



Tarkastuslautakunnan arviointikertomus vuodelta 2025

1. Sisällys

1.	Sisällys	1
1	TARKASTUSLAUTAKUNTA	1
1.1.	<i>Tarkastuslautakunnan kokoonpano</i>	1
1.2.	<i>Tarkastuslautakunnan arviointityön lähtökohdat ja toimintamuodot</i>	1
1.3.	<i>Tarkastuslautakunnan kokousajankohdat ja kutsutut esittelijät</i>	2
2.	KUNTAYHTYMÄN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN	3
2.1.	<i>Toimintaympäristö ja tulevaisuuden haasteet</i>	3
2.1.1.	<i>Työelämä- ja yrityspalvelut</i>	4
2.1.2.	<i>Terveys- ja hyvinvointialat</i>	5
2.1.3.	<i>Viestintä ja markkinointi</i>	6
2.1.4.	<i>Konserniohjaus ja tytäryhtiöt</i>	7
2.1.5.	<i>Hallinto ja johtaminen sekä sisäisen valvonnan järjestäminen ja riskienhallinta</i>	8
2.2.	<i>Tilikauden tuloksen muodostuminen</i>	9
2.3.	<i>Investointien toteutuminen</i>	10
2.4.	<i>Kuntayhtymän tulokortti vuonna 2025</i>	12
2.5.	<i>Henkilöstö</i>	19
3.	YHTEENVETO	25
4.	ALLEKIRJOITUKSET	27
4.1.	<i>Liite 1 Kuntayhtymän tulokortti 2025</i>	28

1 TARKASTUSLAUTAKUNTA

1.1. Tarkastuslautakunnan kokoonpano

Tilikautena 2025 tarkastuslautakunnassa ovat toimineet:

Jäsenet

Ristaniemi Teija, pj. Lohja
Larinen Hannu, vpj Raasepori
Wiberg Kjell, Hanko
Hassan Manar, Vihti
Brax Saara, Kirkkonummi

Varajäsenet

Palosaari Airi, Lohja
Wägg Maria, Raasepori
Bränn Tora, Hanko
Salin Tomi, Vihti
Malila Jukka, Kirkkonummi

Tarkastuslautakunnan pöytäkirjanpitäjänä toimi henkilöstösihteeri Meri-Tuuli Taskinen. Tilintarkastusyhteisönä toimi BDO Auditor Oy, joka on nimennyt vastuunalaiseksi tilintarkastajaksi JHT, HT Tove Lindström-Kolin. Lautakunnan työssä avustavana tarkastajana on tilikauden aikana toiminut Niko Flythström. Hän on myös avustanut lautakuntaa tilikauden jälkeisessä arviointikertomuksen laadinnassa arviointikaudelta 2025.

1.2. Tarkastuslautakunnan arviointityön lähtökohdat ja toimintamuodot

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

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

Tarkastuslautakunnan suorittaman arvioinnin tulokset raportoidaan vuosittain yhtymävaltuustolle osoitetussa arviointikertomuksessa.

Toimintansa tueksi tarkastuslautakunta on laatinut koko valtuustokauden 2025–2028 kattavan arviointisuunnitelman, jota täsmennetään vuosittain. Arviointisuunnitelmassa on esitetty ne tulosalueet tai muut aihealueet, jotka otetaan kunakin vuonna syvällisemmän arvioinnin kohteeksi. Suunnitelma täsmennetään työohjelmaksi vuosittain.

Vuoden 2025 työohjelmaan valittiin arvioinnin painopistealueiksi konserniohjaus, henkilöstöasiat, viestintä ja markkinointi, ammatillinen koulutus sekä työelämä ja yrityspalvelut. Lisäksi tarkastuslautakunta on vuoden 2025 arviointityössään käsitellyt

mm. yhtymän toimintaa yleisesti, talouden toteutumaa, lakisääteisen tilintarkastuksen raportointia sekä kuntayhtymän tytäryhtiöiden tilannetta.

Tarkastuslautakunnan suorittama arviointi on tehty tilinpäätöksestä ilmenevien tietojen sekä vuoden 2025 talousarvion perusteella. Kokousten yhteydessä lautakunta on haastatellut kuntayhtymän johtoa ja muuta henkilökuntaa. Tilintarkastajan raporteista lautakunta on saanut arvioinnissa käytettyjä tietoja.

Tarkastuslautakunta kokoontui vuoden 2025 toiminnan arvioinnin suorittamiseksi 8 kertaa.

1.3. Tarkastuslautakunnan kokousajankohdat ja kutsutut esittelijät

Ajankohta	Käsiteltävä asia ja esittelijä
28.8.2025	Taloustilanne 2025 Kuntayhtymän johtaja, Timo Hakkarainen, Talous- ja hallintojohtaja, Kari Mäntyharju Tilintarkastajan työohjelma Tove Lindström Koli
09.10.2025	Konserniohjaus ja tytäryhtiöt Kuntayhtymän johtaja, Timo Hakkarainen KOy Luksian Opiskelija-asunnot toimitusjohtaja, Tapio Sovijärvi Luksia Koulutus Oy , kuntayhtymän johtaja Timo Hakkarainen ja vararehtori Eero Hillman
06.11.2025	Henkilöstöpalveluiden ajankohtaiset asiat Henkilöstöpäällikkö Tuija Rekola Henkilöstön ajankohtaiset asiat Henkilöstön edustajat, Juko Ry ja Jyty Ry
11.12.2025	Työelämä- ja yrityspalveluiden ajankohtaiset asiat Vararehtori, Eero Hillman Talousarvio 2026 Kari Mäntyharju, talous- ja hallintojohtaja Tilintarkastajan väliraportointi 2025 Tove Lindström-Koli
15.1.2026	Luksian Lohjan tilat ja koulutusalat rehtori Markku Loiskekoski

12.02.2026	<p>Viestintä- ja markkinointi Kuntayhtymän johtaja, Timo Hakkarainen</p> <p>Terveys ja hyvinvointialat Koulutuspäällikkö 1, Juha-Matti Mattila</p>
12.03.2026	<p>Henkilöstön ajankohtaiset asiat Henkilöstön edustajat, Juko Ry ja Jyty Ry</p> <p>Talouden toteumat ja Tilinpäätöksen esittely 2025 Talous- ja hallintojohtaja Kari Mäntyharju</p>
16.04.2026	<p>Koulutuksen ajankohtaiset asiat Rehtori Pekka Pulkkinen</p> <p>Henkilöstökertomus Henkilöstöpäällikkö Tuija Rekola</p> <p>Tilintarkastajan loppuraportointi Tove Lindström-Koli</p> <p>Arviointikertomuksen hyväksyminen</p>

2. KUNTAYHTYMÄN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

2.1. Toimintaympäristö ja tulevaisuuden haasteet

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

Toimintaympäristön osalta kuntayhtymä toimii edelleen haastavassa kansallisessa taloustilanteessa. Vuonna 2025 talouden elpyminen on ollut odotettua hitaampaa, ja kasvu on jäänyt maltilliseksi. Julkisen talouden alijäämä syvenee, ja velkasuhde nousee Suomen Pankin ja VM:n mukaan lähelle 90 %:iin BKT:stä vuoden 2025 lopussa. Inflaatio on pysynyt matalana, mutta talouden epävarmuus jatkuu, mikä näkyy erityisesti julkisen sektorin tiukentuneessa talouskurissa. Valtiontalouden säästötoimet ovat jatkuneet, ja ammatillisen koulutuksen rahoitusleikkaukset vaikuttavat edelleen suoraan kuntayhtymän toimintaedellytyksiin.

Rahoitusleikkausten seurauksena kuntayhtymässä on jouduttu jatkamaan sopeuttamistoimia ja tarkastelemaan toiminnan painopisteitä kriittisesti. Hyvinvointialueiden ja työllisyysalueiden taloudelliset haasteet lisäävät epävarmuutta myös tulevien vuosien rahoituksen näkymiin. Väestörakenteen muutokset ja ikäluokkien pieneneminen alueella asettavat lisäpaineita opiskelijamäärien kehitykselle ja sitä kautta rahoituksen turvaamiselle.

Vuonna 2025 rahoitusmalli säilyi pääosin ennallaan, jossa 70 % rahoituksesta muodostuu perusrahoituksesta, 20 % suoriterahoituksesta ja 10 % vaikuttavuusrahoituksesta. Täyden rahoituksen edellytyksenä oli yhä koulutuksen järjestäminen vähintään 11 kuukautena vuodessa, ja tätä tukevat verkko-opinnot, koulutusopimukset sekä oppisopimukset.

Vuoden 2026 alusta rahoitusmalli muuttuu merkittävästi:

- Perusrahoituksen osuus laskee 70 %:sta 50 %:iin
- Suoriterahoituksen osuus nousee 20 %:sta 30 %:iin
- Vaikuttavuusrahoituksen osuus nousee 10 %:sta 20 %:iin

Rahoitus perustuu toisin sanoen jatkossa entistä vahvemmin toteutuneisiin opiskelijavuosiin, suoritettuihin tutkintoihin ja tutkinnon osiin sekä valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen ja jatko-opintoihin siirtymiseen. Myös opiskelija- ja työelämäpalautteen merkitys kasvaa. Kuntayhtymän on entistä tärkeämpää varmistaa, että opiskelijat valmistuvat ajallaan, työllistyvät ja siirtyvät jatko-opintoihin. Toiminnan suunnittelussa ja resursoinnissa korostuu tuloksellisuus ja vaikuttavuus. Opiskelijapalautteen ja työelämäpalautteen kerääminen sekä niiden hyödyntäminen nousevat keskeiseen rooliin, sillä palautteiden vastausprosentit vaikuttavat suoraan rahoituksen määrään. Kuntayhtymän on panostettava vetovoimaisuuteen ja markkinointiin, jotta opiskelijamäärät pysyvät mahdollisimman korkeina. Lisäksi on tärkeää kehittää koulutustuotteita, jotka vastaavat työelämän tarpeisiin ja houkuttelevat uusia opiskelijoita.

Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä suomenkielinen järjestämislupa ammatillisen peruskoulutuksen osalta vuodelle 2025 oli 2 553 opiskelijavuotta. Opiskelijavuosia toteutui 2 835 mikä ylitti sekä asetetun tavoitteen että edellisvuoden toteuman.

Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä kasvoi 43 opiskelijavuotta edellisvuoden 2 792:sta. Tilikauden 2025 aikana voimassa olleessa rahoitusmallissa perusrahoituksen osuus oli 70 prosenttia koko rahoituksesta, ja se perustui opiskelijavuosiin. Näin ollen opiskelijavuosien kehityksellä on ollut suora vaikutus kuntayhtymän rahoituksen tasoon ja toiminnan laajuuteen. Vuoden 2026 alusta voimaan tullut rahoitusmallin muutos, jossa perusrahoituksen osuus pienenee ja suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksen merkitys kasvaa, lisää jatkossa tarvetta varmistaa opiskelijoiden sujuva eteneminen, tutkintojen ja tutkinnon osien suorittaminen sekä valmistuneiden työllistyminen.

2.1.1. Työelämä- ja yrityspalvelut

Luksian työelämä- ja yrityspalvelut ovat osa koulutuksen tuki- ja kehittämissyksikköä, jossa asiantuntijat työskentelevät monipuolisissa palvelukokonaisuuksissa. Palveluiden toteutuksesta vastaa asiantuntijatiimi, jonka tehtävät ja vastuut jakautuvat eri kustannuspaikoille.

Työelämä- ja yrityspalvelut ovat laaja kokonaisuus, joka tukee sekä opiskelijoiden työelämävalmiuksia, että yritysten osaamisen kehittämistä tiiviissä yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa. Palveluihin kuuluu mm. työelämäyhteistyö, kumppanuuksien rakentaminen, räätälöidyt koulutukset, hankeyhteistyö, oppisopimusratkaisut sekä työpaikkaohjaajakoulutukset.

Lautakunta pitää tärkeänä, että palveluiden vaikuttavuutta ja yhteistyön laajuutta seurataan ja kehitetään edelleen, jotta ne vastaavat sekä opiskelijoiden että työelämän muuttuviin tarpeisiin. Lautakunta kiinnittää huomiota siihen, että työelämä- ja yrityspalveluiden merkitys korostuu erityisesti tilanteessa, jossa vuoden 2026 alussa voimaan tuleva rahoitusmalli painottaa entistä vahvemmin toteutuneita opiskelijavuosia, tutkintojen ja tutkinnon osien suorittamista sekä valmistumisen jälkeistä työllistymistä ja jatko-opintoihin siirtymistä. Myös opiskelija- ja työelämäpalautteen rooli kasvaa rahoituksen muodostumisessa. Lautakunta katsoo, että työelämä- ja yrityspalveluiden toiminnan vaikuttavuus on näin ollen entistä tärkeämpää sekä opiskelijoiden etenemisen että organisaation rahoitusperustan kannalta.

2.1.2. Terveys- ja hyvinvointialat

Luksian terveys- ja hyvinvointialat muodostavat merkittävän koulutuskokonaisuuden, joka kattaa sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatus- ja ohjausalan koulutukset ja TUVA-koulutuksen. Opiskelijamäärät ovat kokonaisuutena tarkasteltuna hyvällä tasolla, ja koulutustarjonta kattaa sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatus- ja ohjausalan tutkintoja, lyhytkoulutuksia ja TUVA-koulutusta useilla paikkakunnilla. Perustutkintojen osalta terveys- ja hyvinvointialat muodostavat 16,2 % Koulutuskuntayhtymän perustutkinnoista ja Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta vastaava luku on 51,3 %. Koulutustarjonta on monipuolista ja sisältää perustutkinto-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja, tutkinnon osia, lyhytkoulutuksia sekä henkilöstökoulutuksia, mikä tukee alueen työelämän tarpeita. Sosiaali- ja terveysalalla jatkuva haku toimii lautakunnalle saaman tiedon mukaan hyvin, toteutus suunnitelmat ovat kunnossa ja näytöt suoritetaan pääosin työelämässä. Kasvatus- ja ohjausalalla toteutus suunnitelmat ovat ajantasaiset, ja kielitaitovaatimusten muutokset sekä TUVA-koulutus ovat tukeneet opiskelijavirtojen hallintaa. Kehittämistarpeita on tunnistettu erityisesti monimuotoisten toteutusmallien toimivuudessa, hakeutumisprosessin sujuvuudessa sekä työelämäyhteistyön vahvistamisessa.

Tarkastuslautakunta pitää myönteisenä terveys- ja hyvinvointialojen tiivistä työelämäyhteistyötä, johon sisältyy muun muassa henkilöstökoulutuksia,

kansainvälistä yhteistyötä sekä opiskelijoiden ja opettajien työelämäjaksoja. Yhteistyö tukee koulutuksen ajantasaisuutta ja vastavalmistuneiden työllistymisedellytyksiä.

2.1.3. Viestintä ja markkinointi

Aktiivinen ja suunnitelmallinen viestintä on olennainen osa organisaation vetovoiman ja tunnettuuden vahvistamista. Viestintä koostuu niin sisäisestä viestinnästä henkilöstölle, opiskelijoille ja huoltajille, kun myös ulkoisesta viestinnästä talon ulkopuolisille tahoille kuten mahdollisille tuleville opiskelijoille ja yhteistyökumppaneille.

Luksian sisäinen viestintä perustuu monikanavaiseen ja säännölliseen tiedottamiseen. Keskeinen viestintäkanava on henkilöstöintranet Luotsi, joka toimii virallisena tiedotuskanavana ja tietopankkina. Opiskelijoille löytyy vastaava opiskelijaintranet sekä Wilma, joka toimii viestintäkanavana opiskelijoille ja huoltajille. Intranetin lisäksi henkilöstölle järjestetään säännöllisesti Teams-tilaisuuksia, kuten Luksia linjoilla ja Tietotorstai, sekä erillisiä henkilöstöinfoja esimerkiksi talousarvion ja tilinpäätöksen yhteydessä. Tilaisuuksista tehdään tallenteet ja aineistot ovat henkilöstön saatavilla jälkikäteen. Tilikauden aikana toteutetut talouden tasapainottamistoimet ja yhteistoimintaneuvottelut ovat korostaneet sisäisen viestinnän merkitystä. Henkilöstön edustajien mukaan viestintä on ollut yhteistoimintaneuvottelujen aikana asiallista, mutta pitkäkestoinen epävarmuus on kuormittanut henkilöstöä, mikä korostaa oikea-aikaisen ja selkeän viestinnän merkitystä muutostilanteissa.

Tarkastuslautakunnan saaman tiedon mukaan vuoden 2026 viestinnän keskisiä tehtäviä ovat juuri muun muassa toiminnan ja talouden tasapainottamiseen liittyvä viestintä, jonka tarkastuslautakunta katsoo myönteiseksi.

Luksian markkinointi ja ulkoinen viestintä on toteutettu kokonaisvaltaisesti ja strategialähtöisesti. Keskeisenä kanavana toimii verkkopalvelu luksia.fi, jota kehitetään selkeyden, löydettävyyden ja palvelupolkujen näkökulmasta. Markkinointia koordinoidaan keskitetysti, mikä tukee viestinnän yhtenäisyyttä ja johdonmukaista brändiä. Toiminnan vaikuttavuutta seurataan muun muassa hakijamäärien sekä verkkopalvelun ja sosiaalisen median analytiikan avulla.

On tärkeää, että markkinointia kehitetään vastaamaan työelämän ja opiskelijoiden muuttuvia tarpeita sekä kilpailutilannetta, jolloin viestinnän kanavien ja sisältöjen monipuolisuuteen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Markkinoinnin vaikuttavuuden mittaamista ja tulosten seurantaan tulee korostaa, jotta toimenpiteiden kehittäminen perustuu ajantasaiseen tietoon ja palautteeseen.

Tarkastuslautakunta näkee, että opiskelija- ja työelämäpalautteiden hyödyntäminen markkinoinnin sisällön suunnittelussa tehostaa näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa ja muissa digitaalisissa kanavissa. Erityisesti alueellinen yhteistyö, onnistumisista kertominen sekä koulutustuotteiden kohdennettu markkinointi työelämän tarpeisiin voivat parantaa opiskelijamäärien kehitystä ja organisaation asemaa. Tarkastuslautakunta korostaa tärkeyden sille, että markkinointitoimenpiteille

asetetaan selkeät tavoitteet ja mittarit, joiden avulla voidaan arvioida toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta tulevina vuosina.

2.1.4. Konserniohjaus ja tytäryhtiöt

Kuntayhtymä omistaa Kiinteistö Oy Luksian Opiskelija-asuntojen ja Luksia koulutus Oy:n koko osakekannan. Nämä yhtiöt muodostavat kuntayhtymän kanssa kuntakonsernin.

Konserniohjausta yhtiöiden osalta toteutetaan kuntayhtymille tyypillisin keinoin. Kuntayhtymän johto valvoo tytäryhtiöiden toimintaa tytäryhtiöiden hallitusten toiminnan kautta. KOy Luksian Opiskelija-asuntojen hallituksen puheenjohtajana toimii kuntayhtymän hallituksen puheenjohtaja sekä jäsenenä yksi kuntayhtymän hallituksen jäsenistä sekä Luksian talous- ja hallintojohtaja. Luksia koulutus Oy:n hallituksessa on kuusi jäsentä, puheenjohtaja mukaan lukien, joista jokaisella on henkilökohtainen varajäsen. Hallituksen puheenjohtajana toimii kuntayhtymän hallituksen varapuheenjohtaja. Yhtiön operatiivista toimintaa johtaa toimitusjohtaja, joka on kuntayhtymän johtaja. Toimintavuoden aikana tytäryhtiöiden hallitusten puheenjohtajat ja kuntayhtymän talous- ja hallintojohtaja sekä Luksia koulutus Oy:n toimitusjohtaja raportoivat kuntayhtymän hallitukselle säännöllisin väliajoin tytäryhtiöiden toiminnasta ja taloudellisesta tilanteesta.

Sisäisen valvonnan ohjeessa on erikseen määritelty omistajaohjauksen periaatteet sisäisen valvonnan osalta. Erillistä konserniohjetta ei ole toistaiseksi laadittu konserniyhtiöiden toiminnan laajuus huomioiden. Lisäksi tytäryhtiöitä ohjataan talousarviotavoitteilla.

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

Tarkastuslautakunta toteaa, että Kiinteistö Oy Luksian Opiskelija-asuntojen toiminta ja palvelutarjonta eivät nykyisellään näytä vastaavan opiskelijoiden opintojen aikaista asumistarvetta. Lautakunta korostaa, että kuntayhtymän strategisen painopisteen tulee olla koulutuksen järjestämisessä. Usean vuoden ajan jatkunut tappiollinen toiminta antaa vahvan viestin toiminnan kannattavuushaasteista. Tämän johdosta tarkastuslautakunta pitää tarpeellisena, että kuntayhtymän hallitus ryhtyy kartoittamaan vaihtoehtoisia ratkaisuja opiskelija-asumisen järjestämiseksi.

2.1.5. Hallinto ja johtaminen sekä sisäisen valvonnan järjestäminen ja riskienhallinta

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

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

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

Kuntayhtymän johtoryhmä on tilikaudella 2025 päivittänyt kuntayhtymän merkittävimmät riskit. Riskit on jaettu strategisiin, taloudellisiin, operatiivisiin ja vahinkoriskeihin. Strategisista riskeistä keskeisimpiä ovat henkilöstön osaamisen ajantasaisuuteen, koulutuksen veto- ja pitovoimaan sekä alueelliseen väestökehitykseen liittyvät tekijät, joilla on suora vaikutus opiskelijamääriin ja kuntayhtymän rahoituspohjaan. Taloudellisia riskejä aiheuttavat erityisesti toimintaympäristön epävarmuus, rahoitusmallin muutokset sekä tulojen ja menojen ennakoitavuuteen liittyvät haasteet, vaikka tilikauden 2025 taloudellinen tulos toteutui selvästi talousarviota parempana ja toimintakulut alittuivat. Operatiivisista riskeistä merkittävimmät kohdistuvat rakennushankkeisiin ja kiinteistöihin, joissa ennakoimattomat korjaustarpeet voivat aiheuttaa taloudellisia ja toiminnallisia riskejä, sekä oppilaitosturvallisuuteen ja tietosuoja- ja tietoturvariskeihin. Tilinpäätöksessä esiin nousseet investointihankkeet ja investointivarausten muodostaminen korostavat tarvetta suunnitelmalliseen kiinteistökannan hallintaan ja riskien ennakointiin. Lisäksi opiskelija-asumiseen liittyvät muutokset, kuten monimuotokoulutuksen lisääntyminen ja soluasumisen kiinnostavuuden väheneminen, lisäävät tiloihin ja asumispalveluihin kohdistuvia riskejä. Kaikille tunnistetuille riskeille on määritelty riskipisteiden lisäksi hallintatoimenpiteet, vastuutahot sekä osalle riskeistä konkreettiset tehtävät riskien hallitsemiseksi ja vaikutusten vähentämiseksi.

Tarkastuslautakunnan kannanotto

Tarkastuslautakunta katsoo, että kuntayhtymän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestäminen ovat tilikaudella 2025 olleet kokonaisuutena asianmukaisella tasolla. Riskienhallinnan periaatteet on määritelty selkeästi, riskit on tunnistettu ja päivitetty systemaattisesti, eikä tilintarkastuksessa ole havaittu olennaisia puutteita sisäisessä valvonnassa tai riskienhallinnassa. Tilinpäätöksessä on esitetty kattavat arviot keskeisimmistä riskeistä, joiden osalta on tehty luokittelut erilaisille riskeille, eritelty vastuutaho sekä arvioitu numeerisesti riskin todennäköisyyttä ja vaikutusta. Lautakunta pitää tärkeänä, että strategisiin riskeihin, kuten väestökehitykseen, koulutuksen veto- ja pitovoimaan sekä henkilöstön osaamisen ajantasaisuuteen, kiinnitetään jatkossakin erityistä huomiota.

2.2. Tilikauden tuloksen muodostuminen

Yhtymäkokouksen 21.11.2024 § 18 hyväksymässä talousarviossa tilikaudelle 2025 tilikauden tulostavoite oli -0,01 miljoonaa euroa. Tilinpäätöksen mukainen tilikauden tulos on 1,46 miljoonaa euroa. Tilikauden tulos toteutui huomattavasti talousarviota parempana. Tilikauden tulos toteutui noin 1,56 miljoonaa euroa ja vuosikate noin 1,36 miljoonaa euroa arvioitua parempana. Merkittävimmät vuosikatteen positiiviseen toteumaan vaikuttaneet tekijä oli 1,5 miljoonaa euroa talousarviota suuremmat toimintatuotot, sekä säästötoimin tiivistetty kulupohja, jotka pitivät toimintakulut linjassa talousarvion kanssa.

Toimintakuluja toteutui tilikaudella 27,97 miljoonaa euroa, joka oli lähes linjassa talousarvion 27,84 miljoonan euron kanssa noin 0,14 miljoonan euron poikkeamalla. Toimintatuotot toteutuivat pääosin talousarvion 31,81 miljoonan euron mukaisina toteuman ollessa 31,73 miljoonaa euroa. Päättäneen tilikauden lopussa kuntayhtymä sai noin 0,33 miljoonan euron lisärahoituksen ylittyneisiin opiskelijavuosiin sekä sukelluskoulutukseen liittyen. Lisäksi kuntayhtymä sai konkurssipesästä noin 0,4 miljoonaa euron korvaukset. Tilinpäätöksen kokonaisuuden kannalta päättäneen tilikausi ei sisällynyt muita olennaisia kertaluonteisia eriä.

Aiemmilta tilikausilta kertynyttä poistoeroa purettiin 0,37 miljoonan euron edestä samalla kun investointivarauksiin liittyvät poistoeron lisäykset olivat yhteensä 2,73 miljoonaa euroa. Tuleviin tilikausiin kohdistettavien investointivarausten muutoksen 1,33 miljoonan euron jälkeen, jäljelle jäävä tilikauden ylijäämä 0,43 miljoonaa euroa on kirjattu taseen oman pääoman ylijäämä- ja alijäämätilille. Investointivarauksia purettiin edellisvuodelta 3,73 miljoonaa euroa ja uusia investointivarauksia tehtiin yhteensä 2,4 miljoonaa euroa.

Talousarvion hyväksymisen yhteydessä yhtymäkokous on vahvistanut kuntayhtymän talousarvion sitovuustason vuosikatteeseen. Talousarvion tavoite ylitettiin tilikaudella noin 1,4 miljoonalla €:lla vuosikatteen toteutuessa 65,4 % arviota parempana. Tulosaluekohtaisiksi sitovuustason tavoitteiksi asetettiin tuloskortin mukaiset tavoitteet ja investointimäärärahat. Näitä käsitellään kappaleessa 2.4.

Tarkastuslautakunnan kannanotto

Tarkastuslautakunta toteaa, että taloutta on hoidettu huolellisesti ja varovaisuutta noudattaen. Tilikauden sitova tulostavoite suhteessa talousarvioon on kuntayhtymässä saavutettu tilikaudella 2025. Tarkastuslautakunta pitää talouden toteumaa kokonaisuutena hyvänä ja korostaa talouden tasapainon ylläpitämisen merkitystä myös tulevina vuosina, erityisesti rahoitusjärjestelmän muutokset huomioon ottaen.

2.3. Investointien toteutuminen

Investointeihin oli talousarviossa varattu noin 4,03 miljoonaa euroa, joka toteutui talousarvion mukaisesti tilikauden investointien toteuman olleessa noin 4,03 miljoonaa euroa. Suurin ja merkittävin tilikauden investointi oli Toivonkatu 4:n D- ja F-osan osan katto- ja iv-saneerausurakka, jonka toteuma oli noin 2,36 miljoonaa euroa. Hankkeeseen alun perin budjetoidut 0,8 miljoonaa euroa, osoittautuivat alimitoitetuksi halvimman tarjouksen olleessa 2,02 miljoonaa euroa. Muita merkittäviä investointeja olivat Toivonkatu 4:n kellarikerroksen peruskorjauksen aloittaminen (0,29 meur), Toivonkatu 4:n vanhan osan sähkökeskusten uusiminen (0,25 meur), Ojakkalantien 2:n ilmanvaihtokoneiden uusiminen ja sähköjärjestelmien sekä valaistuksen peruskorjaus (0,26 meur).

Koulutuksen tulosalueiden investoinnit olivat tilikaudella 2025 kokonaisuutena pienehköjä kone-, laite- ja ajoneuvohankintoja, joiden yhteisarvo oli 0,15 miljoonaa euroa. Talousarvioon varatun määrärahan käyttöaste jäi 62,9 prosenttiin. Osa suunnitelluista investointikohteista, erityisesti sosiaali- ja terveysalan, hiusalan sekä autoalan investoinnit, jäi toteuttamatta tilikauden aikana. Tukipalvelujen investoinnit olivat tilikaudella 3,9 miljoonaa euroa ja määrärahan käyttöaste ylitti talousarvion ollen 102,4 prosenttia.

Keskimäärin investoinnit ovat toteutuneet yhtymässä noin 1–10 miljoonan euron vuositasolla edellisen 5 vuoden tarkastelujaksolla. Tosin huomionarvoista että investointien keskimääräinen toteuma 3 vuoden tarkastelujaksolla on 1,2–4 miljoonan euron välillä. Poikkeuksellisen suuret 10 miljoonan euron investoinnit liittyvät Toivonkadun kampuksen uudisrakentamiseen vuonna 2021.

Johtoryhmä on tilikauden aikana raportoinut säännöllisesti merkittävimpien investointien toteutumisesta kuntayhtymän hallitukselle, yhtymäkokoukselle ja tarkastuslautakunnalle.

Tarkastuslautakunnan kannanotto

Tarkastuslautakunta toteaa, että investoinnit toteutuivat tilikaudella 2025 kokonaisuutena talousarvion mukaisesti investointien kokonaismäärän ollessa noin 4,03 miljoonaa euroa.

Merkittävimmät investoinnit kohdistuivat kiinteistökontaan, erityisesti Toivonkatu 4:n D- ja F-osan katto- ja iv-saneerausurakkaan, joka muodosti suurimman yksittäisen investointikokonaisuuden. Lautakunta kiinnittää huomiota siihen, että hankkeen

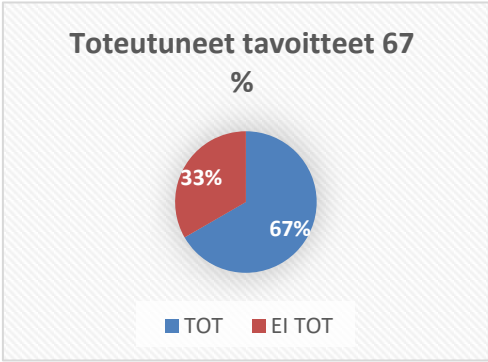
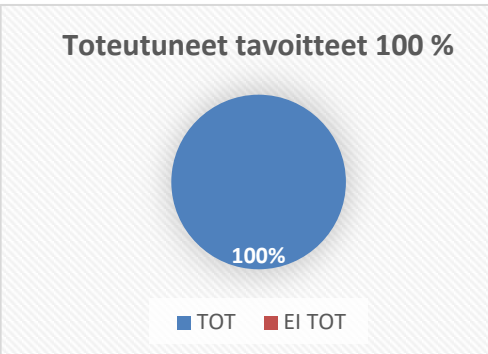
alkuperäinen kustannusarvio osoittautui selvästi alimitoitetuksi, mikä korostaa tarvetta huolelliseen ennakosuunnitteluun ja kustannusarvioiden realistisuuteen erityisesti laajoissa peruskorjaushankkeissa.

Koulutuksen tulosalueiden investoinnit jäivät selvästi talousarviosta sekä euromääräisesti että käyttöasteeltaan. Tukipalvelujen investoinnit puolestaan ylittivät talousarvion, mikä osaltaan tasasi investointien kokonaisuutta tilikauden tasolla. Tarkastuslautakunta pitää myönteisenä, että merkittävien investointien etenemisestä on raportoitu säännöllisesti. Lautakunta korostaa kuitenkin investointien suunnittelun, ajoituksen ja kustannusohjauksen kehittämisen merkitystä, jotta investoinnit kohdentuvat jatkossa mahdollisimman ennakoivasti, tasaisesti ja talousarvion tavoitteita tukevalla tavalla.

2.4. Kuntayhtymän tuloskortti vuonna 2025

Kuntayhtymän tavoitteet vuodelle 2025 ja niiden toteutuminen on esitetty tilipäätöksessä olevassa tuloskortissa. Alla on esitetty tuloskortin toteumat ensin yhtymätason tavoitteiden alle klusteroituna ja myöhemmin mittarikohtaisesti vertailuvuoden toteuman kanssa.

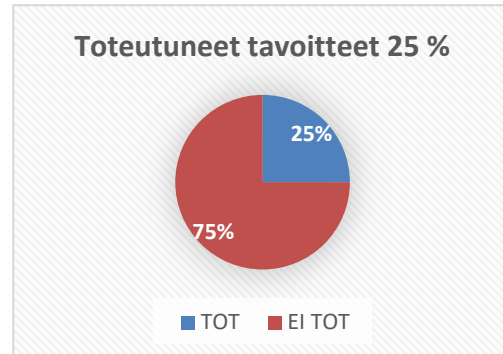
Taulukossa esitellään tuloskortin toiminnallisen tuloksellisuuden mittari, talousarvion tavoite ja tilikauden toteuma. Toteumat yli tavoitteiden on merkitty vihreällä, alle tavoitteiden punaisella.

Kuntayhtymän tavoitteet	Tavoitteen mittareiden toteumat				
Mittarit					
<p>Kannattava toiminta</p> <ul style="list-style-type: none"> Vuosikate Opiskelijavuosimäärä Hankerahoitusten käyttöaste 	<p style="text-align: center;">Toteutuneet tavoitteet 67 %</p>  <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>TOT</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>EI TOT</td> <td>33%</td> </tr> </table>	TOT	67%	EI TOT	33%
TOT	67%				
EI TOT	33%				
<p>Kannattavan toiminnan tavoitteeseen oli valittu kolme mittaria, joista tilikaudella toteutui 67 %. Tätä voidaan pitää kokonaisuuteen nähden hyvänä toteumana. Toteumaa voidaan kokonaisuutena pitää hyvänä. Vuosikate toteutui selvästi talousarviota parempana, mikä johtui erityisesti toimintatuottojen suotuisasta kehityksestä sekä kustannuskurin säilymisestä. Opiskelijavuosimäärät opiskelijavuosilla mitattuna jäivät talousarviossa määritellyistä tavoitteista, vaikkakin kasvoivat vertailukauteen nähden. Talousarviossa asetettu tavoite opiskelijavuosimäärälle oli 2 875 opiskelijavuotta. Toteumaksi muodostui 2 835 opiskelijavuotta, joka on 40 vähemmän kuin talousarviossa ja 43 enemmän kuin edellisvuonna. Lähiseudun ikäluokat jatkavat pienenemistään ja opiskelijamäärien odotetaan jatkavan laskua.</p> <p>Eryteisesti kehittämistoimien ja muiden hankkeiden osalta projektirahoitus on julkisella puolella muodostunut entistä keskeisemmäksi rahoitusmuodoksi. Luksian kohdalla on hieno nähdä, että haetut projektirahoitukset on saatu käytettyä suurilta osin toteuman ollessa korkea 97,0 %. Projektirahoituksen käyttöaste ei kuitenkaan kerro rahoituksen hankinnan prosessin toimivuudesta. Huomioiden yhtymän keinojen rajallisuus opiskelijamäärien kasvattamisessa, voidaan asetetut kannattavuustavoitteet katsoa saavutetun hyvin tilikaudella 2025.</p>					
<p>Alueen ammatillisen osaamisen tarpeiden mukainen toiminta</p> <ul style="list-style-type: none"> Tutkinnon suorittaneista työllistyneet ja jatko-opiskelijat 	<p style="text-align: center;">Toteutuneet tavoitteet 100 %</p>  <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>TOT</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>EI TOT</td> <td>0%</td> </tr> </table>	TOT	100%	EI TOT	0%
TOT	100%				
EI TOT	0%				
<p>Alueen ammatillisen osaamisen tarpeiden mukaisen toiminnan osalta tavoitteen toteutumisen seuraamiseksi oli asetettu yksi mittari, työllistyneiden ja jatko-opiskelijoiden osuus tutkinnon</p>					

suorittaneista. Talousarviossa asetettiin tavoitteeksi 75 %. Tilikauden toteumaksi saatiin 78 %. Toteumalukemat saadaan valtakunnallisesta raportista, ja tieto on edellisenä vuonna valmistuneiden osalta. Toteuman mukaan yli joka kolmas valmistunut pääsisi suhteellisen nopeasti joko työllistymään tai siirtymään jatko-opintoihin.

Toiminta täyttää asiakkaan odotukset

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

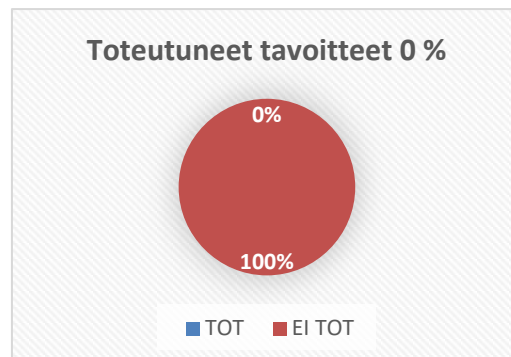


Asiakkaan odotuksiin vastaamisen tavoitteeseen oli talousarviossa sidottu neljä eri mittaria. Asetetut mittarit koskivat sekä tulo- että päätökyselyjä ja näiden vastausprosentteja. Tulokyselyn osalta tavoite oli vähintään 40 %:n vastausosuus sekä vähintään 4,4 palautteen keskiarvo. Toteuman osalta vastausprosentti jäi 29 %:iin, ja saadun palautteen keskiarvoksi muodostui 4,3.

Päätökyselyn osalta tavoitteena oli 60 % vastausosuus sekä vähintään 4,4 palautteen keskiarvo. Toteuman osalta vastausosuudeksi muodostui 57 % ja saadun palautteen keskiarvoksi muodostui 4,4. Molemmat kyselyt yhteenlaskettuna palautetta saatiin suhteellisilla osuuksilla yhteenlaskettuna aiempia vuosia enemmän ja saatu palaute oli parempaa. Palautteiden keskiarvotavoitteita korotettiin vuodelle 2025 0,2 yksikköä verrattuna 2024, jonka takia mittarit toteutuivat edellisvuotta heikommin. Palautteen keräyksen haasteet on tiedostettu ja etenkin päätökyselyn vastausprosenttien kehitys on virkistävä. Tulokyselystä palautetta saadaan keskimäärin liian vähän, mutta tästäkin saatu palaute on hyvää.

Työelämälähtöinen koulutus

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



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

vähintään 35 %:iin ja saadun palautteen keskiarvoksi vähintään 4,4 (tavoite 4,0 2024). Vastausosuudeksi muodostui 28 % ja saadun palautteen keskiarvoksi 4,3. Täten sekä palautteen keskiarvo, että tavoiteltu vastausosuus jäi tavoitteesta. Vastausosuus kuitenkin parani kaksi prosenttiyksikköä edellisvuodesta.

Työpaikkojen antaman palautteen tavoitteiksi oli asetettu vastausosuuden osalta vähintään 30 % ja saadun palautteen keskiarvoksi vähintään 4,4. Vastausosuudeksi muodostui 13 % ja saadun palautteen keskiarvoksi 4,1.

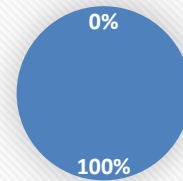
Asetettuja tavoitteita ei saavutettu, mutta on hyvä huomata, että vastausprosentit ovat verrattain alaiset suhteessa populaatioon. Vastausosuus heikentyi kahdeksan prosenttiyksikköä vertailuvuodesta. Tästä huolimatta saadun palautteen keskiarvo on korkeahko, vaikka alitti tavoitteen 4,4. Tarkastuslautakunnan näkemyksen mukaan saadun palautteen keskiarvo ei ole kaikilta osin validi, erittäin alhaisesta vastausprosentista johtuen.

Koulutuksen järjestäjän vetovoimaisuus

Ensisijaisten hakijoiden määrä

Jatkuvan haun hakijamäärä

Toteutuneet tavoitteet 100 %

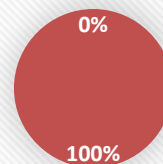


TOT EI TOT

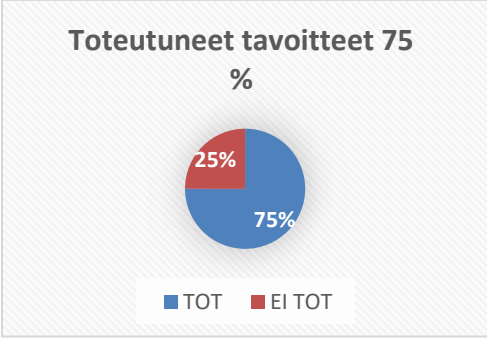
Koulutuksen järjestäjän vetovoimaisuudelle on talousarviossa asetettu seuraavat mittarit; ensisijaisten hakijoiden määrä sekä jatkuvan haun hakijamäärä. Ensisijaisten hakijoiden määrän tavoite oli, että lukuarvo on kasvava. Toteumassa ensisijaisten hakijoiden määrä kasvoi 609:stä 626:ään. Jatkuvan haun osalta tavoitteena oli myös vertailuvuoteen nähden kasvava hakijamäärä, ja hakijoiden määrä kasvoi 557:llä hakijalla. Jatkuvan haun osalta nähdään tärkeänä riittävän tiheiden aloitusten mahdollistaminen, että opiskelijaksi hyväksytty siirtyy sujuvasti opintoihin. Jatkuvan haun hakijamäärän kasvu edellisvuoteen verrattuna on osoitus onnistumisesta.

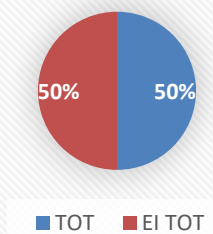
Henkilökohtaistaminen

Toteutuneet tavoitteet 0 %

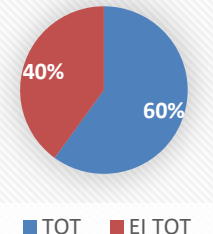


TOT EI TOT

<p>HOKS ensikertainen hyväksyminen (pt/at+eat)</p>							
<p>Henkilökohtaistamisen osalta seurattiin talousarviossa asetettua tavoitetta, että kaikille opintonsa aloittaville hyväksytään henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma 60 kalenteripäivän kuluessa opintojen aloittamisesta. Toteuma pysyi edellisvuoden tasolla ja oli perustutkintojen osalta 86 % ja ammatti- sekä erikoisammattitutkintojen osalta 94 %. Kehittämissuunnitelmien laatimisen lakisääteisyys takaa, on suositeltavaa perehtyä viivästyksen syihin, ja pyrkiä välttämään aiheettomia viivytyksiä kehittämissuunnitelmien laadinnassa.</p>							
<p>Tehokas koulutusprosessi</p> <table border="1" data-bbox="277 674 792 1077"> <tr> <td>Valmistuneiden osuus aloittaneista, pt</td> </tr> <tr> <td>Valmistuneiden osuus aloittaneista, at ja eat</td> </tr> <tr> <td>Eronneet pt</td> </tr> <tr> <td>Eronneet at ja eat</td> </tr> </table>	Valmistuneiden osuus aloittaneista, pt	Valmistuneiden osuus aloittaneista, at ja eat	Eronneet pt	Eronneet at ja eat	<p>Toteutuneet tavoitteet 75 %</p>  <table border="1" data-bbox="1024 947 1247 989"> <tr> <td>TOT</td> <td>EI TOT</td> </tr> </table>	TOT	EI TOT
Valmistuneiden osuus aloittaneista, pt							
Valmistuneiden osuus aloittaneista, at ja eat							
Eronneet pt							
Eronneet at ja eat							
TOT	EI TOT						
<p>Tehokkaan koulutusprosessin osalta talousarviossa määritettiin neljä mittaritavoitetta. Perustutkintojen osalta tavoitteena oli, että valmistuneiden osuus aloittaneista olisi vähintään 60 % toteuman ollessa 68 % (2024: 68 %). Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta tavoitteena oli vähintään 70 % osuus toteuman ollessa 83 % (2024: 74,5 %). Eronneiden osalta tavoitteena oli perustutkintojen osalta enintään 10 % eronneita toteuman ollessa 10,4 % (2024: 10,8 %). Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta tavoitteena oli enintään 10 % osuus eronneita toteuman ollessa 8 % (2024: 10,7 %).</p> <p>Valmistuneiden osuus aloittaneista on vertailuvuoteen nähden kasvanut voimakkaasti Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta, joka on erittäin hienoa kehityskulku. Perustutkintojen osalta suhteellinen osuus valmistuneista pysyi edellisvuoden tasolla ja on 15 prosenttiyksikköä Ammatti- ja erikoisammattitutkintoja alhaisempi.</p> <p>Eronneiden määrässä oli positiivista kehitystä Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta, näiden ollessa ollessa 2,7 prosenttiyksikköä edellisvuotta alemmat ja saavuttivat tavoitetun 10 % rajan 2 prosenttiyksikön marginaalilla. Perustutkintojen osalta jäätin talousarvion 10 % mukaisesta tavoitteista toteuman ollessa 10,4 %.</p>							
<p>Tutkintojen suorittaminen</p> <table border="1" data-bbox="277 1759 792 1875"> <tr> <td>Suoritettujen tutkintojen määrä, pt</td> </tr> </table>	Suoritettujen tutkintojen määrä, pt						
Suoritettujen tutkintojen määrä, pt							

Suoritettujen tutkinnon osien määrä, pt	<p>Toteutuneet tavoitteet 50 %</p>  <p>■ TOT ■ EI TOT</p>
Suoritettujen tutkintojen määrä, at ja eat	
Suoritettujen tutkinnon osien määrä, at ja eat	

Tutkintojen suorittamiselle asetettiin talousarviossa neljä mittaria, jotka seuraavat suoritettujen tutkintojen- ja niiden osien määriä tutkintoluokittain. Kaikkien suoritteiden osalta tavoitteena oli määrien kasvu suhteessa vertailuvuoteen. Perustutkinnoissa suoritettujen tutkintojen määrä väheni vertailuvuodesta 30 kappaleella toteuman ollessa 786 kappaletta ja tutkinnon osien määrä kasvoi 370 kappaleella toteuman ollessa 6 444 kappaletta. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta suoritettujen tutkintojen määrä kasvoi 65 kappaletta toteuman ollessa 394 kappaletta ja suoritettujen tutkinnon osien määrä kasvoi 42 kappaleella toteuman ollessa 1 475 kappaletta. Tavoitteet toteutuivat vertailuvuotta selkeästi paremmin Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osalta, kun taas Perustutkinnoissa oli laskua sekä suoritettujen tutkintojen, että tutkinnon osien osalta.

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

Laadukkaiden opetuspalvelujen toteuttamisessa henkilöstön osaaminen on keskeinen edellytys onnistuneelle palvelutuotannolle. Kuntayhtymätason tavoitteita ammattitaitoiselle henkilöstölle asetettiin talousarviossa yhteensä 5 kappaletta. Asetetuista tavoitteista toteutui 3.

Ensimmäisenä tavoitteena oli henkilöstön kehityssuunnitelmien toteutumisaste. Tulokortissa asetettu tavoite oli 75 %. Tavoitteesta saavutettiin toteuman ollessa 76 %. Vertailuvuoteen luku oli 71 %.

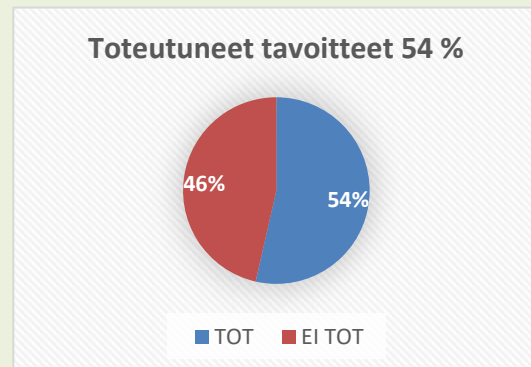
Toisena tavoitteena oli opettajien muodollinen kelpoisuus, jonka talousarviossa asetettu tavoitetaso oli vähintään 90 %. Tilikauden toteumaksi tuli 92 %, joten kelpoisuuden osalta päästiin tavoitteeseen. Toteuma pysyi samalla tasolla edellisvuoden kanssa. Kelpoisuuden taso on hyvä.

Kolmantena mitattavana tekijänä oli henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi. Asetettu tavoitetaso oli vähintään 2 % henkilöstökulujen toteumasta. Tilikauden toteumaksi muodostui 1,3 %. Johto on raportoinnissaan todennut koulutuksen kustannusten olevan aiempaa matalampia webinaarimuotoisten toteutusten ansiosta, jolloin asetettuun tavoitteeseen pääseminen hankaloituu. Koulutuksella saavutettavien hyötyjen mittaamista kulujen toteumalla voidaan näin ollen perustellusti kyseenalaistaa. Mittarin perusteella ei ole mahdollista arvioida henkilöstön osaamista ja kyseisestä mittarista on myös luovuttu vuoden 2026 tuloskortissa. Neljäntenä tavoitteena oli henkilöstö- ja hyvinvointikyselyjen suorittaminen koko henkilöstölle. Kyselyt järjestettiin viimeksi keväällä 2025. Tilikauden toteumaksi tuli 3,8 asteikolla 1–5. Täten toteuma on talousarvion puitteissa (väh. 3,8). Vuonna 2024 kyselyä ei tehty, ja tarkastuslautakunta haluaa korostaa, että se tulisi toteuttaa vuosittain.

Viidennen ja viimeisen henkilöstön ammattitaitoa mittaavana mittarina oli opettajien toteutuneet kansainvälisyys- sekä työelämäjaksot. Tavoitteena näiden osalta oli, että jaksoja suoritaisi vähintään viisitoista opettajaa. Toteutuneista työelämä- ja kv-jaksoja oli 4 kappaletta eli alle puolet tavoitteesta.

Kaikkien tavoitteiden toteuma

Toteutuneet	15 kpl (2024: 17)
Ei toteutuneet	13 kpl (2024: 11)



Tarkastuslautakunnan kannanotto

Kuntayhtymän tasolle on asetettu 28 tavoitetta, joista on toteutunut 15. Toiminnallisista tavoitteista on tilikaudella näin ollen saavutettu 54 %, kun vertailuvuodella tavoitteiden kokonaistoteuma lukumäärään suhteutettuna oli 61 %. Lisäksi yhtymätason tavoitteissa kolmella osa-alueella saavutettiin alle 50 % mittaritavoitteista.

Heikoimman tuloksen saaneista, ensimmäinen koskee miten toiminta täyttää asiakkaan odotukset, jota mitataan mm opiskelijapalautteilla tulo- ja päättökyselyn muodossa erillisin mittarein huomioiden sekä vastausten keskiarvo että

vastausprosentti. Luksia on valtakunnallisen keskiarvon tienoilla, lukuun ottamatta tulokyselyn vastausprosenttia, jossa tilikauden vastausprosentti oli 29 % kun valtakunnallinen keskiarvo on 42 %. Toinen heikosti suorittaneista osa-alueista oli Työelämälähtöinen koulutus, jota mitataan työelämäpalautteella. Luksian tulokset ovat kuitenkin yli valtakunnallisen keskiarvon tai tämä tienoilla. Kolmas osa-alue, jossa saavutettiin alle 50 % mittaritavoitteista koskee henkilökohtaistamista, jota edustaa vain yksi mittari, joka koskee HOKSin ensikertaista hyväksymistä 60 kalenteripäivän kuluessa opintojen aloittamisesta. Tavoitteena on 100 %:lle aloittaneista toteuman olleessa 86 % perustutkinnoissa ja 94 % ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa.

Työpaikkojen antaman palautteen tavoitteiksi oli asetettu vastausosuuden osalta vähintään 30 % ja saadun palautteen keskiarvoksi vähintään 4,4. Vastausosuudeksi muodostui 13 % ja saadun palautteen keskiarvoksi 4,1. Tarkastuslautakunta katsoo, että erittäin alhaisen vastausprosentin vuoksi saadun palautteen keskiarvoa tulee tulkita varauksin eikä sitä voida pitää kaikilta osin luotettavana kuvaamaan työelämäpalautteen tasoa. Tarkastuslautakunta ehdottaa että, alhaisen vastausprosentin syyt selvitetään sekä, että laaditaan toimenpidesuunnitelma vastausprosentin nostamiseksi (esim. muistutukset, viestintä, vastaamisen helppous, kohderyhmän tavoittaminen).

Kokonaisuutena, voidaan todeta, että asetetut tavoitteet saavutettiin melko hyvin talousarvioon verrattuna, vaikka tulokset ovat hieman edellisvuotta heikommat. Lisäksi voidaan todeta, että Luksian tulokset ovat kilpailukykyisiä valtakunnallisten toteumien kanssa.

Tarkemmat tuloskortin toteumat ovat löydettävissä arviointikertomuksen liitteenä.

2.5. Henkilöstö

Yleistä

Kuntayhtymän toimintaa on vuonna 2025 leimannut ammatilliseen koulutukseen kohdistunut rahoituspaine ja tästä seurannut tarve tehostaa toimintaa, mikä on heijastunut myös henkilöstöön. Henkilöstörakenne säilyi pääosin ennallaan. Henkilöstön lähtövaihtuvuus laski 6,5 %:iin (2024: 13,6 %), ja rekrytointien kiinnostus säilyi hyvänä (30 avointa tehtävää, 21 hakijaa/tehtävä). Työhyvinvoinnin osalta henkilöstön oma arvio saavutti tavoitetason 3,8 (asteikko 1–5) ja sairauspoissaolot vähenivät: poissaoloja kertyi 4 309 työpäivää ja 13,3 päivää/henkilö (2024: 13,8). Erityisesti pitkät, yli 30 päivän poissaolot vähenivät. Osaamisen kehittämisessä kehityskeskustelutavoitteiden toteuma oli 76 % (tavoite 75 %) ja opettajien muodollinen kelpoisuus 92 % (tavoite 90 %). Kokonaisuutena henkilöstötunnusluvut osoittavat sopeuttamisen jatkuneen, mutta samalla työhyvinvoinnin ja sitoutuneisuuden seuranta sekä osaamisen uudistaminen korostuvat tulevina vuosina erityisesti eläköitymisen ja rahoitusmallin muutosten vuoksi.

Rakenne

Kuntayhtymässä oli sekä vakituista, että määräaikaista henkilöstöä yhteensä 337 henkilöä per 31.12.2025 (2024: 331). Henkilötyövuosissa mitattuna, joka selvemmin osoittaa vuosikohtaisen työkuorman, jatkoi laskuaan olleessa 334,2 henkilötyövuotta tilikaudella 2025, edellisvuoden luvun olleessa 345,9. Vakinaisia henkilötyövuosia oli tilikaudella 285,5 (2024: 297) ja määräaikaisia 48,7 (2024: 48,9). Vakinaisten osuus oli 85 % kaikista henkilötyövuosista. Henkilöstöstä kokoaikaisia oli 296 henkilöä, joka on linjassa edeltävän vuoden kanssa. Osa-aikainen henkilöstömäärä kasvoi edellisvuoden 26. henkilöstä 33. henkilöön.

OVTES	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60-
lkm	1	5	15	23	36	45	47	43
KVTES	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60-
lkm	1	12	10	19	15	17	19	29

Kuva 1 Ikärakenne Luksian henkilöstökertomus 2025

Henkilöstön keski-ikä oli 51 vuotta ja yli 50-vuotiaita oli 59 %. Opetusalan henkilöstön keski-ikä oli muuta henkilöstöä korkeampi. Kevan ennusteen mukaan vuosien 2026–2030 aikana Luksiasta eläköityy 62 henkilöä, joista suurin osa opetuksen puolelta. Vuoden 2025 aikana kuntayhtymästä lähti 22 henkilöä ja taloon tuli 17 henkilöä, lähteneistä 16 kohdistuu ammatilliseen koulutukseen, 4 tukipalveluihin ja 2 koulutuksen tukeen- ja kehittämiseen. Henkilöstön lähtövaihtuvuus laski huomattavasti edellisvuodesta olleessa 6,5 % (2024: 13,6 %). Eläkkeelle jääneiden osuus lähteneistä oli noin 59 % (13 henkilöä). Vuonna 2025 Luksiassa rekrytointiin saatiin hakijoita hyvällä tasolla, vaikka hakijamäärä avointa tehtävää kohden hieman laski edellisvuodesta. Avoimeen hakuun julkaistiin 30 työpaikkaa, joihin saatiin yhteensä 630 hakemusta. Hakijamääriin on vaikuttanut yleinen työmarkkinatilanne sekä hakijapohjan maantieteellinen laajentuminen aiempaa enemmän pääkaupunkiseudulle. Rekrytointien vetovoimaa tukevat myös henkilöstön lähtövaihtuvuuden selkeä lasku sekä henkilöstökyselyissä ilmenevä korkea sitoutuneisuus ja myönteinen työnantajakuva. Lisäksi yksittäiset vaativat rekrytoinnit, kuten rehtorin viran täyttö, herättivät laajaa kiinnostusta, mikä osaltaan osoittaa Luksian aseman kilpailukykyisenä työnantajana.

Työhyvinvointikysely

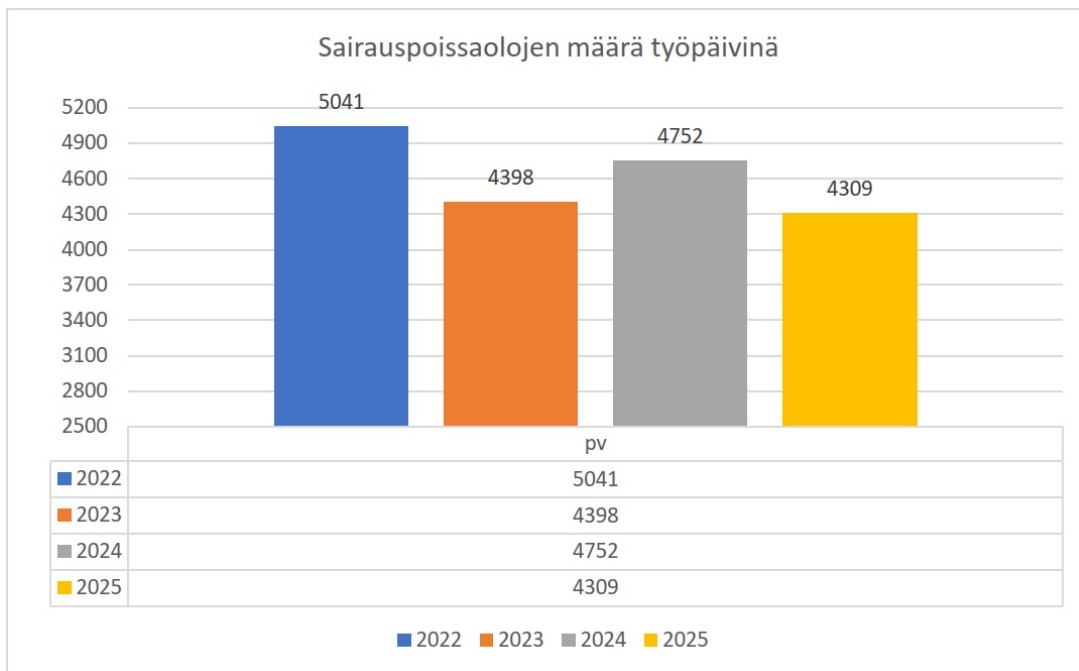
Työhyvinvointikysely tehtiin huhtikuussa 2025 Kevan työkalulla. Tarkastuslautakunta pitää myönteisenä, että vastausaktiivisuus oli hyvällä tasolla (henkilöstö 70 %, esihenkilöt 81 %). Oman työhyvinvoinnin arvio oli 3,8/5 (tulokortin tavoite saavutettiin), ja henkilöstöstä 69 % suosittelisi Luksiaa työpaikkana. Sitoutuneisuus omaan työhön oli 4,4/5. Samalla henkilöstön vastauksissa korostui vaihtelu erityisesti

esihenkilötyötä koskevissa teemoissa. Organisaatiotason johtamista koskevissa kysymyksissä henkilöstön arviot jäivät mataliksi (johtamistapaan tyytyväisyys 2,7 ja avoimuus 2,7), kun taas esihenkilöiden arviot olivat selvästi korkeampia (vastaavasti 3,7 ja 3,5)

Lautakunta kiinnittää huomiota siihen, että tuloksissa näkyy kehittämistarpeita erityisesti organisaatiotason johtamisen kokemuksessa sekä esihenkilötyön vuoropuhelussa ja palautteenannossa. Lautakunta katsoo, että johdon tulee varmistaa yhtenäiset johtamis- ja esihenkilökäytännöt, konkretisoida toimenpiteet avoimuuden ja palautekulttuurin vahvistamiseksi sekä seurata vaikutuksia säännöllisesti seuraavissa kyselyissä.

Sairaspoissaolot

Henkilöstön sairaspöissaolöjen kertymä oli tilikaudella yhteensä 4309 työpäivää, joka on 9 % edellisvuotta matalampi. Sairaspöissaolöjen määrä henkilöä kohden oli 13,3 päivää. Vuonna 2024 vastaava luku oli 13,8 päivää.



Kuva 2 Sairaspöissaolot, Luksian henkilöstökertomus 2025

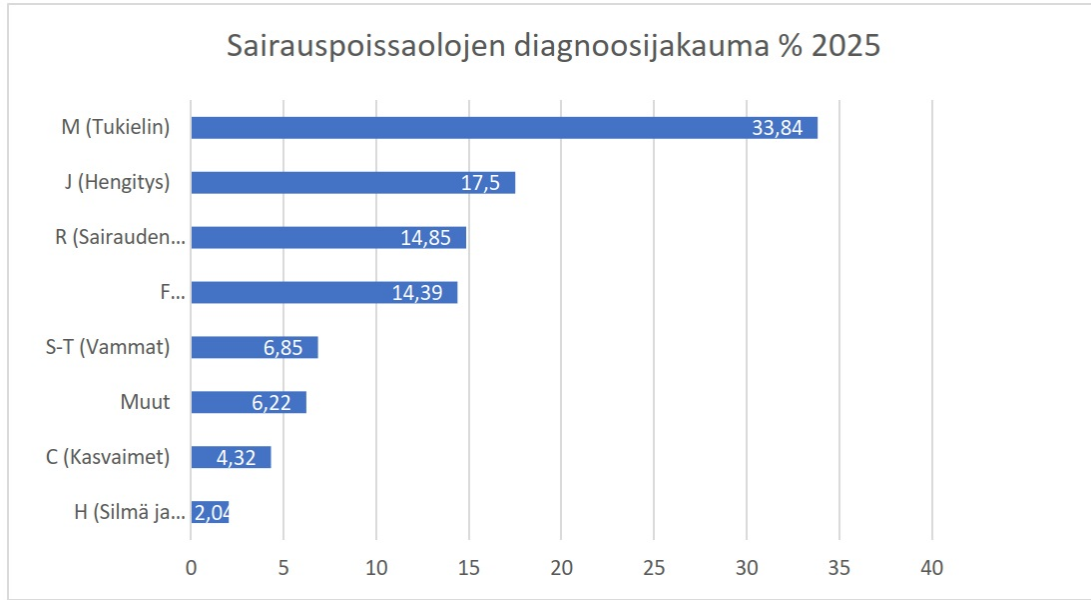


Kuva 3 Sairauspoissaolot 2024, Luksian Henkilöstökertomus 2024



Kuva 4 Sairauspoissaolot 2025, Luksian Henkilöstökertomus 2025

Pitkien, yli 30 päivän sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli 2 262 päivää, kun niitä vuonna 2024 oli 3 019 päivää. Pitkien sairauspoissaolojen osalta tapahtui merkittävää laskua (25 %) vertailuvuoteen nähden. Pitkien sairauspoissaolojen kokonaismäärään työpäivissä mitattuna vaikuttavat vahvasti yksittäiset pitkät sairauspoissaolot. Edellisvuosien tapaan pitkät sairauslomamat olivat lähinnä tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja niihin liittyviä operaatioita. Keskipitkien 11–29 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä kasvoi 560:een työpäivään edellisvuoden 414. päivästä. Lyhyiden 4–10 päivää kestävien sairauspoissaolojen kohdalla kertymä oli 717 työpäivää, joka oli edellisvuoden 711 työpäivän tasolla. Lyhimpien 1–3 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä kasvoi 770:een vertailuvuoden 608:sta.



Kuva 5 Sairauspoissaolojakauma, Luksian henkilöstökertomus 2025

Yleisimmät syyt sairaspöissaoloille olivat edellisvuosien tapaan tukielin (33,8 %), hengitys (17,5 %) ja sairauden oireet (14,9 %). Tarkasteltaessa yksittäisten syiden suhteellisia muutoksia poissaolojen kokonaismäärään, on havaittavissa osittaisia muutoksia. Tukielin diagnoosien suhteellinen osuus on kasvanut (4,9 %) kuten myös hengitydiagnoosien suhteellinen osuus (5,2 %). Mielenterveys diagnoosien suhteellinen määrä aleni -5,1 %. Yhteensä puolet kaikista sairaspöissaoloista selittyy tukielin ja hengitys diagnooseilla.

Tukielin diagnoosien poissaoloja oli yhteensä 1 458 työpäivää (2024: 1 377). Mehiläisen työfysioterapeutin mukaan yli puolet näistä ns. tules-poissaoloista liittyy selkävaivoihin sekä nivelongelmiin. Oireilua esiintyy yleisimmin fyysisesti kuormittuneemmissa ammattiryhmissä. Työfysioterapeutti korostaa toimenpide-ehdotuksissaan entistä varhaisempaa vaikuttamista ennaltaehkäisyyn, työn muokkausta sopivaksi sekä liikkumisen ja terveiden elintapojen tukemista ja niihin kannustamista. Luksian työntekijöillä on mahdollisuus fysioterapiahoitoihin ja työfysioterapeutin vastaanottokäynteihin kaikissa tuki- ja liikuntaelinvaivoissa.

Mielenterveys -diagnoosiluokassa (F) poissaolopäiviä oli yhteensä 614 (2024: 921). Työpsykologi nostaa toimenpide-ehdotuksissaan esiin työntekijöiden yksilötuen ja ryhmämuotoisen tuen mahdollistamisen merkityksen. Hän korostaa myös esihenkilöiden työn tukemisen tärkeyttä työkyvyn uhan merkkien tunnistamisessa ja niihin reagoimisessa.

Henkilöstön edustajien havainnot

Osana henkilöstöä koskevaa arviointia lautakunta kuuli esittelijöinä henkilöstön edustajia. Tilikautta leimasi vahvasti käydyt yhteistoimintaneuvottelut, jotka ovat luonnollisesti vaikuttaneet henkilöstöön. Toiset muutosneuvottelut tulivat nopealla tahdilla aikaisempien perään. Henkilöstö on kuitenkin kokenut, että viestintä yhteistoimintaneuvotteluiden aikana, kuntayhtymän puolelta on parantunut verrattuna aikaisempiin yhteistoimintaneuvotteluihin.

Yhteistoimintaneuvotteluilla on kuitenkin ollut negatiivinen vaikutus henkilöstön työilmapiiriin. Yhteisöllisyyteen ja yhteenkuuluvuuteen tarvitaan panostuksia, ja yhtymän uudella johdolla toivotaan olevan positiivinen vaikutus organisaatiokulttuuriin ja yhteisöllisyyden parantamiseen. Henkilöstön edustajien saaman tiedon mukaan henkilöstön kesken on osittain turhauttavan arvosteleva ilmapiiri toisiaan kohtaan ja nyt olisi tärkeää palauttaa enemmän auttava, kuin arvosteleva asenne.

Edunvalvojien mukaan opettajien kokema turvallisuus on edelleen ajoittain heikolla tasolla. Kerralla saleissa olevat opiskelijaryhmät ovat välillä suurehkoja ja tarkastuslautakunta haluaa painottaa tutkinnonohjaajien tärkeyttä turvallisen koulutusympäristön sekä tutkintojen laadun varmistamiseksi.

Lisäksi tarkastuslautakunnalle välitetyn tiedon perusteella tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota siihen, että koulutuspäälliköiden välillä ei ole vielä saavutettu toivottua yhtenäistä toimintatapaa eri prosesseissa. Yhtenäinen linja koko Luksiassa olisi toivottavaa, jotta toimintakäytännöt olisivat selkeitä ja yhdenmukaisia. Esimerkkinä tarkastuslautakunnalle on nostettu eroavat ohjeistukset tuntikirjausten osalta Taika-järjestelmään.

Koulutuskuntayhtymä on saanut opetus- ja kulttuuriministeriöltä myönteisen päätöksen osallistumisesta ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauskokeiluun. Työntekijät ovatkin odottavin mielin mitä vaikutuksia edellä mainitulla on koulutuskuntayhtymän toimintaan. Kokeilun tavoitteena on lisätä koulutuksen järjestäjien toiminnallista liikkumavaraa sekä parantaa koulutuksen vaikuttavuutta ja taloudellista tuloksellisuutta. Kokeilu ei aiheuttane lyhyellä aikavälillä merkittäviä muutoksia Luksian toimintaan, mutta se tarjoaa mahdollisuuksia koulutustarjonnan ja rakenteiden kehittämiseen.

Tarkastuslautakunnan kannanotto

Kuntayhtymän henkilöstön hyvinvointia on haastanut viime aikoina useat tekijät. Talouden tasapainottamisaineet ovat johtaneet henkilöstön vähentämiseen ja tehtävien uudelleenjärjestämiseen, mikä on lisännyt työkuormitusta ja stressiä. Yhteistoimintaneuvottelut ovat aiheuttaneet epävarmuutta ja mahdollisesti laskeneet henkilöstön motivaatiota ja tyytyväisyyttä. Lautakunta pitää myönteisenä, että henkilöstön työhyvinvoinnin kokonaisarvio saavutti tavoitetason ja sairauspoissaolot vähenivät, mutta kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstön arviot organisaatiotason johtamisen avoimuudesta ja johtamistavasta ovat matalalla tasolla.

Tarkastuslautakunta näkee tärkeänä varmistaa, että työntekijöiden työkuorma pysyy kohtuullisena ja että heillä on tarvittavat resurssit ja tuki tehtäviensä suorittamiseen. Työyhteisön tukemiseen ja yhteishengen vahvistamiseen voidaan panostaa esimerkiksi järjestämällä yhteisiä tapahtumia sekä lisäämällä avointa vuoropuhelua työntekijöiden ja johdon välillä. Lisäksi henkilöstön osallistaminen päätöksentekoon ja työprosessien kehittämiseen voi lisätä työtyytyväisyyttä ja sitoutumista.

Työturvallisuuden ja henkilöstön kokeman turvallisuuden osalta lautakunta pitää välttämättömänä, että riskit arvioidaan yksikkökohtaisesti ja että käytössä olevat toimintamallit ja resurssit ovat riittävät turvallisen työ- ja oppimisympäristön varmistamiseksi.

Lisäksi lautakunta korostaa henkilöstön ikärakenteen ja lähivuosien eläköitymisen edellyttävän ennakoivaa osaamisen ja työvoiman suunnittelua, hiljaisen tiedon siirtämistä sekä riittäviä panostuksia osaamisen kehittämiseen.

Tarkastuslautakunta toivoo erityistä huomiota johtamisen avoimuuteen sekä henkilöstön koetun tyytyväisyyden nostamiseen suhteessa organisaation johtamistapaan.

Esihenkilöiden osalta lautakunta pitää tärkeänä, että kaikki sitoutetaan yhteisiin toimintatapoihin sekä varataan riittävät resurssit tukipalveluiden esihenkilöille oman osaamisen kehittämiseen. Tukipalveluiden ja koulutuksen välisen resursoinnin osalta tulee varmistua tarkoituksenmukaisesta työnjaosta, jotta varmistetaan työntekijöiden jaksaminen ja asioiden valmistelun riittävä taso.

3. YHTEENVETO

Kokonaisuutena arvioiden tarkastuslautakunta katsoo, että vuoden 2025 toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on kuntayhtymässä saavutettu hyvin ja mittarien valossa toimintaa on kilpailukykyisellä tasolla.

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

Vuodelle 2026 voimaan tuleva rahoitusmallin muutos lisää kuntayhtymän talouden herkkyyttä toiminnan tuloksellisuudelle ja vaikuttavuudelle. Perusrahoituksen osuuden pienentyessä sekä suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksen osuuksien kasvaessa korostuvat erityisesti opiskelijoiden sujuva eteneminen, tutkintojen ja tutkinnon osien suorittaminen, valmistumisen jälkeinen työllistyminen tai jatko-opintoihin siirtyminen sekä opiskelija- ja työelämäpalautteiden kattavuus.

Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että kuntayhtymä varautuu muutokseen ennakoivasti kohdentamalla toimintaansa ja resurssejaan siten, että rahoitukseen vaikuttavat mittarit kehittyvät myönteisesti ja rahoituspohja säilyy vakaana.

Lautakunta pitää lisäksi erityisen tärkeänä, että henkilöstöasioihin kiinnitetään jatkuvasti erityistä huomiota. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen sekä työyhteisön ja yhteenkuuluvuuden vahvistaminen tulee lautakunnan mielestä olla ensisijaisia tavoitteita, etenkin yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. Näitä teemoja tulee edelleen priorisoida organisaatiossa.

Tarkastuslautakunta jättää arviointikertomuksen vuodelta 2025 yhtymäkokouksen käsiteltäväksi ja esittää, että yhtymäkokous pyytää hallitukselta vastineet arviointikertomuksen havaintoihin toimitettavaksi tarkastuslautakunnalle 31.12.2026 mennessä.

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

4. ALLEKIRJOITUKSET

Lohjalla sähköisen allekirjoituksen päivämääränä

Teija Ristaniemi
puheenjohtaja

Hannu Larinen
varapuheenjohtaja

Kjell Wiberg
jäsen

Manar Hassan
jäsen

Saara Brax
jäsen

4.1. Liite 1 Kuntayhtymän tulokortti 2025

Kuntayhtymän tulokortti, tavoitteet vuodelle 2025 ja niiden toteutuminen

	Tavoitteet	Mittarit	TA 2025	Toteuma 2025	Toteuma 2024
T	Kannattava toiminta	Vuosikate	7,0 %	11,0 %	11,4 %
		Opiskelijavuosimäärä (pt, at, eat): tavoitt. opiskelijavuosimäärä 2 650	2 875	2 835	2 792
		Hankerahoitusten käyttöaste	75 %	97 %	90,0 %
A	Alueen ammatillisen osaamisen tarpeiden mukainen toiminta	Tutkinnon suorittaneista työllistyneet ja jatko-opiskelijat	väh. 75 %	2023: 78 %	2022: 77 %
	Toiminta täyttää asiakkaan odotukset	Opiskelijapalaute (Arvo-päätökysely), vastausosuus ja keskiarvo	60 %, väh. 4,4	57 %, 4,4	55 %, 4,4
		Opiskelijapalaute (Arvo-tulokysely), vastausosuus ja keskiarvo	40 %, väh. 4,4	29 %, 4,3	29 %, 4,5
	Työelämälähtöinen koulutus	Työelämäpalaute, työpaikkaohjaajakysely	väh 4,4 (asteikko 1–5), Ohjaajakysely: vastausprosentti väh. 35 %	28 %, 4,3	33 %, 4,4
		Työelämäpalaute, työpaikkakysely	Työpaikkakysely: vastausprosentti väh. 30 %	13 %, 4,1	21 %, 4,3
Koulutuksen järjestäjän vetovoimaisuus	Ensisijaisten hakijoiden määrä (yhteishaku) Jatkuvan haun hakijamäärät	Yhteishaussa ensisijaisten hakijoiden määrä kasvaa vuodesta 2024. Jatkuvan haun hakijamäärät kasvavat vuodesta 2024.	626 (+2,8 %) 3 226 (+ 20,9 %)	609 (+0,5 %) 2 669 (-4,5 %)	
P	Henkilökohtaistaminen	HOKSin ensikertainen hyväksyminen 80 kalenteripäivän kuluessa opintojen aloittamisesta	Laadittu 100 %:lle aloittaneista	pt 86 % at + eat 94 %	pt 86 % at + eat 94 %
	Tehokas koulutusprosessi	Valmistuneiden osuus aloittaneista a) pt b) at ja eat	a) väh. 60 % b) väh. 70 %	a) 68 % b) 83 %	a) 68 % b) 74,5 %
		Eronneet (negatiiviset) a) pt b) at ja eat	a) enint. 10 % b) enint. 10 %	a) 10,4 % b) 8,0 %	a) 10,8 % b) 10,7 %
	Tutkintojen suorittaminen	Suoritettujen tutkintojen määrä a) pt b) at ja eat	Tutkintojen määrä kasvaa vuodesta 2024	a) 786 b) 394	a) 816 b) 329
		Suoritettujen tutkinnon osien määrä a) pt b) at ja eat	Tutkinnon osien ja osaamispisteiden määrä kasvaa vuodesta 2024 (c)	a) 6 444 b) 1 475 c) 174 445	a) 6 814 b) 1 433 c) 182 216
H	Ammattitaitoinen henkilöstö	Henkilöstön kehityssuunnitelmien toteutumisaste (u)	75 %	76 %	71 %
		Opettajien muodollinen kelpoisuus	väh. 90 %	92 %	92 %
		Henkilöstö- ja hyvinvointikyselyt (henkilöstön kokemus omasta työhyvinvoinnista)	väh. 3,8 (asteikko 1–5)	3,8	Toteutetaan kevään 2025 aikana johtoryhmässä sovittun mukaisesti
		Henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi (ulkoiset ja sisäiset koulutukset; niistä koituvat kokonaiskustannukset)	väh. 2 % henkilöstökuluista	1,3 %	1,2 %
		Opettajien toteutuneet työelämä- ja kv-jaksot	väh. 15 opettajaa	4	10