030-luvulle. Alalle tarvitaan uusia osaajia myös kansainvälisten rekrytointien avulla. Lisäksi väestörakenteen muutoksen myötä on tarvetta kouluttaa vanhustyön osaajia.

Linjaus:

Tuottavuutta parannetaan uudistamalla pedagogisia ratkaisuja sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön työn suunnittelua. Jatketaan kielitietoisuuden opetuksen toteuttamista. Kehitetään yhteistoteutuksia yli alojen sekä lisätään hybridi- ja verkko-opetusta hyödyntämällä kumppanuuksia. Panostetaan tutkintouudistusten mukanaan tuomiin

mahdollisuuksiin ja uudenlaisiin toteutuksiin, joilla vahvistetaan työelämän osaamistarpeita. Kehitetään jatkuvan hakua täydentämään yhteishaun volyymeja.

Tavoiteltava kasvu 10 opv / 2026.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

4.1.9 Kasvatus- ja ohjausala

Tausta:

Kasvatus- ja ohjausalan työllisyystilanne on hyvä. Työvoimapulaa on varhaiskasvatuksessa ja koulunkäynnin ohjaajan työssä. Alan vetovoima on hyvä. Luksiassa on runsaasti kasvupotentiaalia. Haasteena on ollut se, että Luksialta on puuttunut alan perustutkinto.

Linjaus:

Lisätään hybridi- ja verkko-opetusta. Parannetaan uudistamalla pedagogisia ratkaisuja sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön työn suunnittelua. Hyödynnetään TUVA-koulutusta tutkintoon syöttävänä toimintona. Rakennetaan toimintamalli, joka vahvistaa heikolla kielitaidolla koulutukseen tulevien opiskelijoiden oppivalmiuksia ja samalla vahvistaa heidän tulevaa ammatillista osaamistaan. TUVA-koulutuksen kehittämisvastuu siirretään Espoon kampuksen osalta kasvatusalasta vastaavalle koulutuspäällikölle syksyn 2025 aikana.

Toiminnanohjauskokeilun myötä kartoitamme alueellista kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon tarjontaa ja harkitsemme koulutuksen käynnistämistä. Ammattitutkinnon osalta työllistyminen paranee merkittävästi lisäämällä opetukseen perustutkinnon osan: lapsen kasvun, hyvinvoinnin ja oppimisen edistäminen.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

4.1.10 Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (TUVA)

Tausta:

TUVA-koulutus alkoi vuonna 2022. Luksia toteuttaa koulutusta tällä hetkellä Lohjan, Nummelan ja Espoon kampuksilla.

Linjaus:

Tavoitteena on lisätä TUVAn opiskelijavuosia. Selvitetään mahdollisuutta ohjata hakijoita työllisyysalueiden kautta TUVA-koulutukseen. Aloitetaan TUVA-koulutus Kirkkonummella. TUVA-koulutuksessa tehostetaan koulutussuunnittelua. Rakennetaan uusia ammattisuuntautuneita TUVA-malleja ja kasvatetaan TUVA-opiskelijoiden volyymia 80 opiskelijalla vuoden 2026 aikana. Tästä kasvusta noin 60 opiskelijaa tulee Espoon toimipisteestä ja 20 Kirkkonummen toimipisteestä. Kartoitamme mahdollisuuksia opintopolkuun KOTO-koulutuksista tutkintoon valmentavaan koulutukseen ja sieltä ammatilliseen tutkintokoulutukseen, joko omista tai yhteistyökumppaneiden KOTO-koulutuksista.

Tavoiteltava kasvu 80 opv vuodelle 2026.

Aikataulu: 2025–2027

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

4.1.11 Liiketoiminta

Tausta:

Liiketoiminnan koulutusta tarjotaan Luksiassa kolmessa toimipisteessä. Työllistyminen on maan keskitasoa. Tavoitteena on kasvattaa opiskelijavolyymia, mutta vähentää kustannuksia sekä edistää työllistymistä. Tavoitteena on myös lisätä väyläopintoihin osallistuvien määrää. Siirretään perustutkinnon painopistettä verkkototeutuksiin.

Johtuen rahoituslainsäädännön muutoksista lähialueen kilpailijat ovat vähentäneet tarjontaa ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa. Liiketoiminta-alalla voisi hakea kasvua lähiesimiestyön ammattitutkinnosta ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnosta, joissa kilpailijoiden tarjonta on vähentynyt. Tutkintojen opiskelijavuosisirahoitus on heikko, jolloin perusrahoituspainotteisen koulutuksen sijaan koulutuksen toteutus pitäisi olla tehokas ja suorituspainotteinen. Tutkinnoissa olisi mahdollisuus kevyeen verkkototeutusmalliin, joka tuottaisi suoritteita, mutta ei kuluttaisi isoja määriä opetusresurssia ja fyysisiä opetustiloja.

Linjaus:

Tehostetaan pedagogista toimintaa, kehitetään yhteistoteutuksia sekä lisätään verkko- ja hybridiopetusta. Tarjotaan myös väyläopintoja jatko-opintomahdollisuuksien edistämiseksi. Lisätään ammatti- ja erikoisammattitutkintojen tarjontaa.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

4.1.12 Oppivelvollisten oppimisen varmistaminen

Tausta:

Oppivelvollisuus laajeni vuonna 2021. Oppivelvollisuusikä korotettiin 18 ikävuoteen. Tavoitteena on, että jokainen peruskoulun päättävä suorittaa toisen asteen koulutuksen. Luksiassa aloittaa vuosittain n. 630 oppivelvollista. Oppivelvollisia kaikista opiskelijoista on 50 %. Oppivelvollisuuden laajentuminen toi uusia vastuita ja velvollisuuksia. Kun opiskelija aloittaa toisen asteen koulutuksessa, vastuu opiskelijan ohjauksesta, tuesta ja valvonnasta siirtyy koulutuksen järjestäjälle.

Myös hallitusohjelma velvoittaa huolehtimaan oppivelvollisten koulutuksen laadusta. Hallitusohjelmaan on kirjattu, että erityisesti oppivelvollisille turvataan riittävä lähiopetuksen määrä. Heille turvataan myös riittävä työpaikkaohjaaminen sekä tarvittava oppimisen tuki.

Linjaus:

Uusille aloittaville opiskelijoille on laadittu kattava perehdytysmateriaali, jonka avulla tutkinnonohjaaja auttaa opiskelijoita kiinnittymään opintoihin. Tukimateriaali otetaan käyttöön laajasti. Hyvinvoinnin lisäämiseksi ryhmäytymiseen ja yhteisöllisyyteen panostetaan. Myös yhteistyöhön huoltajien ja muiden sidosryhmien kanssa kehitetään.

Ns. kokonaisten koulupäivien varmistamiseksi on kartoitettu Luksia-tasoinen tarjonta tutkinto- ja toimipistekohtaisesti. Opetusta on tarjottimella lähes kaikissa tutkinnoissa

maanantaista perjantaihin vähintään klo 8.30–14.30 välillä. Lisäksi osassa tutkintoja oli tarjolla iltaopetusta.

Koulutussuunnittelussa painotetaan osaamisalojen ja toimipisteiden välistä yhteissuunnittelua ja tarjontaa. Verkko-opintotarjontaa ja hybriditoteutuksia vahvistetaan, jotta verkko-opetuksen edellytykset täyttävät opiskelijat voivat rikastuttaa opintojaan myös verkko-opinnoilla ja eri toimisteissä olevat opiskelijat saavat laajemman tarjonnan. Varmistamme, että opiskelijoilla on käytössään tarvittavat oppimateriaalit ja työvälineet ilman kustannuksia.

Jokaisen opiskelijan opintoja ohjataan ja opintojen etenemistä seurataan. Tutkinnohjaajat hyödyntävät tutkinnohjaajan työpöytää ja HOKS-keskustelutuokiot pidetään säännöllisesti. Kun opiskelijoiden suorituksia seurataan tiiviisti, voidaan puuttua mahdollisiin ongelmiin ajoissa.

Opiskelijoiden työllistymistä edistetään opintojen aikaisella uraohjauksella sekä mahdollistamalla kattavasti työelämässä oppimisen jaksoja koulutus- ja oppisopimuksella. Tavoitteena on, että keskimäärin puolet opinnoista toteutetaan työelämässä ja opinnot suoritetaan loppuun oppisopimuksella.

Aikataulu: 2026–2027

Vastuu: rehtori, koulutuspäälliköt

4.1.13 Jatkuvan oppimisen palveluiden lisääminen

Tausta:

Hallitusohjelman mukaisesti jatkuvalla oppimisella vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa aikuisten osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa.

Hallitusohjelmaan on kirjattu, että ammatillisen koulutuksen ja elinkeinoelämän yhteistyötä vahvistetaan, jotta ammatillinen koulutus vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin. Tavoitteena on uudistaa koulutuksen tarjonta vastaamaan nykyistä paremmin työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin. Ammatillinen koulutus on keskeisessä roolissa myös TE2024-uudistuksessa erityisesti osaamisen päivittämisessä.

Hallitus kannustaa suuntaamaan aikuisten tutkintokoulutusta koulutustasoa nostavaan tai työmarkkina-asemaa parantaviin koulutuksiin. Rahoituksella kannustetaan tarjoamaan ja suorittamaan tutkintoja pienempiä opintokokonaisuuksia, joita suunnitellaan yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa.

Hallituksen tavoitteena on saada koulutuksen piiriin niitä, jotka sitä eniten tarvitsevat. Erityisesti niitä, joilla vielä ei ole toisen asteen koulutusta. Lisäksi piilotyöttömien, osatyökykyisten ja vammaisten ihmisten osallisuutta ja osaamista on tavoitteena vahvistaa. Niille, joilla jo on aikaisempi tutkinto, kannustetaan tarjoamaan tutkintoa pienempiä kokonaisuuksia.

Linjaukset:

Koulutustarjonnan suunnittelua tehdään tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa, jotta se vastaa alueen elinkeinoelämän tarpeisiin. Vahvistetaan perustutkintojen rinnalla ammatti- ja

erikoisammattitutkintojen tarjontaa sekä työikäisille suunnattuja koulutuksia. Lisätään lyhyempien koulutusten tarjontaa. Tuotteistetaan koulutuksia tutkinnon osien tai teemojen kautta. Panostetaan tutkinnon osien ja ”opiskelupolkujen” tarjontaan. Nostetaan tutkinnon osista teemoja, jotka ovat kysytyjä työelämässä. Tuotteistetaan verkko-opintoja ja tehostetaan näkyvyyttä. Tehdään Luksia entistä kiinnostavammaksi ja uskottavammaksi työelämäkumppaniksi myös ammatti- ja erikoisammattitutkintotason koulutusten osalta.

Panostetaan hakevaan toimintaan ja pyritään saamaan koulutuksen piiriin työikäiset alueen henkilöt, joilla ei ole toisen asteen tutkintoa. Tehdään tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa, jotta saadaan koulutus- ja oppisopimuspaikkoja. Työelämässä oppiminen edistää tämänkin kohderyhmän työllistymistä.

Tehdään tiivistä yhteistyötä alueen TE-alueiden ja yritysten kanssa. Laajennetaan työvoimakoulutuksen tarjontaa.

Lisätään suomen kielen, kulttuurien tuntemuksen sekä ammattitaitoa ja osaamista vahvistavaa koulutusta työpaikkaohjaajille.

Aikataulu: vuoden 2026 aikana
Vastuu: koulutuspäälliköt ja rehtori

4.1.14 Osaamispalveluiden tuotteistaminen

Tausta:

Perinteisen tutkintotarjonnan lisäksi on tarpeellista muodostaa uudenlaisia osaamispolkuja hyödyntäen tutkinnon osia eri tutkinnoista. Keskusteluissa on noussut esille, että työllistyäkseen valmistuvat opiskelijat tarvitsevat omaa tutkintoaan laajemmin osaamisen. Lisäksi työelämässä olevat tarvitsevat osaamisensa täydentämiseksi pienempiä opintokokonaisuuksia.

Linjaukset:

Tuotteistetaan tutkinnon osia ja hyödynnetään koulutussuunnittelumahdollisuuksia laajan opetustarjonnan rakentamisessa ja opiskelijan HOKSissa. Otetaan yhteinen Luksia-tasoinen tarjonta laajasti käyttöön. Mahdollistetaan kaikilla aloilla ja kaikissa toimipisteissä toteutuksiin osallistuminen. Pyritään tuottamaan uusilla osatutkintokoulutuksilla 50 opiskelijatyövuotta lisää volyymia vuoteen 2028 mennessä.

Aikataulu: vuoden 2026 aikana
Vastuu: rehtori

4.2 Yritys- ja työelämäyhteistyö

Tausta:

Hallitusohjelma sekä ammatillisen koulutuksen ja rahoituksen lainsäädäntö kannustavat lisäämään työelämässä oppimista. Hallitusohjelman mukaan koulutussopimuksen sekä oppisopimuskoulutuksen käyttöä edistetään. Selvitetään myös mahdollisuuksia oppisopimuskoulutuksen korvauksen porrastamiseen opintojen edetessä.

Yritys- ja työelämäyhteistyö onkin avainasemassa Luksian menestyksessä. Tiiviillä yhteistyöllä huolehditaan siitä, että opiskelijoille on tarjolla riittävästi työssä oppimisen paikkoja ja näyttöpaikkoja. Samalla varmistetaan, että koulutus vastaa työelämän muuttuviin tarpeisiin ja suuntautuu oikeille aloille. Tiivistä työelämä- ja yritys yhteistyöstä tulee entistä merkittävämpää myös ammatillisen koulutuksen rahoituksen näkökulmasta. Oppisopimuskoulutus on erittäin kustannustehokas koulutuksen järjestämis muoto. Oppisopimuskoulutuksella on merkittävä rooli myös uudistuvien TE-palveluiden tavoitteiden saavuttamisessa sekä linkkinä koulutuksen kautta kestävästi työelämään sijoittumisessa.

Rahoitusuudistus kannustaa kouluttamaan myös opiskelijoita, joilla ei ole aikaisempaa toisen asteen tutkintoa. Tässäkin asiassa on tärkeää tehdä tiivistä yhteistyötä työnantajien kanssa.

Luksian toimintatapa on vastavuoroinen ja ketterä kumppanuus sekä yritysten että muiden sidosryhmien kanssa. Yhteistyöllä edistetään alueen työllisyyttä ja huolehditaan siitä, että jokainen Luksiasta valmistuva saa riittävät valmiudet toimia työelämässä. Luksia toimii tiiviissä yhteistyössä Luksia koulutus Oy:n kanssa. Yhteistyössä pystytään vastaamaan alueen yritysten tarpeisiin sekä ammatillisen koulutuksen että maksullisen koulutuksen palveluilla.

Linjaus:

Työelämäyhteistyön kumppanuus -malli uudistetaan vastaamaan Luksian uutta strategiaa. Panostetaan työelämälle suunnattuun viestintään, markkinointiin ja tapaamisiin, jotta yritykset ja työnantajat tietävät keinot saada osajia ja kehittää henkilöstön osaamista sekä valtionosuusrahoituksella että maksullisilla koulutuksilla.

Panostetaan asiakkuuksien hoitoon ja tehdään uusia avauksia sekä etsitään työssäoppimispaikkoja sekä näyttöympäristöjä eri aloille. Vahvistetaan opettajien työelämäyhteistyön roolitusta ja työelämäosaamista. Opettajat vierailevat laajasti erilaisilla työpaikoilla ohjaamassa oppimista. Opettajia kannustetaan ja ohjataan tuomaan tietoa työelämän tarpeista oppilaitokseen ja välittämään alan tilannetietoa työpaikoille. Tämän avulla tuoteistetaan ja päivitetään opetustarjontaa vastaamaan alueen työelämän tarpeita.

Lisätään oppi- ja koulutussopimusten määriä. Tavoitteena on, että jokaisella opiskelijalla on puolet opinnoistaan työelämässä ja mahdollisimman moni suorittaa tutkinnon loppuun oppisopimuksella. Vahvistetaan myös niiden opiskelijoiden työssäoppimista ja työllistymistä, joilla on oppimisen haasteita. Tuetaan työnantajia täsmätyökykyisten ja muiden tukea tarvitsevien ohjauksessa. Hyödynnetään oppisopimuskoulutusta entistä aktiivisemmin myös työttömien osaamisen kehittämisessä. Rakennetaan TE-palveluiden asiakkaille yksilöllisiä polkuja työvoimakoulutuksen ja oppisopimuksen kautta työllistymiseen.

Yritysten ja TE-palveluiden lisäksi tehdään tiivistä yhteistyötä Jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen sekä kuntien elinkeinopalveluiden kanssa työllisyyden lisäämiseksi.

Etsitään yhdessä kumppaneiden kanssa ne työntekijät, joilta puuttuu peruskoulun jälkeinen tutkinto ja rakennetaan heille nopeita polkuja tutkintoihin tai tutkinnon osiin.

Aikataulu: vuoden 2026 aikana
Vastuu: rehtori, vararehtori

4.3 Työllisyyden edistäminen ja uraseuranta

Tausta:

Työllistymisen ja jatko-opintoihin siirtymisen merkitys rahoituksessa kasvaa. Tilastotietojen mukaan tutkinnon suorittamisen jälkeen aktiivisuusaste ja erityisesti työllistyminen on kohtalaisella tasolla, mutta vaatii edelleen kehittämistä.

Linjaus:

Panostetaan opiskelijoiden uraohjaukseen ja työllistymisen tukemiseen koko opintojen ajan, sekä tarvittaessa myös valmistumisen jälkeiseen vuoteen. Varmistetaan opiskelijoiden työnhakuvalmiudet ja osaamisen sanoittamistaidot. Käytetään monipuolisia keinoja opiskelijoiden työllistymisen tukemiseen sekä opintojen aikana sekä sen jälkeen. Työelämässä oppiminen hyödynnetään mahdollisimman monipuolisesti ja kasvatetaan mm. kesäoppisopimusten ja muiden lyhyiden oppisopimusten määrää. Tehostetaan uusien yritys- ja työantajakumppaneiden hankintaa erityisesti niillä aloilla, joilla työllistyminen ja työelämässä oppimisen paikkojen saaminen on erityisen haasteellista.

Tuetaan opiskelijan urasuunnitelmaa mahdollisuudella valita lukio-opintoja ja väyläopintoja ammattikorkeakoulusta. Kartoitetaan alumnitoiminnan aloittamista, jolla voisi toteuttaa valittujen alojen uraseurantaa ja työelämässä tarvittavan osaamisen ymmärrystä. Näin saatua tietoa hyödynnetään opiskelijoiden työllistymisen parantamiseksi.

Aikataulu: vuoden 2026 aikana

Vastuu: vararehtori

4.4 Digitaalisuuden hyödyntäminen

Tausta:

Strategian toimeenpanon yksi kriittinen menestystekijä tulee olemaan eri teknologioiden entistä parempi hyödyntäminen, mikä koskettaa koko Luksiaa. Vaikka pääpaino on pedagogisessa toiminnassa, ratkaisuja on mahdollista hyödyntää myös muissa palveluissa. Tekoälyn yhdistäminen jo käytössä oleviin oppimisalustoihin ja teknologioihin tuo kustannustehokkuutta ja säästää henkilötyöaikaa kohtaamiseen ja uuden innovointiin.

Linjaus:

Digitaalisuus tukee Luksian strategiaa ja sen vetovoimaisia sekä vaikuttavia koulutustuotteita. Varsinaisen koulutuksen lisäksi pyrimme jatkuvasti vaikuttamaan päivittäin käyttämiemme järjestelmien kehitykseen, että niistä saataisiin mahdollisimman automatisoituja, helppokäyttöisiä ja yksiselitteisesti tulkittavia. Kaudella 2026–2028 tulee mukaan vahvasti tekoäly ja sen hyödyntäminen monissa arjen toiminnoissa. Tekoäly antaa mahdollisuuksia mm. opetusmateriaalin tuottamiseen, palautettujen tehtävien tarkistamiseen ja erilaisten henkilökuntamme käyttämien arjen sovellusten automatisointiin.

Tiedolla johtaminen ja oppimisanalytiikka on tärkeä osa digitaalisuuden kehitystä valitulla kaudella. Tiedolla johtamisen työkalut ovat jo nykyisellään hyvällä tasolla, mutta jatkamme järjestelmän kehittämistä kohti selkeitä, eri käyttötarkoituksia varten rakennettuja

raporttityökaluja. Suunnittelemme myös oman Power Bi osaamisen vahvistamista, jolloin pystyisimme paremmin vastaamaan omiin raportointitarpeisiimme.

Opetuksen digitalisaation kehittäminen osana Luksian koulutustuotteita on jatkossakin tärkeää. Tarjoamme digitaalisia oppimismahdollisuuksia osana opintojamme, kädentaitojen opetuksen tukena ja mahdollisuutena opiskella teoriapainotteisia opintoja ajasta ja paikasta riippumatta. Oppivelvollisten osalta kuitenkin painotamme digitaalistenkin ratkaisujen suhteen pääsääntöisesti lähiopetuksessa käytettäviä ratkaisuja. Digikehityksen varmistamiseksi Luksiaan rakennetaan teknologisia valmiuksia vahvistava strateginen ohjelma vuosille 2026–2028, jossa huomioidaan tiedolla johtaminen, teknologiat, laitteisto, lisenssit ja henkilöstön osaaminen.

Aikataulu: 2026–2028

Vastuu: kuntayhtymän johtoryhmä, Primus-tiimi, kehittämisasiantuntija

4.5 Ammatillisen koulutuksen vetovoiman ja tunnettuuden lisääminen

Tausta:

Luksia vahvistaa ammatillisen koulutuksen tunnettuutta ja vetovoimaa strategiansa mukaisesti sekä toimii tulevaisuuden osaajien tekijänä. Arvostamme erilaisia oppijoita ja edistämme jatkuvaa oppimista, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Luksia on sitoutunut tuottamaan laadukasta opetusta ja työelämälähtöistä koulutusta elinvoiman vahvistamisen kumppanina jäsenkunnilleen.

Luksian tavoitteena on lisätä koulutusten vetovoimaa ja tunnettuutta monipuolisilla menetelmillä (mm. asiakkaiden kontaktointi ja monikanavainen markkinointi ja viestintä). Tunnettuutta vahvistetaan myös erilaisten tapahtumien, Tapahtumat lisäävät ammatillisen koulutuksen näkyvyyttä ja tarjoavat käytännönläheisiä mahdollisuuksia opiskelijoille ja yrityksille verkostoitua. Lisäksi ne tuovat esille eri alojen työtehtäviä, tukevat opiskelijoiden ammatinvalintaa. Kilpailut ja tapahtumat parantavat ammatillisen koulutuksen laatua, antavat opiskelijoille tilaisuuden esitellä osaamistaan ja vahvistavat työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä

Linjaus:

Monipuoliset menetelmät sekä laaja-alaiset markkinointi-, myynti- ja viestintäkanavat tukevat Luksian kasvun ohjelmaa.

Aikataulu: 2026–2028

Vastuu: kuntayhtymän johtaja

4.6 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Tausta:

Luksiassa panostetaan osaamisen kehittämiseen valittujen strategisten painopistealueiden mukaisesti. Strategiakauden 2026–2029 painopistealueita ovat vaikuttavuus, vetovoimaisuus ja ratkaisukeskeisyys. Henkilöstön osaaminen on Luksian kriittinen menestystekijä ja sillä on keskeinen rooli asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa.

Linjaus:

Osaamisen kehittämisen tulee Luksiassa olla systemaattista, suunnitelmallista ja strategisten tavoitteiden toteutumista tukevaa. Henkilöstön osaamisen kehittämistä toteutetaan yksilö- ja työyhteisötasolla hyödyntäen niin standardoituja muodollisia koulutuksia kuin tilannelähtöistä epämuodollista oppimistakin.

Osaamisen kehittämisessä huolehditaan ensivaiheessa ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä ja opetuspuolella erityisesti muodollisen kelpoisuuden saavuttamisesta pedagogisen pätevyyden muodossa.

Luksiassa on kehitetty hyviä toimintatapoja henkilöstön sisäiseen kouluttamiseen ja osaamisen varmistamiseen. Jatketaan digitaalisten osaamismerkkien hyödyntämistä ja kehitetään niitä edelleen. Kootaan henkilöstölle suunnatut sisäiset koulutukset selkeäksi kokonaisuudeksi koulutuskalenteriin ja määritellään vuositason ajankäyttö näihin. Henkilötasolla vahvistetaan vuosittain esihenkilön johdolla osaamisen kehittämisen suunnitelma, jonka sisältöä ja toteutumista seurataan Populus-järjestelmän kautta. Samassa yhteydessä on mahdollista tunnistaa myös osaamispuutteita.

Laaditaan osana strategian toimeenpano-ohjelmaa osaamisen kehittämiseen keskittynyt suunnitelma vuosille 2027–2029, jonka tavoitteena on varmistaa henkilöstön osaaminen strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnitelman teon yhteydessä on tärkeää määritellä kriittiset osaamiset.

Aikataulu: 2027–2029

Vastuu: henkilöstöpäällikkö

4.7 Tilojen ja kiinteistöjen kehittäminen

Tausta:

Tilat ja kiinteistöt ovat henkilöstökulujen jälkeen Luksian merkittävin menoerä. Toisaalta toimivat ja ajantasaiset tilat ovat olennainen osa työssä viihtymistä sekä toimivia ja ajantasaisia fyysisiä oppimisympäristöjä. Näiden syiden vuoksi pitkäjänteinen ja tulevaisuuteen luotsaava tilojen käytön ja kehittämisen suunnitelma on olennainen osa niin Luksian kehittymistä kuin myös taloudellista tehokkuutta.

Luksian strategiassa painotetaan vaikuttavuutta, vetovoimaa sekä ratkaisukeskeisyyttä. Lisäksi Luksia rakentaa jäsenkuntiensa kanssa omistajapoliittisia linjauksia ja strategisia kumppanuuksia. Omistajapolitiikan ja toimitila- ja kiinteistöohjelman tulee tukea valittua palvelurakennetta. Tarkoituksenmukaiset ja tehokkaasti hyödynnetyt toimitilat ovat keskeinen resurssi kuntayhtymän palvelutuotannossa.

Luksialla on käytössä omia tiloja 45 437 kerrosneliötä Toivonkadun ja Ojakkalantien kampuksilla sekä Ojamon kaivoslammella. Tämän lisäksi kuntayhtymällä on vuokrattuja tiloja Kirkkonummen Jorvaksessa 784 m² ja Espoon Perkkäällä 1400 m². Kuntayhtymän vuokraamien tilojen yhteiskustannus on 36 470 €/kk eli 440 t€ vuodessa.

Verrokkiorganisaatiot ovat tarkastelleet kriittisesti omien tilojensa tarvetta ja tiivistäneet entisestään työelämäyhteistyötä ja työelämässä tapahtuvaa oppimista, ja tätä kautta vähentäneet omia tilojaan. Näin on saatu aikaan merkittäviä kustannussäästöjä. Myös Luksiassa on lähitulevaisuudessa tarpeen arvioida omien tilojen määrän, sijainnin ja toiminnallisuuden kokonaisuutta suhteessa tulevaisuuden muutoksiin.

Linjaus:

Luksia laatii osana strategian toimeenpanoa tila- ja kiinteistöohjelman 2027–2030, jonka tavoitteena on tehostaa toimintaa, saada säästöjä ja varmistaa koulutuksen saavutettavuus. Luksian tarjoaman koulutuksen vetovoimaisuuden lisäämiseksi varmistetaan nykyaikaiset ja hyvin koulutusta tukevat tilat. Tilojen rakenteellinen muunneltavuus eri käyttötarkoituksiin otetaan huomioon uusinvestointeja ja peruskorjauksia tehtäessä.

Aikataulu: valmistelu käynnistetään syyskaudella 2026

Vastuu: talous- ja hallintojohtaja, rehtori

4.8 TE-palvelutuotanto

Tausta:

Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut (TE-palvelut) siirtyivät kunnille 1.1.2025 alkaen. Luksian toiminta-alueelle muodostui neljä työllisyysaluetta (isäntäkunnat: Espoo, Kirkkonummi, Lohja ja Raasepori). Tavoitteena on tehdä jokaisen työllisyysalueen kanssa kumppanuussopimus. Palveluita kehitetään yhdessä työllisyysalueen kanssa ja palvelukarttaa päivitetään aktiivisesti yhteistyössä. Palvelut kattavat mm. kotoutumiskoulutuksen, erilaisia valmennuksia (yksilö ja ryhmä), muutuskoulutuksia, osaamiskartoituksia, yhteishankintakoulutukset sekä yhteisen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelun. Työllisyysalueet ovat hyödyntäneet siirtymäaikana ELYn kilpailuttamia palveluita palvelutarjontansa (yksilö ja ryhmävalmennuksia), joissa optiot ovat vuoden 2026 loppuun (ryhmä) ja 2028 syksyyn (yksilö). Länsi-Uudenmaan kotoutumiskoulutusten osalta (Kirkkonummi, Lohja ja Raasepori) työllisyysalueet yhteistyössä kilpailuttivat ko. kotoutumiskoulutuksen syksyllä 2025 ja kotoutumiskoulutusta toteuttaa tällä hetkellä Arffman Oy.

Linjaus:

Tavoitteena on saada Länsi-Uudenmaan työllisyysalueiden kanssa sellainen yhteistyö, että työllisyysalueet hankkisivat lakisääteiset palvelut Luksialta. Tähän perustuen kumppanuussopimusten jatkoksi tehtäisiin toistaiseksi olevat palvelusopimukset Luksian ja työllisyysalueiden kanssa, jonka liitteenä on hankittavien palveluiden palvelukuvaukset ja hinnoitteluliite. Liitteitä päivitetäisiin vuosittain. Sopimuksien arvo olisi vuositasolla 100 000 €. Arvio sopimuksen tulosta parantavasta vaikutuksesta vuositasolla on 20 000 €.

Aikataulu: kumppanuus- ja palvelusopimukset sekä liitteet tehtynä Lohja, Kirkkonummen ja Raaseporin osalta vuoden 2026 loppuun mennessä
Vastuu: vararehtori

4.9 Luksian tilojen vuokraaminen ulos

Tausta:

Luksian päätehtävä on ammatillisen koulutuksen järjestäminen. Luksian tiloja on vuokrattu ulkopuolisille toimijoille marginaalisesti. Tilojen ulosvuokraus on sisältänyt pääasiassa liikuntasalien, luentosalin ja auditorion vuokrausta, henkilökunnan kahden vuokra-asunnon vuokraamisen sekä 2023 alkaen tilojen vuokrauksen hyvinvointialueille. Satunnaisesti on vuokrattu myös luokkatiloja kuntayhtymän ulkopuolisille sekä asuntolan tiloja kesätauon aikana.

Kokonaisuutena Luksiassa vuokrataan tiloja ulos vuositasolla noin 85 t€ arvosta.

Linjaus:

Tilojen ulosvuokraus vaatii pääsääntöisesti aina Luksialta myös lisäyksiä henkilötyöpanokseen tai kiinteistössä ostopalvelujen käyttöä päivystysaikoina. Se on ollut tähän mennessä joiltakin osin myös tappiollista toimintaa, vaikka lähtökohtana pitäisi olla omakustannushinnoittelu ja määritelty katetuottoprosentti. Tämän vuoksi Luksia ei jatkossakaan laajenna tilojen lyhytaikaista ulosvuokrausta. Pidempiaikaiseen vuokraamiseen Luksialla ei tällä hetkellä ole vapaita, soveltuvia tiloja. Mikäli opetustoimintaa tulevaisuudessa keskitetään ja tiloja vapautuu, tarkastellaan tilannetta uudelleen. Tilojen ulosvuokraus käsitellään aina tapauskohtaisesti ottaen huomioon omat tilatarpeet (lukujärjestys, tilavaraukset) sekä vähintään omakustannushintaperusteen noudattaminen.

Aikataulu: vuoden 2026 talousarvion yhteydessä, toimeenpano ko. talousarviovuonna
Vastuu: talous- ja hallintojohtaja

4.10 Toiminnan tehostaminen koulutussuunnittelun avulla

Tausta:

Toimitilakustannukset ovat merkittävä kustannuserä. Tiloja on hyödynnettävä entistä tehokkaammin ja opetusta ja ohjausta tulee suunnitella joustavasti esim. klo 8.00–18.00 välisenä aikana. Myös kesäajan entistä tehokkaampi hyödyntäminen opetukseen mahdollistaa kasvun ja tehostaa tilojen käyttöä.

Linjaus:

Tehostetaan tilojen yhteiskäyttöä varausprosessia kehittämällä.

Aikataulu: 2026–2027
Vastuu: rehtori, vararehtori

4.11 Hankkeiden rooli toiminnan kehittämisessä

Tausta:

Luksian hankesalkun omarahoitusosuus vuonna 2024 oli 8,5 %. Arvio vuodelle 2025 on korkeintaan noin 10 %. ESR- ja EAKR- rahoitteiset hankkeet nostavat omarahoitusosuutta. Kehittämisrahoitusta käytetään ensisijaisesti Luksian pedagogisen toiminnan kehittämiseen ja alueellisen yhteistyön edistämiseen. Hankkeissa toimiva henkilöstö on Luksian vakinaista henkilöstöä, jolloin kehittämistulokset saadaan parhaiten hyödynnettyä toiminnassa.

Linjaus:

Luksian kannattaa olla mukana kehittämishankkeissa, joissa ei ole omaa rahoitusosuutta tai rahoitusosuus on pieni sekä kehittämishankkeet mahdollistavat pedagogisen toiminnan kehittämisen ja alueellisen yhteistyön edistämisen. Lisäksi varmistetaan, että kehittämistoiminta hoidetaan talossa olevalla henkilöstöllä.

Aikataulu: 2026–2028

Vastuu: vararehtori

4.12 Työajan käyttö

Tausta:

Luksian opetushenkilöstö on OVTES'in vuosityöajan piirissä. Toteutuneen työajan seurannassa käytetään Taika-järjestelmää. Opettajalle vahvistetaan työaikasuunnitelma kalenterivuodeksi kerrallaan ja siinä vahvistetaan palkanmaksun perusteena oleva vuositasen tuntimäärä. Mikäli suunniteltu tuntimäärä ylittyy, myös maksettava palkka nousee. Työajan suunnittelun tueksi ja yhdenmukaisuuden varmistamiseksi on laadittu suunnittelun mallikehys ja resurssiohje.

KVTES'in ja TS:n soveltamisalaan kuuluva henkilöstö on liukuvan työajan piirissä. Toteutunutta työaikaa seurataan Timecon-järjestelmällä. Liukuvan työajan paikallinen sopimus on päivitetty vuonna 2024. Olennaisin muutos aiempaan oli ns. leikkurin käyttöönotto, jossa 40 tunnin rajan ylittävä liukumasaldo leikkautuvat pois. Tämä on ohjannut henkilöstöä käyttämään liukuvaa työaikaa sen tarkoituksen mukaisesti. KVTES'in ja TS:n työaika määräykset määrittelevät ns. erillislisät (mm. iltalisä, lauantailisä) sekä ylityökorvauksen. Näitä menee vuositasolla maksuun vain kohtuullinen määrä.

Linjaus:

Työajan käytössä on olennaista resurssien tarkoituksenmukainen kohdentaminen ja niiden tehokas käyttö. Opetuspuolella työaikaa kohdennetaan nimenomaan opiskelijoihin, tähän ohjaa myös mallikehys. Työajan toteumaa seurataan mahdollisimman reaaliaikaisesti. Merkittäviin poikkeamiin puututaan välittömästi ja niiden taustat käydään läpi esihenkilön johdolla. Työajan toteumaa seurataan tarkasti myös sivutoimisten tuntiopettajien osalta, jotta tuntimäärät pysyvät alle päätoimisuuden rajan.

Opetushenkilöstön työajan seuranta toteutetaan vuonna 2025 käyttöön otetun Taika-järjestelmän avulla. Järjestelmässä on havaittu ensimmäisen käyttövuoden kokemusten

perusteella kehittämistarpeita, joita ratkotaan vuoden 2026 aikana yhdessä järjestelmän toimittajan kanssa.

Muun henkilöstön työajan seuranta siirretään vuoden 2026 aikana olemassa olevaan Populuksen työajanseurantajärjestelmään. Käyttöönoton valmistelu on käynnissä järjestelmän toimittajalla (CGI).

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, henkilöstöpäällikkö

5 Säästöt ja sopeuttamisen kohteet

5.1 Hankinnat

Tausta:

Luksian hankintatoimi on pääosin hajautettu koulutusaloille. Konsernitasoisia hankintoja koordinoi talous- ja hallintojohtaja ja kuntayhtymään kesällä 2025 perustettu hankintatiimi, joka auttaa koulutusaloja hankintaprosessin toteutuksessa. Kuntayhtymässä pyritään hyödyntämään mm. Hanselin kilpailuttamia puitesopimuksia, mutta paikallisesti ja varsinkin pienhankintojen toteuttamisessa on suurta vaihtelua tulosityksiköiden välillä. Hankintatoimea tehostamalla, hankintoja keskittämällä sekä hankintojen kriittisellä tarkastelulla on mahdollista saavuttaa merkittäviä kustannussäästöjä. Olennaisinta on, että hankinta perustuu todelliseen tarveselvitykseen ja että kilpailutus tehdään asiantuntevasti ja huolellisesti.

Linjaus:

Hankintojen tehostamiseksi perustetaan kuntayhtymään hankintasihteerin työtehtävä. Hankintasihteerin työtehtävä on laajuudeltaan noin 0,5 htv. Hankintasihteerin kuuluu hankintatiimiin, johon kuuluu hänen lisäksi talous- ja hallintojohtaja sekä johdon assistentti. Tehtävän perustaminen ei lisää kokonaishenkilötyövuosimäärää. Hankintojen tehostamisessa hyödynnetään myös Hankintapartners Oy:n vuonna 2024 tehdyn auditoinnin toimenpidesuosituksia. Puitesopimusjärjestelyihin liitytään aina, kun se on tarkoituksenmukaista ja kustannustehokasta.

Aikataulu: kevät 2026

Vastuu: talous- ja hallintojohtaja

5.1.1 Tietotekniikkahankintojen tehostaminen

Tausta:

Luksiassa tehdään vuosittain tietotekniikan laitehankintoja 2026 talousarvion mukaan noin 250 000 € arvosta. Summaan sisältyvät monitoimilaitteet, puhelimet, tietokoneet sekä muu tietoteknisen ympäristön ylläpitoon tarkoitettu materiaali. Kasvun ja sopeuttamisen ohjelmaa varten on kartoitettu nykytilanne, tietokoneiden käyttöaste sekä tulevaisuuden tarpeet ja tasot. Henkilökunnalla ja opiskelijoilla on yhteensä 2 500 tietokonetta ja keskimäärin vuosittain uusitaan noin 500 tietokonetta. Mobiililaitteita henkilökunnalla on

noin 350 ja vuosittain uusitaan noin 100 laitetta. Kartoituksen perusteella on määritetty hankintojen taso vuosille 2026–2028 ja arvioitu hankintojen tehostamisella saavutettavat hyödyt.

Linjaus:

Luovutaan kaikille oppivelvollisille jaettavista henkilökohtaisista tietokoneista ja varmistetaan lainakoneiden riittävyys. Tämä tarkoittaa vuositasolla keskimäärin noin 30 000 € tulosvaikutusta.

Aikataulu: 2026–2028

Vastuu: tietohallinnon palvelupäällikkö, talous- ja hallintojohtaja

5.1.2 Kalustehankintojen tehostaminen ja keskittäminen

Tausta:

Luksiassa hankintaan uusia ja käytettyjä kalusteita vuositasolla noin 30 000 eurolla. Uudet luokka- ja aulatilojen sekä työhuoneiden kalusteet hankitaan kilpailutuksen kautta kolmelta vakiintuneelta toimittajalta. Ensisijaisesti on viimeisten kolmen vuoden aikana pyritty hankkimaan käytettyinä mm. Kiertonetistä ja käytettyjä kalusteita myyvilta tavarantoimittajilta. Kalusteiden hankinta on keskitetty kiinteistölle.

Linjaus:

Tehostetaan edelleen vanhojen kalusteiden kierrätyskäyttöä ja edellytetään pitkän tähtäimen tarveharkintaa kalusteiden hankkimisessa. Hankitaan laadukkaita ja hyvin kulutusta kestäviä kalusteita ensisijaisesti käytettynä ja pysytään kalustehankinnoille asetetussa talousarviossa. Kalustehankintojen tehostamisella arvioidaan saatavan 3 000 euron vuosittainen säästö.

Aikataulu: vuosi 2026

Vastuu: talous- ja hallintojohtaja, kiinteistöpäällikkö

5.1.3 Pienhankintaprosessin tehostaminen ja keskittäminen

Tausta:

Luksialle lähetettiin vuonna 2024 yhteensä 8 280 ostolaskua. Toimittajien lukumäärä vuonna 2024 oli 1 016 ja ainoastaan kerran laskuttaneita toimittajia näistä oli 447 kpl eli melkein puolet. Luksia saa yhdeltä toimittajalta keskimäärin 8,1 laskua vuodessa. Valtiovarainministeriön laskelman mukaan yhden ostolaskun käsittely julkishallinnossa maksaa 24 €/lasku. Luksian laskutuksen välilliset kustannukset ovat vuodessa tähän laskelmaan perustuen noin 198 720 €.

Luksiassa on pienhankintaohje, jossa on ohjeistettu pienhankintaprosessiin kuuluvat periaatteet, säännöt ja toimintatavat. Pienhankintaohjetta on päivitetty säännöllisesti. Vuonna 2024 kuntayhtymän johto teetti Hankintapartners Oy:llä hankintojen auditoinnin ostoreskontrasta toimitetun toimittajalistauksen perusteella. Auditoinnin, joka koski sekä pienhankintoja että kynnysarvon ylittäviä hankintoja, lopputuloksena saatiin suosituksia

puitesopimusten lisäämisestä, uudelleen kilpailutuksista ja erityisesti kiinteistöpalveluihin liittyvien pienhankintojen keskittämisestä, kilpailuttamisesta ja sopimushallinnasta.

Linjaus:

Lisätään koontilaskujen määrää, missä se on tarkoituksenmukaista koko tilaus-toimitus-laskutusprosessin kannalta. Toimittajiin, joilla on euromäärältään pieniä toistuvia laskuja, ollaan yhteydessä ja siirrytään käyttämään kuukausittaista koontilaskutusta. Edellytetään esihenkilöiltä nykyistä tiiviimpää valvontaa pienhankintaohjeistuksen noudattamisessa. Supistetaan henkilöstön osto-oikeutta suoraan myymälöistä. Tehdään soveltuvin osin Hankintapartners Oy:n auditointiraportissa esitetyt toimenpiteet pienhankintojen kilpailuttamisessa, erityisesti keskitytään kilpailuttamaan ja keskittämään kiinteistöpalveluihin liittyvät hankinnat. Toimenpiteillä arvioidaan saatavan vuositason suorat 30 000 € säästöt sekä välillisesti säästettyä työaikaa.

Aikataulu: vuosi 2026

Vastuu: talous- ja hallintojohtaja, esihenkilöt, hankintatiimi

5.1.4 Tietokoneohjelmien ja -sovellusten inventaario ja supistaminen

Tausta:

Luksiassa käytetään erilaisiin lisensseihin ja ohjelmistoihin vuositason hieman yli miljoona euroa. Kuntayhtymän käytössä on yli 50 ohjelmistoa. Suurimmat kulut tulevat kriittisistä opetuksen ja hallinnon toiminnanohjausjärjestelmistä, kuten Primus-, Moodle-, Dynasty- ja Raindance-ohjelmistoista ja Microsoftin lisensseistä. Ohjelmien hankinnassa tietohallinto on mukana, mutta hankintaprosessi on hajautettu substanssiosaamisen vuoksi.

Linjaus:

Kartoituksen perusteella irtisanotaan lisenssit ohjelmistoista, joiden käyttö on vähäistä tai jopa olematonta. Tällä arvioidaan saatavan vuositason noin 30 000 € säästö. Toisaalta hyödynnetään tekoälyyn käytettäviä ohjelmistoja opetuksessa ja tukipalvelujen prosesseissa, joka lisää lisenssikustannusta noin 15 000 € vuodessa eli nettona arvioitu säästö on 15 000 € vuositason.

Aikataulu: vuosi 2026

Vastuu: tietohallinnon palvelupäällikkö, talous- ja hallintojohtaja, ohjelmistojen pääkäyttäjät/omistajat prosessikartoituksen mukaisesti

5.1.5 Työterveyden kustannusten arviointi ja tehostaminen

Tausta:

Luksian strategisena tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tiivistä ja toimintamallit sujuvia. Luksian työterveyshuoltosopimus kattaa sekä lakisääteiset ennakoivat työterveyspalvelut että yleislääkäritasoiset lääkäripalvelut. Keväällä 2024 tehdyssä kyselyssä henkilöstö piti työterveyden palvelulaajuuden säilyttämistä erittäin tärkeänä.

Luksian työterveyshuoltopalvelut kilpailutettiin vuoden 2024 lopussa Hanselin yhteishankintana. Työterveyskumppanina jatkaa Mehiläinen 4+2 –vuotisella sopimuksella ainakin vuoden 2029 maaliskuun loppuun saakka.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 257 512 €. Henkilöä kohden tämä tekee 743 €. Kustannuksista 40 % muodostui ennaltaehkäisevästä (Kela I) toiminnasta, 52,5 % sairaanhoidosta (Kela II) ja 7,5 % muista kustannuksista. Kela-palautus kustannuksista oli 92 460 €.

Linjaus:

Ylläpidetään tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja pyritään ohjaamaan kustannuksia lakisääteiseen ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon (näistä kustannuksista Kela palauttaa maksimissaan jopa 60 %). Pyritään pienentämään ei-lakisääteisten lääkäripalveluiden kustannuksia (vuonna 2024 yhteensä 135 194 euroa). Sisällytetään kuitenkin nämä palvelut edelleen työterveyshuollon sopimukseen.

Tuetaan työntekijöiden työkykyä läpi palvelussuhteen ja valmennetaan esihenkilöitä tunnistamaan työkykyriskejä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Erityisen olennaista on huomioida ikääntymisen vaikutus työhön ja mahdollistaa osa-aikainen työskentely työuran lopussa. Tämä pienentää ennenaikaisten sairauseläkkeiden riskiä. Uutena työkaluna työkyvyn seurantaan ja varhaiseen tukeen otetaan käyttöön lokakuussa 2025 Mehiläisen Kompassi-työkalu.

Luksian sairauspoissaoloista 68 % tulee työterveyshuollon kautta. Käyntimäärät työterveyshuollossa ylittävät Mehiläisen verrokkiryhmien käyntimäärät. Esihenkilö voi kuitenkin myöntää luvan tilapäiseen sairauspoissaoloon 1–5 päiväksi. Kannustetaan henkilöstöä ja esihenkilöitä hyödyntämään tämä mahdollisuus. On myös mahdollista ottaa käyttöön Mehiläisen palveluohjaus ajanvarauksen yhteydessä. Tämä tarkoittaa sitä, että Mehiläisen asiantuntija arvioi käynnin tarpeen ennen ajan varaamista.

Aikataulu: 2026–2028

Vastuu: henkilöstöpäällikkö

5.1.6 Majoitus- ja ravitsemispalveluiden käyttö ja kehittämispäivien järjestelyt

Tausta:

Luksian ulkopuolella tapahtuviin työmatkoihin, majoittumiseen ja kehittämispäiviin käytettiin viimeksi vahvistetussa tilinpäätöksessä lähes 80 000 € ja vuoden 2025 talousarviossa tähän on varattu 106 000 €.

Työyhteisöjen kehittämispäivät ovat keskeinen osa tiimien toiminnan kehittämistä. Työyhteisöjen kehittämispäivistä ei ole tähän mennessä tehty kuntayhtymätasoisia linjausta. Kehittämispäiviin varatut resurssit on otettu huomioon esihenkilöstä riippuen kustannuspaikkakohtaisessa talousarviossa.

Linjaus:

Tiimillä voi olla vuodessa joko yksi kokonaisen työpäivän mittainen kehittämisspäivä tai kaksi puolen päivän mittaista kehittämisspäivää. Kehittämisspäivät järjestetään pääsääntöisesti Luksian omissa tiloissa. Kehittämisspäivät järjestetään virka-aikana. Kehittämisspäivän kustannus on maksimissaan 50 € /työntekijä. Mikäli päivä jaetaan kahteen osaan, kustannus on maksimissaan 25 € / henkilö / kehittämisspäivä. Erillisiä virkistyspäiviä ei järjestetä. Kehittämisspäivään voi sijoittaa vapaamuotoisempaa aktiviteettia kevennyksenä. Varmistetaan viestinnän keinoin se, että kaikki luksialaiset tuntevat yhteisesti sovitut käytänteet ja että yhteisiä kehittämisspäiviä järjestetään. Koulutuksissa hyödynnetään entistä enemmän webinaareja, jolloin matkustus- ja majoituskuluilta vältytään. Näillä toimenpiteillä jokainen tulosityksikkö leikkaa tilin majoitus- ja ravitsemispalvelut budjettiaan tilinpäätökseen 2024 verrattuna 15 %. Toimenpiteen säästövaikutus on 12 000 €.

Aikataulu: talousarviovalmistelu 2026

Vastuu: esihenkilöt

5.1.7 Sisäisten tarjoiluiden arviointi ja supistaminen

Tausta:

Sisäisiä tarjoilutilauksia on budjetoitu vuodelle 2025 yhteensä noin 50 000 € ja viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen toteuma oli 76 000 €. Tästä summasta aamupuuro ja ilmaiset kahvitilaisuudet ovat suurin kuluerä. Tilikaudella 2024 tehtiin sisäisestä ja ulkoisesta edustamisesta ohjeistus, jossa tiukennettiin linjauksia mm. sisäisistä kahvituksista.

Linjaus:

Työhyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta säilytetään aamupuuro, koska sen yksikkökustannus ja rajakustannus on marginaalinen ja sitä tarjotaan joka tapauksessa opiskelijoille. Linjataan sisäisten kokousten ja kehityspäivien tarjoiluista seuraavaa:

- Ei tarjoiluita sisäisiin kokouksiin, esihenkilöt valvovat tämän noudattamista
- Luksia-tasoiset tapahtumat tarkastellaan erikseen
- Tiimien kehityspäivissä puolen päivän kokouksissa aamukahvi+ suolainen/makea tarjottava
- Koko päivän sisäisissä tilaisuuksissa aamukahvi, lounas ja ip-kahvi.

Arvioitu säästö: 5 000 €/vuosi

Aikataulu: talousarviovuosi 2026

Vastuu: esihenkilöt

5.1.8 Ulkoiset tarjoilut

Tausta:

Luksia järjestää erilaisia tapahtumia ja Luksian sidosryhmille järjestetään näiden yhteydessä erilaisia tarjoiluita. Tarjoilut ovat usein tarkoituksenmukaisia, mutta niiden suhteen tarvitaan yhtenäinen linjaus, jota noudatetaan. Yhtenäinen linjaus on kirjattu sisäiseen ja ulkoiseen edustamiseen koskevaan ohjeistukseen.

Linjaus:

Noudatetaan yhtenäistä, ohjeistettua linjausta ulkopuolisille kumppaneille tarjottaviin tarjoiluihin. Pyritään ohjeistusta noudattamalla saamaan 2 000 € vuosittainen säästö.

Aikataulu: talousarviovalmistelu 2026

Vastuu: esihenkilöt

5.1.9 Puitesopimusten käytön laajentaminen ja siitä saatavat säästöt

Tausta:

Puitejärjestelyllä tarkoitetaan hankintayksikön ja yhden tai useamman toimittajan välistä sopimusta, jonka tarkoituksena on vahvistaa tietyn ajan kuluessa tehtäviä hankintasopimuksia koskevat hinnat ja suunnitellut määrät sekä muut ehdot. Puitejärjestely soveltuu erityisesti hankintoihin, joissa tuotteet ja hinnat kehittyvät nopeasti, eikä hankintayksikön kannalta ole tarkoituksenmukaista sitoutua kiinteisiin hintoihin ja ehtoihin.

Luksialla on 13 voimassa olevaa puitesopimusta, jonka lisäksi Luksia on liittynyt kahdeksaan yhteishankintayksikkö Hanselin, Tieran ja Sarastian kilpailuttamaan puitesopimukseen. Sopimuksia on muun muassa elintarvikkeista, tietokoneista, mobiililaitteista, siivouskemikaaleista, toimistotarvikkeista ja työterveydestä. Luksian nykyinen sopimuskanta kattaa valtaosan jatkuvan ostamisen tarpeista.

Puitesopimuksilla varmistetaan markkinaehtoiset hinnat jatkuvasti tilattaville tavaroille ja palveluille. Sopimusehdoilla pyritään myös paremmin turvaamaan Luksian etu ongelmatilanteissa (toimitus, takuu, hinnantarkistus). Samalla säästetään hankintatiimin ja opetustoimen resursseja, kun puitesopimuksen piiriin kuuluvia hankintoja ei tarvitse kilpailuttaa erillisillä tarjouspyynnöillä.

Kuntayhtymässä on tehdyn auditointiraportin mukaan tunnistettu tarve uusien puitesopimusten osalta seuraavissa tuotekategorioissa:

- Elintarvikeostojen laajentaminen soveltuvin osin
- Jätehuoltopalvelut
- Autotarvikkeet
- Työvaatteet ja -suojaimet

Vuoden 2025 aikana on jo toteutettu mm. lakisääteisen tapaturmavakuutuksen kilpailutus, kiinteistön sähkö-, LVI- ja rakennustöiden puitesopimusjärjestelyt sekä tietoliikenneyhteydet. Tietoliikenneyhteyksissä (verkko) saavutettu säästö oli noin 30 000 € vuodessa.

Linjaus:

Puitesopimusten määrää lisätään vuoteen 2027 mennessä vähintään kolmella sopimuksella. Pientarviketoimittajien määrää keskitetään kilpailuttamalla.

Lisäksi seuraavat hankintakategoriat kilpailutetaan vuoden 2026 aikana:

- Kiinteistön pienhankinnat (työvaatteet, rakennustarvikkeet, LVI-tarvikkeet jne.). Oletettu säästö 20 000 € vuodessa riippuen kiinteistöpalvelujen järjestämistavasta.

Uusien kilpailutusten ja sopimusten oletettu säästövaikutusvuodessa on yhteensä noin 50 000 € euroa vuodelle 2026.

Aikataulu: vuosi 2026

Vastuu: asianomaiset esihenkilöt, jotka vastaavat kilpailutuksen järjestämisestä, hankintatiimi

5.1.10 Alakohtaisten investointisuunnitelmien tehostaminen

Tausta:

Luksiassa on useampana tilivuotena jouduttu toteamaan, että keskimäärin lähes puolet koulutusalojen talousarviovuosille hyväksytyissä kone- ja laiteinvestoinneissa eivät ole toteutuneet lainkaan ja tilalle on tullut osittain uusia investointikohteita. Lisäksi on havaittu, että koulutusaloilla ei ole riittävästi yhteissuunnittelua mm. ajoneuvokaluston ja muiden opetusvälineiden yhteiskäytössä.

Linjaus:

Talousarviosuunnittelun yhteydessä eri koulutusalat suunnittelevat alakohtaiset investoinnit yhdessä esimerkiksi ajoneuvojen ja muiden yhteiskäyttöön soveltuvien opetusvälineiden osalta. Ajoneuvojen ja muiden yhteiskäyttöön soveltuvien opetusvälineiden yhteiskäytössä arvioidaan saavutettavan vuositasolla noin 20 000 €:n säästö vuosittaisissa poistokustannuksissa.

Aikataulu: talousarviovalmistelu 2026 ja taloussuunnitteluvuodet 2026–2028

Vastuu: rehtori, koulutuspäälliköt

5.1.11 Liittojen ja järjestöjen jäsenmaksujen arviointi ja supistaminen

Tausta:

Luksiassa maksetaan vuositasolla erilaisten liittojen ja järjestöjen jäsenmaksuja noin 29 000 € arvosta. Suurimmat jäsenmaksuista liittyvät perustoimintaamme ja ovat välttämättömiä. Tällaisia ovat mm. AMKE ry:n jäsenmaksu (9 300 €), Kunta- ja hyvinvointityöntekijät KT:n jäsenmaksu (6 600 €) ja Saku ry:n jäsenmaksu (4 700 €).

Linjaus:

Tarkastelun perusteella irtisanotaan sellaiset jäsenyydet, jotka eivät ole välttämättömiä. Toimenpiteen arvioitu säästö 1 000 €.

Aikataulu: talousarviovalmistelu 2026

Vastuu: esihenkilöt

5.1.12 Yksittäisten alojen investointien ja hankintojen arviointi ja supistaminen (logistiikka- ja maarakennusalat)

Tausta:

Logistiikka-alojen sekä muiden alojen kuljetuskoulutukset vaativat paljon kalustoinvestointeja. Logistiikka-alalla ja maarakennusalla tarvitaan raskasta kalustoa, jonka yhteiskäyttö vähentää erillisiä investointeja.

Linjaus:

Logistiikka- ja maarakennusalan investoinnit suunnitellaan yhdessä. Säästöpotentiaali 12 500 €/vuosi.

Aikataulu: vuosi 2026

Vastuu: rehtori

5.1.13 Ulkoisten palveluiden käyttö; asiantuntija- ja konsulttipalvelut

Tausta:

Luksia käytti viimeksi vahvistetussa tilinpäätöksessä tilikaudelta 2024 ulkopuolisiin asiantuntija- ja konsulttipalveluihin 94 000 €. Valtaosa käytetyistä asiantuntijapalveluista oli juristipalveluja, ulkopuolisia rekrytointipalveluja ja rakennesuunnitteluun ja rakentamiseen liittyviä asiantuntijapalveluita. Ulkopuoliset rekrytointipalvelut ja rakentamiseen liittyvien asiantuntijapalvelujen tarve vaihtelee voimakkaasti vuoden mukaan.

Linjaus:

Oikeudellisten asiantuntijapalvelujen käyttöä ei voida vähentää, koska kuntayhtymän palveluksessa ei ole yhtään lakimiestä. Muita ulkopuolisia asiantuntijapalveluita tulee käyttää vain silloin, jos se on välttämätöntä tarvittavan osaamisen hankkimiseksi. Harkinnasta johtuva arvioitu säästö on 10 000 € vuodessa.

Aikataulu: talousarviosuunnittelu 2026 ja taloussuunnitteluvuodet 2026–2028

Vastuu: esihenkilöt

5.1.14 Second hand -ostot ja vastuullisuus hankinnoissa

Tausta:

Luksian kestävä kehityksen ja vastuullisen toiminnan periaatteet on otettu huomioon Luksian pienhankintaohjeessa. Käytännön tasolla käytettyjen tavaroiden hankintojen toteuttamisessa on vielä paljon parannettavaa kuntayhtymässä. Käytettyjä laitteita ja koneita on toki hankittu ajoneuvokalustossa, kalusteissa ja muissakin teknologiaa käyttävissä opetusvälineissä. Hankintojen vastuullisuus tarkoittaa mm. hankintaprosessissa sitä, että tavaran/palvelun tuottamisen koko prosessi on tiedossa eli esimerkiksi sitä, että lapsityövoimaa ei käytetä tuotantoprosessissa. Vastuullisuus tarkoittaa myös ympäristöön liittyvien tekijöiden huomioimista. Yhtenä esimerkkinä tästä on esimerkiksi kemikaalivapaiden puhdistusmenetelmien käyttö tai vähäpäästöisten ajoneuvojen hankkiminen sekä aurinkoenergian hyödyntäminen sähköntuotannossa.

Linjaus:

Lisätään käytettyjen koneiden, laitteiden ja muun kaluston hankkimista sekä tukipalveluissa että koulutusaloilla ja vähennetään vastaavasti uushankintoja. Kestävä kehityksen ja vastuullisuuden hyvät käytännöt ja periaatteet huomioidaan hankintaprosessissa. Arvioitu säästöpotentiaali käytettyjen tavaroiden hankkimisen osalta uushankintoihin verrattuna on 20 000 €/v. Vastuullisuuteen liittyvissä asioissa ollaan tarvittaessa yhteydessä myös kestävä kehityksen työryhmän jäseniin.

Aikataulu: talousarviosuunnittelu 2026 ja taloussuunnitelmavuodet 2026–2028

Vastuu: hankintoja toteuttavat esihenkilöt ja muut hankintoihin oikeutetut, hankintatiimi

5.2 Tilat ja kiinteistöt

Tausta:

Tilat ja kiinteistöt ovat henkilöstökulujen jälkeen Luksian suurin kustannuserä. Toimivat työ- ja oppimisympäristöt ovat olennainen osa Luksian toimintaa. Kuitenkin myös tila- ja kiinteistöhankinnoissa- ja investoinneissa on merkittävää säästöpotentiaalia. Luksialla on omia tiloja yhteensä 45 437 m² ja vuokrattuja tiloja Espoosta ja Kirkkonummelta yhteensä 2 184 m². Kirkkonummen vuokratilojen vuosikustannus (tilavuokrat) on 134 544 €/v ja Espoon tilojen 303 096 €/v eli yhteensä lähes 440 000 € vuodessa.

Linjaus:

Selvitetään mahdollisuus ja tarve tilojen käytön tehostamiseen. Käydyt yhteistoimintaneuvottelut vaikuttavat osaltaan tilojen käytön tarpeeseen ja uudelleen organisointiin.

Aikataulu: vuosi 2026

Vastuu: talous- ja hallintojohtaja, rehtori

5.2.1 Taloussuunnitelmassa olevien investointien tarkastelu

Luksian talous- ja toimintasuunnitelmaan vuosille 2026–2028 on määritelty vuoden 2026 talousarvion yhteydessä myös kyseisten vuosien investointitarpeita. Kiristyvän taloudellisen tilanteen vuoksi on tarpeellista tarkastella näitä suunnitteluvuosien investointiesityksiä kriittisesti sekä toteuttaa ainoastaan välttämättömät investoinnit. Kuitenkin samalla on huomioitava myös, ettei esimerkiksi kiinteistöihin pääse kertymään liikaa korjausvelkaa tai kiinteistöissä turvallista ja terveellistä työskentelyä olennaisesti haittaavaa asiaa.

5.2.2 Rakennusinvestoinnit

Tausta:

Talousarviossa 2026 merkittävin investointi on Toivonkatu 2:n katto- ja ilmanvaihtosaneeraus (2,1 M€). Lisäksi on suunniteltu toteutettavan Toivonkatu 4:n vanhan osan julkisivun saneeraus (0,2 M€) ja Ojakkalantien ilmanvaihtosaneeraus (0,5 M€) sekä piha-alueen peruskunnostus (0,3 M€). Näiden poistovaikutus ensimmäiseltä täydeltä poistovuodelta (2027) on 77 500 € vuodessa.

Linjaus:

Siirretään taloustilanteen niin edellyttäessä julkisivun saneerausta, Toivonkatu 2:n aurinkopaneelin hankintaa ja piha-alueen peruskunnostusta myöhemmille vuosille. Kustannusvaikutus on tästä poistojen osalta 12 500 € vuodessa. Myös muita pienempiä kiinteistöinvestointeja kuten kulunvalvonnan uusimista voidaan siirtää myöhemmäksi. Kustannusvaikutus näistä kaikista yhteensä on noin 10 000 € vuodessa.

Aikataulu: talousarviosuunnittelu 2026

Vastuu: kiinteistöpäällikkö, talous- ja hallintojohtaja

5.2.3 Kone-, laite- ja ajoneuvoinvestoinnit

Tausta:

Kuntayhtymässä on ollut vuosittain keskimäärin noin 500 t€ - 1 M€ arvosta erilaisia lähinnä opetukseen liittyviä laite- ja ajoneuvoinvestointeja, joiden poistoajat vaihtelevat 4–10 vuoden välillä investointikohteesta riippuen.

Linjaus:

Tiivistetään laitteiden (esimerkiksi simulaattorit) ja ajoneuvojen yhteiskäyttöä ja siten myös käyttöastetta koulutusaloilla. Arvioitu säästöpotentiaali poistoissa on 10 000 € vuodessa. Otettu huomioon jo alakohtaisen investointisuunnitelman toteuttamisessa

Aikataulu: talousarviosuunnittelu 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäälliköt

5.2.4 Muut investoinnit

Tausta:

Luksiassa muita investointeja esimerkiksi it-ohjelmiin ja muihin aineettomiin hyödykkeisiin tehdään harvakseltaan tarvelähtöisesti.

Linjaus:

Harkitaan tarkkaan ennen kuin investoidaan uuteen it-ohjelmistoon. Niiden poisto aika on lyhyehkö neljä vuotta. It-ohjelmien osalta kiinnitettävä erityistä huomiota eri rajapintojen yhteensopivuuteen ja henkilötietojen osalta riittävään tietosuojaan.

Aikataulu: talousarviosuunnittelu 2026

Vastuu: esihenkilöt, tietohallinnon palvelupäällikkö

6 Opetuksen ja koulutuksen järjestelyjen tehostaminen ja sopeuttaminen

Uusi rahoitusmalli ja Luksian uusi strategia painottaa koulutusten vaikuttavuutta. Luksian eri alojen ja tutkintojen välillä on suurta hajontaa niiden vaikuttavuudessa, vetovoimassa ja tätä kautta myös taloudellisessa kannattavuudessa. Osana ohjelmaa ja sen myötä käynnistyviä yhteistoimintaneuvotteluja käydään läpi kaikki Luksian koulutusalat ja toiminnot, jotta voidaan varmistaa Luksian taloudellinen kestävyys myös tulevaisuudessa ja samalla pystytään tarvittaessa kohdistamaan resursseja määritellyille kasvualoille.

Asetamme tavoitteet ja laadimme toimenpiteet kustannusten laskemiseksi talousarviovuodelle 2026 ja suunnitteluvuosille 2027–2028. Tuottavuutta parannetaan tehostamalla pedagogisia ratkaisuja sekä suhteuttamalla opetus- ja ohjaushenkilöstön määrä opiskelijavolyymiin. Koko Luksian koulutustarjonta käydään läpi osana yhteistoimintaneuvotteluja.

6.1 Turvallisuusala

Tausta:

Alan työllisyystilanne on hyvä. Erityisesti yksityinen turvallisuusala on kasvanut. Alalla on paljon avoimia työpaikkoja ja ammattitaitoisesta työvoimasta on pulaa. Alalla edellytetään monipuolista osaamista. Erilaisten vartiointi-, päivistys- ja valvontatehtävien lisäksi tehtävät liittyvät turvasuojaukseen ja asiakaspalveluun. Työssä tarvitaan palveluhenkisyyttä, kykyä ymmärtää asiakkaan tarpeita ja taitoa kohdata erilaisia ihmisiä. Teknologian hyödyntäminen samoin kuin tietoturvan ja kyberturvallisuuden huomioiminen työssä sisältyvät yhä useampiin alan tehtäviin. Asiakaspalvelussa tarvitaan eri kieli- ja kulttuuritaustaisten kohtaamisosaamista sekä kielitietoisuutta. Tarvitaan myös eri kulttuureista tulevia osaajia. Ala on Luksiassa suhteellisen pieni.

Linjaus:

Tutkinnon houkuttelevuutta parannetaan tarjoamalla väyläopintoja systemaattisesti oppivelvollisille. Tuottavuutta parannetaan uudistamalla pedagogisia ratkaisuja sekä parantamalla opetus- ja ohjaushenkilöstön työn suunnittelua. Kehitetään yhteistoteutuksia yli alojen mm. sosiaali- ja terveystieteiden sekä sähkö- ja automaatioalan alan kanssa. Lisätään hybridi- ja verkko-opetusta. Lisätään tuotteistettujen tutkinnonosakoulutusten määrää. Alalle haetaan uutta kasvua ja toimintamalleja, tästä syystä Nummelan osalta vähennämme alan yhteishausta hetkellisesti ja panostamme Lohjan toimintoihin. Alalta vähentynyt irtisanoutumisen myötä 1 htv.

Aikataulu: 2026–2027

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

6.2 Ajoneuvoalan opetus

Tausta:

Ajoneuvoalalla on menossa käyttövoimaan liittyvä murros (mm. sähköistyminen). Ajoneuvoalalle on ennustettu kasvua ja osaavaa työvoimaa tarvitaan. Tavoitteena on kasvattaa toimintaa, mutta samalla vähentää kustannuksia. Tehostetaan toimintaa

kasvattamalla opiskelijamääriä, mm vauriokorjauksen osaamisalalla sekä uudistamalla pedagogisia käytänteitä.

Linjaus:

Tehostetaan yhteistyötä toimipisteiden välillä mm. käyttämällä yhteisiä henkilöresursseja. Kehitetään yhteistoteutuksia. Kuluja lasketaan myös hankintoja vähentämällä sekä varmistamalla opiskelijoiden valmistuminen sekä työllistyminen. Vähennys on 1 htv, auto-osaston opettaja Nummelan kampukselta. Säästö 40 512 € vuonna 2026.

Aikataulu: 2026–2027

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

6.3 Rakennus- ja pintakäsittelyalat

Tausta:

Rakennus- ja pintakäsittelyalat ovat suhdanneherkkiä aloja. Molempien alojen koulutuksissa on tavoitteena pitää taantuman ajan opiskelijamäärät ennallaan, mutta kasvattaa määriä heti taantuman helpotettua.

Kustannustehokkuutta parannetaan molemmilla aloilla uudistamalla pedagogisia käytänteitä. Kiinnitetään huomiota henkilöstön ohjausosaamiseen ja tuetaan osaamisen kehittämisessä. Tätä kautta varmistetaan opiskelijoiden opintojen etenemisen tuki ja seuranta sekä valmistuminen. Erityisesti heikomman työllisyystilanteen aikana varmistetaan jatko-opintoedellytykset. Tehostetaan opetus- ja ohjaushenkilöstön työajan suunnittelua. Erityisesti omat talotyömaat vaativat ison henkilöresurssin suhteessa työmailla työskentelevään opiskelijamäärään.

Rakennusosalalle on rakennettu väyläopinnot, jotka antavat opiskelijoille mahdollisuuksia valmentautua jatko-opintoihin. Rakennusalan koulutusta annetaan kahdessa toimipisteessä. On tärkeää tiivistää yhteistyötä sekä lisätä yhteistoteutuksia yli toimipisteiden.

Linjaus:

Keskitetään talotyömaat yhdelle paikkakunnalle. Kokonaisuudessaan ohjaus- ja opetus tehostuu, kun opiskelijatyö voidaan keskittää ja töiden valmistumisaikaa saadaan lyhennettyä.

Lisätään yhteistyötä ja yhteistoteutuksia yli toimipisteiden. Lisätään myös hybridi- ja verkko-opetusta.

Maarakennusalan osaamisalassa kuljetusopetus yhdistetään logistiikan kuljetusopetukseen. Tämä mahdollistaa tehostamisen ja kasvun. Opiskelijamäärää voidaan kasvattaa ilman henkilöstölisäystä. Ei suoraa säästövaikutusta.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori ja koulutuspäällikkö

6.4 Ravintola- ja cateringala sekä elintarvikeala

Tausta:

Ravintola-ala työllistää hyvin, mutta alan vetovoima on heikkoa. Ravintola- ja cateringalan opiskelijamäärä on laskenut alle puoleen siitä, mitä se on Luksiassa parhaina aikoina ollut. Olemassa olevalla henkilöstömäärällä koulutusta ei pystytä toteuttamaan kustannustehokkaasti. Tavoitteena on kasvattaa opiskelijamäärää, mutta samalla vähentää henkilöstöä.

Molemmilla aloilla tarvitaan tiedotusta ja markkinointia opiskelijamäärän lisäämiseksi.

Linjaus:

Lopetetaan elintarvikealan koulutus. Vastataan alan tarpeisiin ravintola- ja cateringalan osatutkintokoulutuksella. Uudistetaan pedagogisia käytänteitä. Lisätään merkittävästi työelämässä oppimisen erilaisia toteutuksia, yhteistoteutuksia sekä hybridi- ja verkko-opetusta. Hyödynnetään TVA-koulutusta tutkintoon syöttävänä toimintona. Harkitaan myös ravintola-alan koulutuksen englanninkielistä toteutusta, jonka kokeilulupa mahdollistaisi.

Vähennys on 2 htv elintarvikealan opettajia sekä 1 htv ammatillinen ohjaaja Lohjan kampukselta. Lisäksi 1 htv ammatillinen ohjaaja Nummelan kampukselta. Säästö 78 226 € vuonna 2026 ja yhden henkilön palkka myöhemmin (kun opiskelijat valmistuvat ja elintarvikeala päättyy).

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori ja koulutuspäällikkö

6.5 Taideteollisuusala

Tausta:

Luksiassa voi opiskella taideteollisuusalan perustutkinnon kahta eri osaamisalaa: sisustusalan osaamisalaa ja puusepänanalan osaamisalaa. Puusepänanalan ei ole ollut vetovoimainen. Opiskelijamäärät ovat molemmilla osaamisaloilla alhaiset ja työllistyvyys matala.

Linjaus:

Lopetetaan puusepän alan osaamisala, josta muodostuu säästövaikutuksia henkilötyövuosissa, sekä tiloissa. Henkilövähennykset 2 htv, 145 000/ vuosi. Säästö konkretisoituu vasta sisällä olevien opiskelijoiden valmistuttua.

Sisustusalan osaamisalan toimintaa tehostetaan kehittämällä pedagogisia käytänteitä ja lisäämällä merkittävästi työelämässä oppimista.

Aikataulu: 2026–2028

Vastuu: rehtori ja koulutuspäällikkö

6.6 Media-ala

Tausta:

Media- ja kuvallisen ilmaisun koulutuksista työllistyminen alalle on heikkoa. Vaikka alalle työllistyminen on heikkoa, tutkinto toimii hyvin jatko-opintoihin suuntaavana koulutuksena.

Linjaus:

Opetus- ja ohjaushenkilökunnan työaika suunnitellaan kustannustehokkaammin.

Oppivelvollisille tarjotaan tulevana vuonna suunnitelmallisemmin väyläopintoja. Työelämässä oppimisen paikkoja etsitään systemaattisemmin, jotta saadaan opiskelijoita hankkimaan ja näyttämään osaamista aidossa työelämässä. Samalla edistetään työllistymistä.

Media-alan opettajien osaamista kehitetään osaamisalavalikoimaa vastaavaksi (AR, VR, markkinointi, tekoäly, sisällöntuotanto, some) henkilöstökoulutuksen avulla. Hybridi-, verkko- ja väyläopintoja lisätään.

Tarkennetaan tarjonnassa olevia osaamisaloja ja harkitaan keskittämistä osaan vaihtoehtoja. Ei välittömiä säästöjä tai henkilövaikutuksia.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori ja koulutuspäällikkö

6.7 Maa- ja metsätalousala

Maa- ja metsätalousalalla Luksialla on ainoastaan eläinten hoidon ammattitutkinto. Yksikkörahoitus laskee ammattitutkintojen kohdalla merkittävästä. Opiskelijoiden työllistyminen on valtakunnan keskiarvon alapuolella. Tavoitteena on lisätä hybriditoteutusten määrää. Tuotteistetaan tutkinnonosakoulutuksia.

Linjaus:

Alueellisen tarjontatilanteen vuoksi, siirretään ala Nummelasta Lohjalle ja selvitetään mahdollisuutta järjestää ammattitutkinnon lisäksi alan perustutkintoa.

Aikataulu 2026–2028

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

6.8 Tieto- ja viestintätekniikka

Tausta:

Tutkinnon työllistävyys on alhainen, erityisesti ohjelmoijien työllistyminen on heikkoa. Asentajat ja IT-tukihenkilöt työllistyvät paremmin. Luksia panostaa datakeskuskoulutukseen. Kustannustehokkuuden lisäämiseksi tavoitteena on tehostaa koulutussuunnittelua asentaja- ja ohjelmoijakoulutuksissa.

Linjaus:

Keskitymme it-tuen ja verkkoasentajien koulutukseen. Ei välittömiä henkilöstövaikutuksia.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

6.9 Kauneushoitoala

Tausta:

Kauneushoitoalan ja hiusalan välinen resurssointi on vinoutunut. Tasapainotuksella vähennetään kauneushoidon puolelle keskittynyttä yliesurssia. Kaudenhoitopuolen opiskelijamäärien lisääminen ei ole realistista eikä alueen tjk-paikkojen tarjonta vastaa isompaa opiskelijamäärää. Alalle työllistyvyys on keskiarvoa heikompaa.

Linjaus:

Vähennys on 1 htv kauneushoitoalan opettaja, säästö 32 400 € vuonna 2026.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö.

6.10 Sosiaali- ja terveysala

Tausta:

Ammatillisen koulutuksen rahoituksen myötä tarkastelimme ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen kannattavuutta. Hieronnan ammattitutkinnon koulutus ei ole taloudellisesti kannattavaa vähenevän rahoituksen ja opiskelijamäärien vuoksi.

Linjaus:

Kohdennamme alan resursseja lähihoitajakoulutukseen ja vähennämme ammattitutkinnon koulutusta.

Ammattitutkintokoulutuksen vähennys tarkoittaa 2 htv opettajia, ja perustutkinnon vähennys 1 htv ammatillinen ohjaaja, säästö 60 800 € vuonna 2026, ja yhden kokonaisen henkilön palkka myöhemmin.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö.

6.11 Puhtauspalveluala

Henkilöstöresurssin suhteuttaminen opiskelijavolyymiin.

Tausta:

Alan koulutukset vetävät huonosti opiskelijoita, alalla liikaa henkilöresurssia verrattuna opiskelijamäärään.

Linjaus:

Suhteutamme henkilöstöresurssia vastaamaan opiskelijavolyymia. Vähennys on 1 htv ammatillinen ohjaaja, säästö 22 480 € vuonna 2026

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö.

6.12 Liiketoiminta-ala

Tausta:

Liiketoiminta-alan rahoitus on edullisimmassa rahoituskorissa. Alan rahoitus ei vastaa henkilöresurssia.

Linjaus:

Sopeutamme liiketoiminta-alan resurssia kokonaisrahoituksen muutoksen myötä. Vähennys on 1 htv ammatillinen ohjaaja, säästö 22 480 € vuonna 2026.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö.

6.13 Koulutusyksiköiden tukihenkilöt

Koulutusyksiköiden tukihenkilöt, joiden kustannukset eivät sijoitu yksittäiselle koulutusalueelle vähennetään 1 htv, tekniikan alojen tuotevastaava, säästö 68 000 €.

6.13.1 Koulutuksen ohjaus- ja tukipalveluiden Luksia-tasoinen tarkastelu

Tausta:

Luksian koulutuksen tuki- ja ohjauspalveluiden johtaminen on jakaantunut usealle esihenkilölle. Tämän takia kokonaisuuden koordinointi on ollut välillä haasteellista, samoin resurssien käyttö ja työajan suunnittelu. Opetus- ja ohjaushenkilöstölle on tarjottu keskitetysti tukea pedagogisen laadun varmistamiseksi. Tätä tukea antavat kuhunkin osa-alueeseen perehtyneet henkilöt, joilla on muitakin kokonaistehtäviä hoidettavana ja jotka osallistuvat myös kehittämistyöhön hankkeiden avulla. Jatkossakin muuttuva lainsäädäntö edellyttää, että oppimisen tukea tulee olla saatavissa riittävästi ja oikea-aikaisesti.

Kokonaisresursseja on tämä kokonaisuuden osalta oleellisesti jo vähennetty, kun määräaikaisia työsuhteita ei ole jatkettu.

Linjaus:

Jaetaan tulosityksikkö kahteen tiimiin. Muutetaan vastuualueella olevat OVTES:n piirissä olevat palvelusuhteet KVTES:n piiriin niiltä osin, kuin ko. henkilöt eivät tee opetustyötä. Siirretään opinto-ohjaajat ja koulutussuunnittelijat rehtorin johtamalle koulutuksen tulosalueelle koulutuspäälliköiden alaisuuteen.

Aikataulu: kevään 2026 aikana

Vastuu: rehtori, henkilöstöpäällikkö

6.13.2 Tutkintoihin sisältyvät korttikoulutukset

Tausta:

Luksian ammatillisen koulutuksen rahoitus perustuu valtionosuuksiin. Valtakunnallisissa tutkinnon perusteissa määritellään ne sisällöt, joita rahoitus kattaa. Siksi Luksiassa on ollut linjaus, että kortti- ja pätevyyskoulutuksia tarjotaan vain niissä tutkinnoissa/osaamisaloissa/tutkinnon osissa, joiden perusteissa ne mainitaan/vaaditaan. Kaikkiin tutkintoihin on laadittu ja hyväksytty lakisääteiset osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelmat (vararehtorin päätöksellä) sekä laadittu toteutussuunnitelmat, jotka on liitetty valtakunnalliseen ePerusteet-palveluun.

Linjaus:

Toimitaan perusteiden mukaan kaikissa korttikoulutuksissa. Tarjotaan pätevyyskoulutuksia tutkinnon perusteiden mukaisesti, sekä harkitusti yrityskumppaneiden tarpeisiin perustuen.

Aikataulu: 2026

Vastuu: rehtori, koulutuspäällikkö

7 Muut kuin opetuksen ja koulutuksen tehtävät

Muita kuin opetuksen ja koulutuksen tehtäviä tarkastellaan suhteessa oppilaitoksen tarpeisiin muuttuneessa taloustilanteessa. Ohjelmassa tarkastellaan koko kuntayhtymän kulurakennetta ja haetaan säästöjä muun muassa ostoista, investoinneista, kiinteistöistä sekä muista kululuokista. Arvioinnin kohteena on kaikki opetusta ja koulutusta tukevien palveluiden palvelu- ja organisaatorakenne ja niihin liittyvät toimenpiteet säästöjen saavuttamiseksi ja toiminnan tehostamiseksi.

Luksian tukipalvelut järjestetään tällä hetkellä oman henkilöstön toimesta. Palvelujen laatu ja saavutettavuus on koettu hyväksi. Kuitenkin on tarkoituksenmukaista tarkastella palveluiden kustannustehokkuutta. Luksian tukipalveluiden toimintaa tehostetaan ja ohjelman yhteydessä selvitetään myös palveluiden mahdollisista ostoista, ulkoistuksista ja/tai osaulkoistuksista saatavat hyödyt.

Luksian muut kuin opetuksen ja koulutuksen tehtävät muodostuvat seuraavista kokonaisuuksista:

- Konsernipalvelut
- Henkilöstöpalvelut
- Viestintä
- Turvallisuus
- Talouspalvelut
- Kiinteistöpalvelut ja siivous
- Ravintolapalvelut
- Aulapalvelut
- Tietohallintopalvelut

Palvelujen laatu ja saavutettavuus on koettu hyväksi. Kuitenkin on tarkoituksenmukaista tarkastella palveluiden kustannustehokkuutta. Ulkoistamisen ja siitä saatavien hyötyjen arviointi toteutetaan osana hallitus kasvun ja sopeuttamisen suunnitelmaa.

7.1 Konsernipalvelut

Tausta:

Luksian konsernipalveluihin on keskitetty kuntayhtymän johtajan suoraan alaisuuteen henkilöstöpalvelut, turvallisuus ja viestintä. Konsernipalveluissa toimii henkilöstöpäällikkö, kaksi viestinnän asiantuntijaa sekä turvallisuusasiantuntija.

Linjaus:

Muutetaan henkilöstöpäällikön virka henkilöstö- ja hallintojohtajan viraksi. Henkilöstö- ja hallintojohtaja tulee jatkossa johtamaan tukipalveluiden tulosaluetta. Samalla muutetaan talous- ja hallintojohtajan virka talousjohtajan viraksi ja siirretään talouspalveluiden tulosyksikkö osaksi konsernipalveluita. Talousjohtaja tulee vastaamaan talouden johtamisesta, tiedolla johtamisen kehittämisestä sekä kuntayhtymän hankinnoista.

Aikataulu: hallituskäsittely 5.3.2026, hallintosäännön muutokset yhtymäkokouksessa
Vastuu: kuntayhtymän johtaja

7.2 Henkilöstöpalvelut

Tausta:

Henkilöstöpalvelut koostuvat henkilöstöpäälliköstä, henkilöstösihteeristä (osittainen resurssi) ja kolmesta palkkasihteeristä. Palkkasihteerit vastaavat palkanlaskennan kokonaisuudesta, henkilöstöpäällikkö muusta palvelussuhteen elinkaareen liittyvästä kokonaisuudesta. Palkkasihteereistä yksi on eläköitymässä seuraavan noin kahden vuoden sisällä.

Palkkasihteereillä on pitkä työura ja monipuolinen osaaminen Luksiassa käytössä olevien työ- ja virkaehtosopimusten soveltamisesta. Heidän osaamistaan ja asiantuntemustaan voisi hyödyntää laajemmin Luksia-tasolla.

Linjaus:

Varaudutaan tulossa olevaan eläköitymiseen osaamisen jakamisella muille palkkasihteereille. Eläköitymistilanteessa uuden henkilön rekrytointia tarkastellaan kriittisesti. Potentiaalinen säästö on 1 htv seuraavan noin 2 vuoden sisällä.

Tarkastellaan nykyisiä palkanlaskennan työprosesseja ja hyödynnetään tekoälyä sekä automatisointia / digitalisaatiota niiden sujuvoittamisessa (mm. sähköinen arkisto).

Muokataan palkkasihteereiden nykyisiä tehtäviä, eriytetään niitä ja lisätään valmistelutehtäviä / valmisteluvastuuta. Näin saadaan hyödynnettyä heillä olevaa osaamista ja asiantuntemusta laajemmin koko organisaation tasolla, mikä puolestaan helpottaa esihenkilöiden työtä ja varmistaa henkilöstöpäätösten oikeellisuuden.

HR- ja palkanlaskentajärjestelmä on kilpailutettu viisi vuotta sitten. Vuosi 2026 on sopimuksen optiovuosi. Tämän jälkeen sopimus jatkuu toistaiseksi voimassa olevana. Nykyinen järjestelmä on koettu toimivaksi ja se on poistanut palkanlaskentaan aiemmin liittyneet haasteet. Jatketaan nykyisen järjestelmän käyttöä ja pohditaan sen kehittämistä tai päivittämistä uudempaan versioon erityisesti HR-toiminnallisuuksien ja esihenkilön työkalujen (Populus HR-työpöytä) sekä Power BI-pohjaisen People Analytics-raportointitoiminnallisuuden osalta. Näillä hankinnoilla on mahdollista saada käyttöön valmis ratkaisu ilman Luksian sisäistä kehittämistyötä.

Otetaan käyttöön muut Populukseen jo sisältyvät, erityisesti henkilöstön kehittämiseen suuntautuvat työkalut: perehdytys, osaamisen arviointi, koulutustiedot ja pätevyydet, laitteet ja työkalut sekä työajan seuranta.

Aikataulu: 2026–2027

Vastuu: henkilöstöpäällikkö

7.3 Taloushallintopalvelut

Tausta:

Luksian taloushallintopalvelut vastaavat kokonaisuutena Luksian ulkoisesta ja sisäisestä laskennasta, ostoreskontrasta, myyntireskontrasta, taloudellisten ennusteiden tuottamisesta, vos-tuloutuksista sekä toimivat talouden järjestelmien pääkäyttäjinä ja asiantuntijoina.

Linjaus:

Hyödynnetään tekoälyä taloushallinnon prosesseissa, muokataan tehtävänkuvia uudelleen ja tarkastellaan myös pidemmällä tähtäimellä taloushallinnon organisointia seuraavien kolmen vuoden aikana tapahtuvissa todennäköisten eläköitymisten myötä.

Ei henkilöstövähennyksiä seuraavana kahtena talousarviovuotena. Controllerin ja laskentasihteerin välistä tehtävänjakoa päivitetään ja controllerin tehtäviin lisätään talousjohtajan sijaistaminen tarvittaessa viranhaltijapäätöksiä lukuun ottamatta. Tehtävänkuviiin ja tehtävien jakoon voi tulla muutoksia jatkossa eläköitymisten ja tekoälyn hyödyntämisen myötä.

Aikataulu: yhteistoimintaneuvottelut, toteutus kevät 2026

Vastuu: talous- ja hallintojohtaja

7.4 Tilapalvelut: kiinteistö- ja puhtauspalvelut

Tausta:

Luksian oma henkilöstö vastaa kiinteistöjen ylläpidosta, kiinteistöjen hoidosta sekä niiden siivoamisesta. Kiinteistöjen ylläpito on kokonaisuutena nykyisellään karkeasti arvioiden puolet ostopalvelujen varassa. Esimerkiksi kiinteistöjen talvikunnossapito ja päivystys on ostettu ulkoiselta palveluntuottajalta. Myös osa kiinteistön operatiivisista kunnossapitotoista on ostettu ulkoisilta asiantuntijoilta.

Linjaus:

Vuoden 2026 aikana tehdään kiinteistönhoidon ulkoistamisen kartoitus. Kartoituksen tuloksena vähennys nykyiseen henkilöstöresurssiin verrattuna siten, että omaa henkilöstöä jää vähintään 0,5 htv. Puhtauspalvelut säilyvät Luksian omana tuotantona. Ulkoistamiskartoituksessa otetaan huomioon, että Luksialle jää mahdollisesti esim. kiinteistökoordinaattori ja/tai kiinteistöinsinööri operoimaan käytännön asioissa kiinteistönhoidon palveluntuottajan kanssa ja/tai toimimaan asiantuntijana Luksian rakennushankkeissa. Omakotitalojen vastaavan mestarin tehtävät siirtyvät koulutukselle. Ulkoistuksen kustannusvaikutukset nykytilaan verrattuna selviävät tarkemmin palveluntuottajan kanssa käytävissä neuvotteluissa. Operatiivisen kiinteistönhoidon ostopalvelun kustannuksia vähennetään noin 20 000–30 000 eurolla vuodessa uuden järjestämistavan ja kilpailutusten myötä. Kilpailutukset koskevat sekä materiaali- että palveluhankintoja.

Lähtökohtana puhtauspalveluissa on se, että jatkossa rekrytoidaan yhdistelmätyöntekijöitä, jotka toimivat sekä opiskelijaravintolapalveluissa että puhtauspalveluissa.

Aikataulu: yhteistoimintaneuvottelut, toteutus vuoden 2026 aikana

Vastuu: talous- ja hallintojohtaja, henkilöstöpäällikkö

7.5 Opiskelijaravintolapalvelut

Tausta:

Luksian ravintolapalvelut kokonaisuudessaan toteutetaan omalla henkilöstöllä. Luksialla on kaksi valmistuskeittiötä ja opiskelijaravintolaa. Lisäksi ravintolapalvelut pyörittävät kahta kahvilaa. Espoon ja Kirkkonummen toimipisteissä ei ole opiskelijaravintolapalveluita.

Linjaus:

Opiskelijaravintolapalvelut säilyvät Luksian omana tuotantona. Kehitetään ja muokataan ravitsemis- ja laitoshuollon työntekijöiden tehtäviä monipuolisemmiksi yhdistelemällä tehtävään osia molemmista osa-alueista. Tällä tavoin lisäämme työn mielekkyyttä ja houkuttelevuutta, pystymme tarjoamaan työtä täydelle työajalle sekä motivoimaan työntekijöitä myös positiivisella palkkakehityksellä. Yhdistelmätyöntekijöitä voidaan käyttää joustavasti myös äkillisissä tilapäisissä resurssitarpeissa. Lisäksi hyödynnetään uutta teknologiaa sekä opiskelijaravintolapalveluissa että puhtauspalvelussa. Otetaan tulevaisuudessa rekrytoinneissa huomioon työyhteisön monimuotoistuminen eli esim. kielitaitovaatimusten alentamisen niissä työn osa-alueissa, joissa se on mahdollista. Tämä parantaisi työvoiman saatavuutta ja samalla huolehtisimme osaltamme yhteiskuntavastuusta.

Uusissa rekrytoinneissa palkataan yhdistelmätyöntekijöitä aina kun se on mahdollista, käytännössä aina kun rekrytoidaan ruokapalvelutyöntekijöitä ja/tai laitoshuoltajia. Rekrytointiprosessissa otetaan huomioon työyhteisön monimuotoistuminen. Nykyisen palvelupäällikön eläköityessä yhdistetään puhtauspalvelujen vastaavan (siivoustyöhön osallistuva puhtauspalvelujen esihenkilö) ja opiskelijaravintolan palvelupäällikön työt. Täsmennetään yt-prosessin yhteydessä ravintolapalveluiden henkilöstön nimikkeet vastaamaan todellista työtehtävää. Uutta teknologiaa hyödynnetään palvelutuotantoprosessissa.

Aikataulu: kevät 2026

Vastuu: talous- ja hallintojohtaja, palvelupäällikkö, henkilöstöpäällikkö

7.6 Opintotoimistot ja infot

Tausta:

Luksian toimipisteissä infoa hoitavat opintosihteerit. Tällä on varmistettu kokonaistaloudellinen ja asiakaspalveluhenkinen toimintamalli. Opintosihteerien kokonaisresurssia on viimeisten vuosien aikana vähennetty ottamalla käyttöön sähköisiä järjestelmiä. Hakeutumisen ohjaus hoidetaan Luksiassa keskitetysti haku- ja ohjauspalveluissa. Jatkuvan haun kehittämisen osalta on työ käynnissä syksyllä 2025 ja tähän on perustettu työryhmä.

Linjaus:

Perustettu työryhmä luo jatkuvan haun osalta kehittämiskohteet ja niihin liittyvät toimenpiteet.

Aikataulu: valmistelu syksy 2025, kehittämiskohteet ja toimenpiteet vuodelle 2026

Vastuu: rehtori, vararehtori, palvelupäällikkö ja koulutuspäälliköt

7.7 Tietohallintopalvelut

Tausta:

Luksian tietohallintopalvelu on toteutettu pääosin omien työntekijöiden toimesta ja osa toiminnoista kuten konesalipalvelujen infra-alusta on ulkoistettu. Tietohallinto vastaa niin helpdesk-palveluista kuin tietohallinnon asiantuntijapalveluista.

Linjaus:

Jatketaan tietohallinnossa nykyistä linjaa palvelupäällikön johdolla. Hankintoja on tehostettu ja henkilöstön osaamista lisätty mm. varahenkilöitä kouluttamalla. Henkilöstön toimenkuvia on myös osittain muutettu vastaamaan paremmin todellista lisäarvoa tuottavaa asiantuntijatyötä. Yhteistoimintamenettelyjen myötä muutetaan kahden henkilön työnimike paremmin tehtäväkuvaa vastaavaksi. Primus-tiimi yhdistetään tietohallintopalveluihin sekä myös tietosuojavastaavan tehtävät (0,5 htv).

Aikataulu: 2026

Vastuu: tietohallinnon palvelupäällikkö

7.8 Koulutuksen tuki- ja kehittämispalvelut

Tausta:

Koulutuksen tuki- ja kehittämispalvelut käsittävät seuraavia kokonaisuuksia mm.

- Kilpailutoiminta
- Kansainvälisyys ja KV-hankkeet
- Työelämä- ja yrityspalvelut
- Työelämässä oppimisen koordinointi (koulutus- ja oppisopimus)
- Hankekoordinointi
- Hakeutumis- ja ohjauspalvelut (hakijoiden avustaminen ja hakeutumiseen liittyvät kokonaisuudet)
- Opiskelijapalvelut (opintotoimistot ja opinto-ohjaajat)
- Koulutuksen suunnittelu ja kehittäminen (Koulutussuunnittelijat ja sovellusasiantuntijat)
- Opiskelija-asuntola
- Nuorten työpajatoiminta

Kilpailutoiminnan osalta on tulevaisuudessa tarkasteltava millä laajuudella ja resursseilla näihin osallistutaan. KV-hankkeet keskittyvät pitkälti opiskelijoiden liikkuvuuteen ja tämä on oikea painopiste ja tähän kokonaisuuteen KV-Erasmus rahoitukset tarjoavat kyllä kaikille halukkaille opiskelijoille mahdollisuudet suorittaa opintoja ulkomailla.

Opiskelija-asuntolan tarjoamaa volyymiä on vähennetty ja nyt opiskelija-asuntola on täynnä oppivelvollisia opiskelijoita. Isoja muutoksia tämän toiminnan osalta ei ole enää mahdollista tehdä, jos ei kokonaan lopeteta opiskelija-asuntola palvelua, joka voi vaikuttaa nuorten opiskelijoiden määrän vähenemiseen.

Nuorten työpajatoiminta on käynnistetty Luksian toteuttamana 1.9.2025 Vihdissä (Nummelassa) ja tavoitteena on saada toiminta vakiintuneeksi toiminnaksi tarpeeksi isoilla volyyymeilla. Myöhemmin voidaan pohtia / tarkastella olisiko tätä toimintaa mahdollisuutta laajentaa muihin omistajakuntiin.

Aikataulu: 1.9.2025–2026 (Nuorten työpajatoiminnan kehittäminen)

Vastuu: palvelupäällikkö ja vararehtori

7.9 Osakeyhtiön ja kuntayhtymä välinen yhteistyö

Tausta:

Osakeyhtiö ostaa palvelut kuntayhtymältä. Tästä johtuen on toisinaan ollut haasteellista löytää Luksia koulutus Oy:n toteuttamiin koulutuksiin / valmennuksiin osajia ja toteuttajia. Yhteistyötä esim. korttikoulutusten osalta on mahdollista parantaa ja tällöin saada osakeyhtiön tarjontaa laajennettua. Kuitenkin todettava, että yhteistyö on kehittynyt parempaan suuntaan viime aikoina.

Linjaus:

Yhteistyötä kehitetään avoimen koulutuskalenteri ja henkilöstökoulutusten osalta. Kokonaistaloudellisesti ei tällä ole merkittävää vaikutusta, vaan tämä mahdollistaa tiiviimmän yhteistyön alueen työelämän kanssa. Pyritään kasvattamaan kuntayhtymän ulkopuolisten kouluttajien "kouluttajapoolia", jonka avulla voidaan vastata työelämän tarpeisiin

Aikataulu: vuoden 2026 aikana

Vastuu: Vararehtori

7.10 Määräaikaisten palvelussuhteiden vähentäminen

Tausta:

Luksiassa käytetään määräaikaisia palvelussuhteita vain tilapäisissä sijaisuuksissa, lisäresurssin tarpeessa tai projektiluonteisissa tehtävissä. Opetuspuolella määräaikaisuus voi perustua myös ns. kelpoisuusasetukseen, jossa vailla kelpoisuutta oleva opettaja voidaan palkata määräaikaiseen tehtävään. Määräaikaisuudet ovat pääsääntöisesti maksimissaan vuoden mittaisia, poikkeuksena esimerkiksi pitkän perhevapaan tai opintovapaan sijaisuudet.

Määräaikaisuuksien osalta tehdään tarkastelu niiden mahdollisen jatkotarpeen suhteen aina määräaikaisuuden päättyessä ja talousarvion valmistelun yhteydessä. Sopimuksia tulee jatkaa vain niiltä osin, kuin toiminnan jatkumisen kannalta on välttämätöntä.

Linjaus:

Määräaikaisuuksissa käytetään jatkossa tarkkaa harkintaa. Määräaikaisuuksia on edelleen perusteltua käyttää lakiin/asetukseen perustuen muun muassa sijaisuuksissa, avointen virkojen hoitamisessa, pätevän opetushenkilöstön puuttuessa ja projekteissa ja hankkeissa. Määräaikaisuuksien jatkamisen osalta tulee huomioida myös irtisanomisiin liittyvä lakisääteinen takaisinottovelvollisuus.

Aikataulu: 2026

Vastuu: henkilöstöpäällikkö

7.11 Eläköitymisen kautta henkilöstömäärän vähentäminen

Tausta:

Yli 55-vuotiaat ovat olleet suurin ikäryhmä kunta- ja hyvinvointialalla vuodesta 2018 lähtien. Luksian henkilöstön ikärakenne noudattaa kunta-alan yleistä linjaa. Opetuspuolella henkilöstön keski-ikä on 51,6 vuotta ja muun henkilöstön 50,2 vuotta. Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä on ollut 65,0 vuotta. Vuosien 2025–2029 aikana Luksiasta eläköityy Kevan ennusteen mukaan 72 henkilöä, näistä 62 vanhuuseläkkeitä. Suurin osa, yhteensä 44 kappaletta, vanhuuseläkkeistä kohdentuu opetushenkilöstöön.

Linjaus:

Rekrytointien yhteydessä tehdään aina hyvissä ajoin etukäteen tarkastelu siitä, tarvitaanko tehtävään eläköityvän henkilön korvaava rekrytointi vai onko työtä mahdollista järjestellä siten, ettei korvaavaa rekrytointia samaan tehtävään tarvita. Samassa yhteydessä aloitetaan seuraajasuunnittelu, joka pitää sisällään myös eläköityvän henkilön osaamisen jakamisen (ns. hiljainen tieto). Mikäli rekrytointi avataan, sen tehtäväsisältö ja edellytykset määritellään tarkkaan huomioiden mm. toimialan tulevaisuuden osaamisvaateet. Näin varmistetaan, että rekrytoitavan henkilön osaaminen ja tehtäväsisältö ovat ajantasaiset.

Aikataulu: 2026

Vastuu: henkilöstöpäällikkö

7.12 Henkilöstöedut, palkitseminen ja muut välilliset henkilöstökustannukset

Tausta:

Luksiassa on käytössä useita koko henkilöstölle yhteisiä henkilöstöetuja.

- Smartum-edun piirissä ovat kaikki päätoimisessa palvelussuhteessa olevat. Edun arvo henkilöä kohden on vuositason 200 euroa. Käyttäjien määrä vaihtelee jonkin verran, mutta vuositason kustannusarvio on noin 50 000 euroa.
- Työsuhdepyöräetu on ollut käytössä vuodesta 2022, käyttäjiä on 28. Tällä hetkellä uusien etujen myöntäminen on keskeytetty johtuen hallituksen linjauksesta poistaa veroetu työsuhdepyörän osalta. Edun käyttöön ottaneille tehdään palkkaan 100 euron kuukausittainen vähennys. Edusta aiheutuu työnantajalle vuositason kustannus leasing-maksun ja vakuutuksen osalta noin 41 000 euroa (henkilöstön palkkavähennys on yhteensä noin 34 000 euroa).
- Luksia huomioi henkilöstönsä 50- ja 60-vuotismerkkipäivät 120 euron (palvelussuhde 2–5 vuotta) tai 240 euron (palvelussuhde yli 5 vuotta) arvoisella merkkipäivälahjalla. Eläkkeelle siirryttäessä eläköitymislahja on arvoltaan 500 euroa (yli vuotta), 700 euroa (yli 10 vuotta) tai 1000 euroa (yli 20 vuotta). Lahjojen lisäksi henkilöstöä muistetaan kukin ja kahvituksin. Vuositason kustannus näistä on noin 11 000 euroa.
- Hyvinvointijaosta on perustettu huolehtimaan osaltaan luksialaisten hyvinvoinnista ja virkistyksestä. Heidän käyttöönsä budjetoitu summa vuodelle 2025 on yhteensä 12 000 €.

Linjaus:

Säilytetään Smartum-etu nykyisellään. Uusia työsuhdepyöräetuja ei myönnetä edun muututtua veronalaiseksi, olemassa olevat edut säilyvät verovapaina sopimuskausiensa loppuun saakka. Uusia henkilöstöetuja ei oteta käyttöön.

Aikataulu: 2026

Vastuu: henkilöstöpäällikkö

7.13 Lomapalkkavelan tarkastelu

Tausta:

Lomapalkkavarauksella tarkoitetaan kirjanpidollista varausta, joka tehdään kattamaan yrityksen työntekijöille kertyneet lomapalkat ja lomakorvaukset. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että yritys varautuu etukäteen maksamaan työntekijöille lomien ajalta kertyvät palkat, vaikka ne maksettaisiin varsinaisten lomien aikana myöhemmin.

Lomapalkkavaraus tehdään Luksiassa tilinpäätöksen yhteydessä. Lomapalkkavelkaa oli vuoden 2025 tilinpäätöksessä yhteensä 1 630 068 euroa. Pitämättömiä vanhoja vuosilomia oli syyskuussa 2025 yhteensä 194 päivää. Kuluvan lomavuoden osalta lomia on joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta pitämättä kohtuullisesti. On huomioitava, että henkilöstö kohdentaa lomiaan usein syyslomaviikolle ja joulun välipäiviin. Osa poikkeavista lomakertymistä selittyy pitkillä poissaoloilla.

Linjaus:

Vuosilomat pidetään ajassa niille suunniteltuna lomajaksona. Ns. vanhoille pitämättömille vuosilomapäiville (yhteensä 194) tehdään suunnitelma ja niitä ryhdytään purkamaan välittömästi siten, että lomien pitäminen ei aiheuta Luksian toiminnalle häiriötä. HR viestii esihenkilöille kertymistä ja ohjeistaa käytännöissä.

Aikataulu: vuoden 2026 aikana

Vastuu: henkilöstöpäällikkö, talous- ja hallintojohtaja

7.14 Mahdollisuudet ulkoistaa palveluja ja käyttää henkilöstövuokrausta

Tausta:

Luksiassa on käytetty henkilöstövuokrausta vähäisesti. Tarvetta henkilöstövuokraukselle mm. lyhyisiin sijaistuksiin on esimerkiksi ravintola- ja siivouspalveluissa. Tällä hetkellä lyhyissä sijaistuksissa käytetään pitkälti omia keikkatyöläisiä.

Henkilöstövuokrauksen kautta Luksian olisi mahdollista saada joustavasti ammattilaisia eri tilanteisiin ja tarpeisiin kuten lyhyet sijaisuudet, ruuhkahuiput ja poissaolot. Henkilöstövuokrauskumppani kantaa sekä riskit että vastuut palvelussuhteeseen liittyen.

Tällä hetkellä kaikki Luksian tukipalvelut toteutetaan Luksian oman henkilöstön toimesta. Palvelujen laatu ja saavutettavuus on koettu pääosin toimivaksi. Kuitenkin on tarkoituksenmukaista tarkastella palveluiden kustannustehokkuutta.

Toteutetaan ulkoistamisen ja siitä saatavien hyötyjen arviointi.

Linjaus:

Selvitetään kiinteistöpalveluiden ulkoistaminen. Jo nyt osa palveluista on ulkoistettu, jolloin oman kiinteistöhuollon ja ostettujen palveluiden osalta on päällekkäisiä kustannuksia. Kokonaisuutena työnantaja arvioi niin toiminnallisesti kuin taloudellisesti tehokkaimmaksi ratkaisuksi ulkoistaa kiinteistöpalvelut, mutta jättää Luksiaan vähintään 0,5 htv kiinteistöön omaa henkilökuntaa koordinoimaan ulkoisia palveluita.

Aikataulu: ulkoistamisselvitys vuoden 2026 aikana

Vastuu: henkilöstöpäällikkö, talous- ja hallintojohtaja

7.15 Muut säästö- ja sopeuttamistoimet

Osana talouden ja toiminnan sopeuttamista saattaa nousta esille myös muita säästö-, sopeuttamis- tai tehostamiskohteita, jotka tullaan huomioimaan kokonaisuudessa.

7.16 Tapahtumat

Tausta:

Tuottamalla tapahtumia vuosittain opiskelijoille, henkilöstölle ja sidosryhmille, tarjotaan käytännönläheisiä, vastuullisia ja kestävästä kehitystä tukevia oppimiskokemuksia ja projekteja. Tapahtumat mahdollistavat opiskelijoiden osallistumisen aitoihin työelämän tilanteisiin ja kasvattavat organisaation tunnettuutta ja vahvistavat työnantajamielikuvaa. Tapahtumien järjestäminen tarjoaa myös mahdollisuuden opiskelijoille ja henkilöstölle oppia ja soveltaa uusimpia teknologioita käytännössä. Vastuullinen tapahtumien järjestäminen tuo näkyväksi sitoutumisemme osaamisen, työllisyyden ja elinvoiman rakentamiseen. Jakamalla avoimesti tietoa edistämme kestävästä kehitystä ja vastuullista toimintaa. Tämä vahvistaa Luksian roolia luotettavana ja kestävässä toimijana yhteiskunnassa.

Linjaus:

Toteutamme konserni- ja paikallistasolla tapahtumia eri kohderyhmille mm. lähi- ja verkkopainotteisten toteutuksien avulla, joiden myötä tavoitellaan 5 000 €:n kustannussäästöjä vuodelle 2026.

Aikataulu: vuoden 2026 aikana

Vastuu: rehtori

7.17 Luksian autokaluston tarkastelu

Tausta:

Luksiassa on yli 100 ajoneuvoa sisältäen jarrulliset peräkärret ja muut kuljettimet ja ajoneuvokanta on osittain melko vanhaa. Luksian ajoneuvojen käyttöpolitiikkaa ollaan uudistamassa ja tätä kautta autojen yhteiskäyttöä tullaan tehostamaan. Samalla linjataan, että jokaista hankittavaa uutta ajoneuvoa kohti pitää luopua vähintään yhdestä vanhasta. Henkilö- ja pakettiautoja Luksiaan on hankittu viimeisen viiden vuoden aikana 208 t€ ja

kuorma-autoja 851 t€ arvosta. Henkilö- ja pakettiautojen poistoaika on 5 vuotta ja raskaan kaluston 10 vuotta.

Linjaus:

Supistetaan autokantaa hallitusti koulutusaloilla tehdyn kartoituksen perusteella. Lisätään ajoneuvojen yhteiskäyttöä Mapon ajoneuvohallintajärjestelmän avulla. Näillä toimenpiteillä arvioidaan saatavan keskimäärin 100 t€ vuosittainen leikkaus henkilö- ja pakettiautojen sekä raskaan kaluston investointeihin, jolla on noin 15 t€ säästövaikutus tulokseen.

Aikataulu: talousarviovalmistelu 2026, vuoden 2026 investointien talousseuranta
Vastuu: koulutuspäälliköt, joiden kustannuspaikoilla ajoneuvoja, rehtori, talous- ja hallintojohtaja

7.18 Opiskelijoiden palkitseminen

Tausta:

Luksiassa palkitaan opiskelijoita stipendeillä. Vuonna 2025 Luksiassa jaettiin stipendejä yhteensä 9 330 €. Luksian omalla rahoituksella (ilman stipendirahastoja) stipendejä jaettiin 4 500 €.

Opiskelijoiden palkitseminen on tärkeää. Tiukentuneessa taloudellisessa tilanteessa joudutaan kuitenkin tarkastelemaan myös tätä kulua.

Linjaus:

Päivitetään Luksian opiskelijoiden stipendien ohjeistus vuodelle 2026 ja etsitään lisää sponsoreita, jotka voisivat lahjoittaa opiskelijoiden stipendeihin rahoitusta.

Aikataulu: 2026
Vastuu: vararehtori

7.19 Vakuutusturvan tason tarkistaminen

Tausta:

Luksian vakuutusten kokonaiskustannukset vapaaehtoisissa-, auto- ja omaisuusvakuutuksissa on noin 110 000 €. Tämä lisäksi on lakisääteiset työtapaturmavakuutukset, joiden kustannukset vuonna 2024 olivat 152 000 €. Lakisääteiset tapaturmavakuutukset kilpailutettiin kesällä 2025, jonka tuloksena saatiin noin 70 000 €:n kustannussäästö normivahinkovuoteen suhteutettuna. Kilpailuttamisen myötä vanha vakuutushistoria nollautui, mutta jos jonakin vuonna tapahtuu suurvahinko, se vaikuttaa seuraavan kolmen vuoden vakuutusmaksuja nostavasti.

Linjaus:

Vakuutusturva on kohtuullisen laaja mutta ei ylimitoitettu. Kustannussäästöjä saadaan aikaan, kun huolellisuudella, ennakoinnilla ja epäkohtiin puuttumalla vältämme vahinkoja, joka vaikuttaa tulevaisuuden vakuutusmaksujen määrään, sairauspoissaoloihin ja mahdollisiin sijaiskustannuksiin. Omaisuusvakuutuksissa saadaan kustannussäästöjä

esimerkiksi ajoneuvo- ja laitekantaa kriittisesti tarkastelemalla. Lakisääteisen tapaturmavakuutuksen arvioitu säästö talousarviovuonna 2026 on 70 000 euroa.

Aikataulu: talousarviovalmistelu 2026

Vastuu: talous- ja hallintojohtaja

7.20 Monitoimilaitteet

Taustaa:

Luksialla on Canonin kanssa leasingvuokrasopimus monitoimilaitteista. Syksyn 2025 tilanteen mukaan kuntayhtymällä on yhteensä 32 monitoimilaitetta eri toimipisteissä. Vuositasolla kustannukset ovat 45 846 euroa. Monitoimilaitteet kilpailutetaan säännöllisesti ja kilpailuttamalla voidaan saavuttaa kustannussäästöjä.

Linjaus:

Käydään kriittisesti läpi monitoimilaitteiden määrä ja pyritään vähentämään monitoimilaitteiden määrää tehdyn kartoituksen perusteella. Arvioitu säästö 3 500 € vuodessa.

Aikataulu: talousarviovalmistelu 2026

Vastuu: esihenkilöt, tietohallinto

7.21 Muut sopeuttamistoimet

Edellä mainittujen lisäksi kaikkia Luksian henkilöstökustannuksia ja muita kustannuksia tarkastellaan kriittisesti. Tämä tarkastelu on suurelta osin pyritty tekemään vuoden 2026 talousarviosuunnittelussa.

8 Yhteenveto

Luksian talous on taseen kautta tarkasteltuna kunnossa. Nykyisen hallituksen leikkaukset ammatilliseen koulutukseen sekä rahoitusuudistus yhdistettynä kunta-alan palkkojen voimakkaaseen nousuun aiheuttaa kuitenkin sen, että Luksian käyttötalous ei ole kestävällä pohjalla eli toimintatuotot eivät tulevaisuudessa kata toimintakuluja.

Jotta Luksian toiminnan talous pysyy tasapainossa talous- ja toimintasuunnittelukauden 2026–2028 aikana, tulee toimintakuluja sopeuttaa vuoteen 2028 mennessä lähes 2 M€ talousarvioon 2025 ja talousennusteeseen 2025 verrattuna. Tämän säästön saavuttaminen edellyttää toimintamallien muuttamista, henkilöstökustannusten karsimista sekä ei-välttämättömien kustannusten harkittua karsimista. Muut kuin henkilöstökustannusten säästöt tulevat materiaali- ja palveluhankintojen tehostamisesta ja kaluston ja tilojen yhteiskäytön lisäämisestä eri koulutusalojen välillä. Materiaali- ja palveluhankintojen tehostaminen tarkoittaa säästöjen realisoitumista hankintoja karsimalla, uudelleen kilpailuttamalla ja päällekkäisten tai vajaakäytöllä olevien ict-ohjelmien kriittisellä tarkastelulla. Lisäksi hyödynnetään nykyistä enemmän digitalisaatiota ja oman osaamisen kehittämisen kautta saatavia hyötyjä sekä ostopalvelujen kustannuksissa että tulopohjan kasvattamisessa.

Muiden kuin henkilöstökustannuksista koituvien säästöjen kustannusvaikutus on yhteensä noin 600–700 t€. Edellä mainittujen hankintoihin liittyvien säästö- ja sopeuttamistoimien lisäksi henkilöstökustannuksia tulee leikata 1,3 M€, jotta Luksian tulos saadaan tasapainoon talousarviovuoden 2026 ja suunnitteluvuosien 2027 ja 2028 aikana. Suunnitelma on valmistunut 20.11.2025–30.1.2026 käytyjen muutosneuvottelujen tuloksena.

Luksian toiminnalliseen tulokseen vaikuttaa olennaisesti saadun valtionosuusrahoituksen määrä. Luksian strategian kolmen pääkohdan eli vetovoimaisuuden, vaikuttavuuden ja ratkaisukeskeisyyden konkretisointi arjen työssä ja johtamisessa varmistaa sen, että Luksian suhteellinen rahoitusosuus ammatillisen koulutuksen kokonaisrahoituksesta paranee nykyisestä tasosta ja on kilpailukykyinen muihin verrattuna. Toiminnanohjauskokeilun hyödyntäminen pedagogisissa opetusjärjestelyissä on myös merkittävässä roolissa riittävän tulopohjan turvaamisessa. Kasvun ja sopeuttamisen suunnitelmassa on sopeuttamisen lisäksi kuvattu kasvun kohteet, joilla pystytään korvaamaan lakkautettavien alojen opiskelijavolyymin ja kasvattamaan Luksian suhteellista osuutta rahoituksesta. Kokonaisuutena suunnittelukaudella pyritään lisäämään kasvunaloille 140 opv , josta TUVA 80.

Neuvottelujen kokonaisvaikutuksena henkilöstöä vähennetään yhteensä 25 henkilötyövuoden verran. Välittömästi toteutettavia vähennyksiä on 17 henkilötyövuotta. Näiden lisäksi suunnittelukauden aikana toteutetaan enintään kahdeksan henkilötyövuoden lisävähennykset. Noin kolmannekselle vähennysten piiriin kuuluvista on mahdollista tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Osa-aikaistamisten kautta saavutetaan lisäksi yhden henkilötyövuoden säästö. Tehtäväkuviin tulee muutoksia noin 20 henkilölle.

Näillä toimenpiteillä arvioidaan saavutettavan säästötavoite, jonka myötä Luksian talous saadaan tasapainoon suunnittelukauden 2026–2028 aikana.

9 Aikataulu

Hallitun kasvun ja sopeuttamisen ohjelman luonnos tuodaan hallitukselle oheismateriaaliksi osana tuotannollis-taloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen päättymistä ja talouden ja toiminnan tasapainottamista 5.2.2026 kokoukseen. Operatiiviset toimenpiteet käynnistetään välittömästi neuvotteluiden päätyttyä viikoilla 6 ja 7. Ne ohjelmassa kuvatut toimenpiteet, jotka vaativat virkojen muutosten osalta hallituksen käsittelyn sekä hallintosäännön muutosten osalta hallituksen ja yhtymäkokouksen käsittelyn tuodaan käsittelyyn seuraavaan hallituksen kokoukseen. Näiltä osin ohjelman tarkennettu versio sekä virkojen ja hallintosäännön muutokset tuodaan käsittelyyn 5.3.2026 hallitukseen sekä hallintosäännön osalta 31.3.2026 järjestettävään ylimääräiseen yhtymäkokoukseen.