



**KOULUTUS
TEKEE
HYVÄÄ.
LÄPI
ELÄMÄN.**

TALOUSARVIO

2020

TALOUSSUUNNITELMA

2020 - 2022

Sisällys

1 YLEISPERUSTELUT	1
1.1 Kuntayhtymän johtajan katsaus.....	1
1.2 Kuntayhtymän hallinto	3
1.3 Toimintaympäristön muutokset.....	5
1.4 Toimintaa ohjaava lainsäädäntö ja järjestämisluvat	11
1.5 Kuntayhtymän henkilöstö	14
1.6 Kestävä kehitys ja ympäristövastuu	14
1.7 Sisäinen valvonta ja riskien hallinta.....	15
1.8 Taloudellinen kehitys.....	17
1.9 Konsernijohdolle asetetut tavoitteet	20
2 KUNTAYHTYMÄN STRATEGIA 2022.....	20
2.1. Muuttuva toimintaympäristö	20
2.2. Perustehtävä, visio ja arvo	21
2.3. Palvelulupaukset	23
3 KUNTAYHTYMÄN TAVOITTEET	24
3.1 Oppimispalvelut.....	24
3.1.1 Savon ammattiopisto	25
3.1.2 Varkauden lukio ja aikuislinja	27
3.2 Kehityspalvelut	28
3.3 Yhteiset palvelut	31
3.4 Tilapalvelut.....	33
4 TALOUSARVIO.....	40
4.1 Taloussuunnittelu	40
4.2 Talousarvion laatimisen perusteet	40
4.3 Talousarvion sitovuus.....	41
4.4 Käyttötalousosa	42
4.5 Tuloslaskelmaosa.....	50
4.6 Investointiosa	54
4.7 Rahoitusosa	56
Liite 1 Hankeluettelo	
Liite 2 Henkilöstösuunnitelma	
Liite 3 Kuntayhtymän riskit	
Liite 4 Kuntayhtymän ja tulosalueiden tulokorttien mittariseloste	
Liite 5 Kuntayhtymän tulokortin mittareiden trendit	

1 YLEISPERUSTELUT

1.1 Kuntayhtymän johtajan katsaus

Savon koulutuskuntayhtymä on hyvässä tilanteessa valmistauduttaessa tulevan talousarviovuoden sekä suunnittelukauden suuriin uudistuksiin. Kuntayhtymässä on määrätietoisesti toteutettu niitä uudistuksia, joita ulkoinen toimintaympäristön muutos edellyttää. Talous on muutoksissa kyetty pitämään tasapainossa. Sisäisen toiminnan osalta on edistetty yhteisöllisyyttä, vuoropuhelua ja toiminnan kokonaisvaltaista kehittämistä yhteisen toiminnan ja uudistuneiden ulkoisten muutosten joustavaksi toteuttamiseksi.

Kuntayhtymällä on uusi strategia. Visiomme olla ”Kestävän tulevaisuuden tekijä” on haastava. Sisällön moninaisen merkityksen avaaminen tuo eteemme laajat vastuut ekologisesti, kulttuurisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden rakentamisesta. Työn tulee tuottaa tulevaisuuden osaajia, jotka ovat ammattiylpeitä osaamisestaan. Kaikki työmme tähtää tämän vision toteuttamiseen linjatut näkökulmat siinä työssä huomioiden.

Strategian palvelulupaukset opiskelijoille, työelämälle ja henkilöstölle ovat uusi lähestymistapa kehittää toimintaamme. Lupaukset liittyvät toisiinsa ja muodostavat kokonaisuuden, jota yhdessä toteutamme. Lupaukset velvoittavat ja edellyttävät jokaisen omassa työssään sekä poliittisessa johtamisessa tarkastelemaan asioita niiden kautta. Vastanotto uudistuneelle strategiallemme on ollut hyvä sekä sisäisesti että ulkoisesti.

Lupaus oppimisympäristöistä muodostaa taloudellisesti kuntayhtymän historian suurimman investointikokonaisuuden. Toimitiloja on uudistettu jo Iisalmessa, Siilinjärvellä ja Varkaudessa. Edessä on Kuopiossa tapahtuva rakentaminen Savilahteen, jonne toimintamme Kuopiossa siirtyy syksyyn 2022 mennessä. Investoinnin suuruus, tyhjentävien kampusten myynnin tulojen painottuminen rakentamisen loppuun ja sen jälkeen, aiheuttavat kuntayhtymän voimakkaan velkaantumisen tulevan suunnittelukauden aikana. Velkaantuminen on hallittavissa ja tilanne tasaantuu kaikkien myyntitulojen saamisen jälkeen. Myyntitulot käytetään investoinneista aiheutuvien kustannusten rahoittamiseen. Opetuksen tulorahoitus kattaa niiden menot.

Uudistuvat tilat, muuttuneet opetuksen tavoitteet ja suunnitelmat vaativat uudistamaan pedagogiikkaa. Panostaminen muutoksen tukemiseen on jo aloitettu ja toimintaa jatketaan koko suunnittelukauden ajan. Hallitusohjelman lupaamat lisäresurssit tullaan kohdistamaan opetukseen ja opiskelijan ohjaukseen sekä erityistä tukea vaativien opiskelijoiden tarpeisiin. Näillä vahvistetaan opiskelijoille annettua lupaus laadukkaasta, yksilön tarpeet huomioivasta opetuksesta myös tulevaisuudessa.

Aktiivinen kumppanuus työelämän kanssa vaatii tiivistä vuorovaikutusta oppilaitoksen ja työelämän välillä. Kehityssuunta on ollut hyvä ja yhteydenpito on laaja-alaistunut. Työelämän palvelumallin organisointi ja jalkautus etenee talousarviovuoden aikana. Tavoitteena on hyvän yhteistyön lisäksi myös koulutuksen myynnin kasvattaminen kaikilla toimialoilla. Tätä tuetaan henkilöstön kouluttamisella ja yhteistyömallien kehittämällä.

Kuntayhtymän toimintaa ja taloutta seurataan tuloskortteihin asetettujen tavoitteiden kautta. Uudistunut toimintaympäristö edellyttää myös seurantatietojen sopivuuden arviointia ja kehittämistä. Yhteishaun osalta seurantaa uudistetaan koskettamaan vetovoimaisuutta yhteishakuun osallistuvan ikäluokan osalta. Jatkuva haku on muuttanut hakeutumista voimakkaasti ympärivuotiseksi, johon myös aloituspaikkojen määrä tulee suhteuttaa. Tärkeimpinä seurantatietoina talouden lisäksi strategiaamme perusteella ovat opiskelijoiden ja työelämän palautteet, tutkintojen määrä ja työllistyminen.

Henkilöstön osalta jatkamme hyvää henkilöstöpolitiikkaa, jossa toimimme arvolu-pauksemme mukaisesti. Turvaamme henkilöstön kehittämismenojen tason ja mahdollisuuden osaamisen kehittämiseen opetuksen tason säilyttämiseksi. Pidämme huolta henkilöstön hyvinvoinnista, edistämme avointa, tasapuolista sekä vuoropuhelua edistävää toiminta- ja johtamiskulttuuria.

Savon koulutuskuntayhtymä on useissa toimissa edelläkävijä Suomen ammatillisen koulutuksen kokonaisuudessa. Monialaisena kouluttajana, johon kuuluu myös Varkauden lukio, se on vastannut uudistustarpeisiin hyvin. Edessä olevat vuodet jatkavat tällä linjalla. Yhdessä toimien pystymme vastaamaan strategian tavoitteisiin ja alueemme osaavan työvoiman kysyntätarpeisiin niin hyvin, kuin se on mahdollista. Tämä talousarvio tukee tätä tavoitetta.



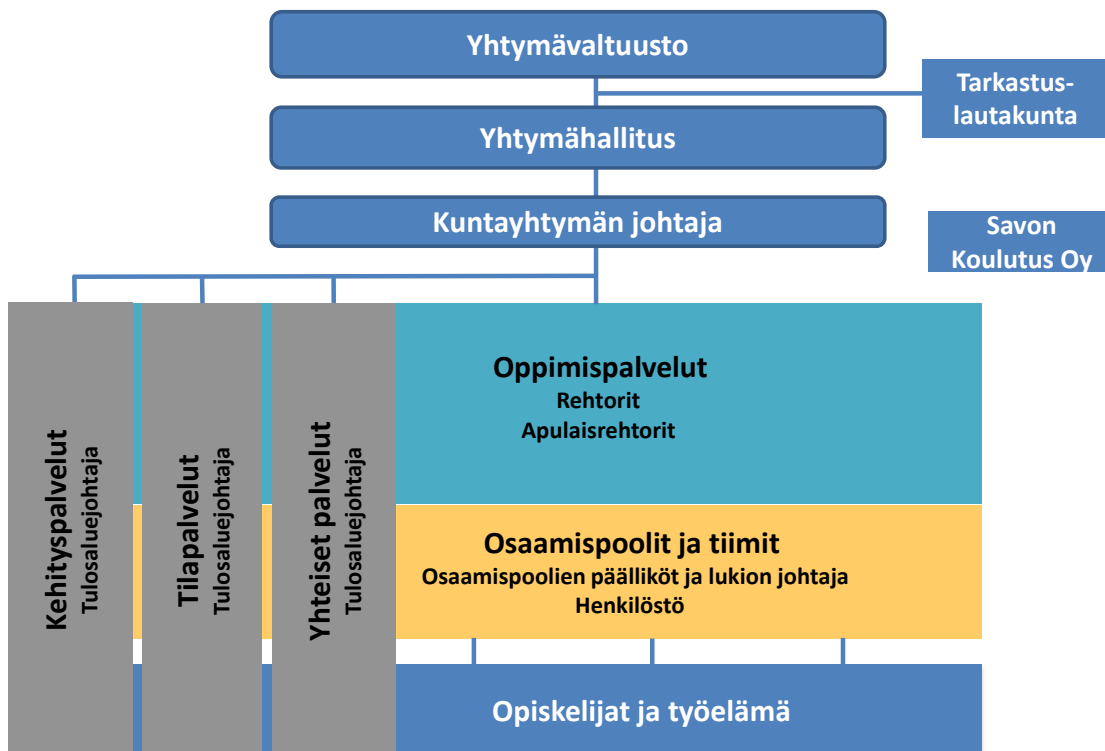
Heikki Helve
kuntayhtymän johtaja

1.2 Kuntayhtymän hallinto

Savon koulutuskuntayhtymä on 16 jäsenkunnan omistama koulutusorganisaatio. Kuntayhtymän jäsenkuntia ovat Iisalmi, Kaavi, Keitele, Kiuruvesi, Kuopio, Lapinlahti, Lepävirta, Pielavesi, Rautalampi, Rautavaara, Siilinjärvi, Suonenjoki, Tervo, Tuusniemi, Varkaus ja Vesanto.

Jäsenkuntien valtuustot hyväksyvät kuntayhtymän perussopimuksen. Kuntalain mukaan yhtymävaltuusto hyväksyy hallinnon järjestämiseksi tarpeelliset johtosäännöt, joissa määrätään kunnan eri viranomaisista ja niiden toiminnasta, toimivallan jaosta ja tehtävistä. Perussopimuksen lisäksi kuntayhtymän toimintaa ohjaa hallintosääntö sekä yhtymähallituksen erikseen antamat ohjeet (muun muassa hankintaohje ja talousarvion täytäntöönpano-ohjeet).

Kuntayhtymän organisaatiokaavio



Kuva 1. Savon koulutuskuntayhtymän organisaatio.

Kuntayhtymän luottamustoimielimiä ovat yhtymävaltuusto, yhtymähallitus ja tarkastuslautakunta. Lisäksi kuntayhtymässä on opiskeluun soveltumattomuuteen ratkaisuja tekevä toimielin (SORA-toimielin).

Yhtymävaltuusto

Yhtymävaltuusto on kuntayhtymän ylin päättävä toimielin. Yhtymävaltuuston jäsenten valinnasta ja määrästä määrätään kuntayhtymän perussopimuksen 6 §:ssä. Jäsenkunnat valitsevat yhtymävaltuuston jäsenet ja kullekin henkilökohtaisen varajäsenen. Yhtymävaltuustossa on 23 jäsentä, joista Kuopiosta neljä, Varkaudesta kolme, Iisalmesta ja Siilinjärveltä kaksi ja muista jäsenkunnista yksi jäsen. Yhtymävaltuuston tehtävistä säädetään kuntalaissa sekä mitä kuntayhtymän perussopimuksessa määrätään.

Yhtymähallitus

Kuntayhtymässä on perussopimuksen 10 §:n mukaisesti yhtymähallitus, johon yhtymävaltuusto valitsee toimikaudekseen yhdeksän (9) jäsentä. Kullekin jäsenelle valitaan henkilökohtainen varajäsen. Yhtymähallitus johtaa kuntayhtymää ja sen hallintoa siten kuin siitä on erikseen kuntalaissa ja erityislaissa säädetty tai kuntayhtymän perussopimuksessa tai hallintosäännössä määrätty.

Tarkastuslautakunta

Kuntayhtymässä on perussopimuksen 31 §:n mukaisesti tarkastuslautakunta, jonka tehtävistä säädetään kuntalaissa. Yhtymävaltuusto valitsee tarkastuslautakuntaan toimikauttaan vastaavien vuosien hallinnon ja talouden tarkastamista sekä arvioinnin järjestämistä varten viisi (5) jäsentä ja kullekin henkilökohtaisen varajäsenen.

Opiskeluun soveltumattomuuteen ratkaisuja tekevä toimielin (SORA-toimielin)

Kuntayhtymässä toimivan SORA-toimielimen toiminta perustuu SORA-lainsäädäntöön, jonka tavoitteena on parantaa turvallisuutta koulutuksessa ja sen jälkeisessä työelämässä lisäämällä koulutuksen järjestäjien mahdollisuutta puuttua tilanteisiin, jotka liittyvät opiskelijoita koskeviin soveltumattomuus- ja turvallisuuskysymyksiin.

Lain ammatillisesta koulutuksesta ja lukiolain mukaan määrätään koulutuksen järjestäjän asettaman monijäsenisen toimielimen kokoonpanosta ja toimivallasta.

Toimielimessä tulee olla ainakin koulutuksen järjestäjän, opiskelijahuollon, opettajien, työelämän ja opiskelijoiden edustus.

SORA-toimielimen tehtävänä on päättää

1. opiskeluoikeuden peruuttamisesta ja palauttamisesta
2. opiskelijan määräaikaisesta erottamisesta siltä osin kuin se ei kuulu rehtorin tehtäviin ja toimivaltaan
3. opiskelijan asuntolasta erottamisesta siltä osin kuin se ei kuulu rehtorin tehtäviin ja toimivaltaan
4. opiskeluoikeuden pidättämisestä.

Kuntayhtymän johtavat viranhaltijat / tilivelvolliset

Kuntayhtymän johtaja
Rehtorit, oppimispalvelut
Tulosaluejohtaja, kehityspalvelut
Tulosaluejohtaja, yhteiset palvelut
Tulosaluejohtaja, tilapalvelut

Tulosalueet ja osaamispoolit

Savon koulutuskuntayhtymä on jaettu seuraaviin tulosalueisiin:

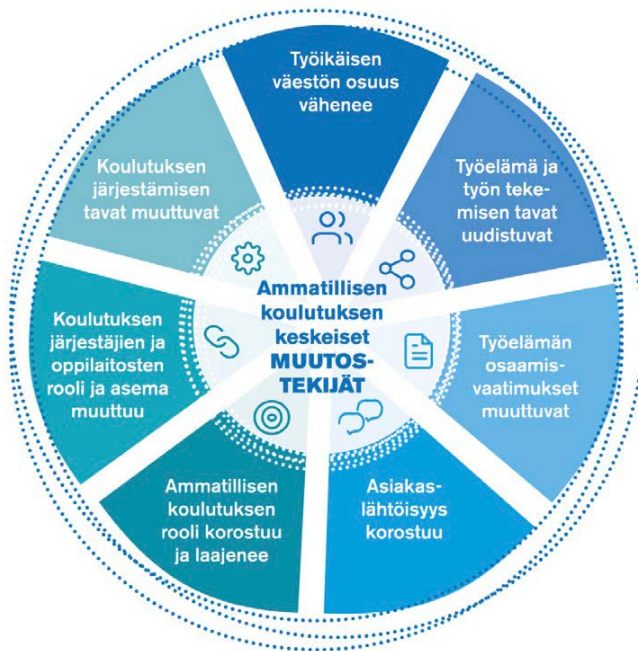
- Oppimispalvelut
- Kehityspalvelut
- Tilapalvelut
- Yhteiset palvelut

Oppimispalvelujen ja yhteisten palvelujen tulosalueet muodostuvat osaamispooleista.

Kuntayhtymä on osakkaana perustamassaan ja omistamassaan Savon Koulutus Oy:ssä, mikä hoitaa kuntayhtymän koulutustehtävää ensisijaisesti kilpailluilla markkinoilla.

1.3 Toimintaympäristön muutokset

Ammatillisen koulutuksen visio on, että koulutus on arvostettua, vaikuttavaa ja uudistumiskykyistä. Se vastaa työelämän ja yksilöiden muuttuviin osaamistarpeisiin joustavasti, vaikuttavasti ja tehokkaasti. Ammatillinen koulutus ottaa huomioon yksilöiden tarpeet, elämäntilanteet ja lähtökohdat ja tarjoaa toimivia ratkaisuja ja mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen sekä sitä kautta vahvistaa osallisuutta ja luo perustaa merkitykselliselle elämälle. Se tukee aktiivisesti työelämän uudistamista ja uusien innovaatioiden nopeaa käyttöönottoa. Koulutusta uudistetaan ennakkoluulottomasti ja pitkäjänteisesti vastaamaan toimintaympäristön muutoksia ja uusia osaamistarpeita. (OPH 2019, Ammatillisen koulutuksen visio)



Kuva 2. Ammatillisen koulutuksen muutostekijät (OKM 2019. Kohti huippulaatua).

Osaaminen 2035 -raportti (OPH 2019) korostaa tulevaisuuden osaamisalueina, ja yleisinä työelämävalmiuksina, asiakaslähtöisen palveluiden kehittämisosaamisen sekä kestävän kehityksen periaatteiden tuntemuksen. Muita keskeisiä yleisiä työelämävalmiuksia ovat tiedon arviointitaidot, digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisosaamiset, innovaatio-osaaminen, vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen, digitaalisen teknologian luova käyttötaito sekä henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen.

Työelämässä muutokset jatkuvat, ja etenkin teknologinen kehitys, kuten robotiikka, tekoäly ja esineiden internet, vaikuttavat kaikkien toimialojen toimintaympäristöihin. Digitaalisuus lisääntyy kaikissa palveluissa nopeasti ja se asettaa haasteet eri alojen osaamiselle ja opetukselle. Muutos ei välttämättä vähennä ihmistyön tarvetta tavaroiden ja palvelujen tuottamisessa, mutta se muuttaa osaamistarpeita ja luo uusia osaamistarvehdistelmiä.

Hallitusohjelmassa (2019) tiedostetaan, että merkittävä osa ikäluokasta (16 %) jää ilman toisen asteen tutkintoa, vaikka nyky-yhteiskunnassa työllistymisen ja osallistumisen vaatimuksena on minimissään toisen asteen tutkinto kaikille. Oppivelvollisuuden laajentaminen toiselle asteelle lisää nivelvaiheen tiedonsiirron merkitystä. Opinto-ohjaajien, ammatillisten opettajien ja erityisopettajien määrällinen tarve lisääntyy ja erityisen tuen osaamistarve lisääntyy.

Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2030 antaa perusteet laatutoiminnan kehittämiseksi. Koulutuksen järjestäjien tuloksellisuutta ja laatua arvioidaan, järjestäjiä vertaillaan ja tuloksellisuuden onnistumisesta palkitaan entistä enemmän.

Ammatilliselta koulutukselta edellytetään yhä läheisempää yhteistyötä alueen työ- ja elinkeinoelämän kanssa sekä kykyä vastata työelämän kiihtyviin muutoksiin. Ammatillinen koulutus nähdään kasvavassa määrin alueen työ- ja elinkeinoelämän voimavarana, kehittäjänä ja osaavan työvoiman turvaajana. Työelämä kansainvälistyy ja se edellyttää ammatilliselta sekä lukiokoulutukselta uudenlaisia kansainvälistymisvalmiuksia. Yhteistyö koulutuksen järjestäjien ja koulutustasojen välillä tulee lisääntymään ja tutkintojärjestelmä uudistuu ja sen joustavuus lisääntyy.

Alueelliset kehityskulut

Pohjois-Savon elinkeinoelämä perustuu kone- ja energiateknologiaan, puunjalostukseen ja elintarviketuotantoon. Terveysteknologia ja -palvelut, biojalostus ja vesitekнологia ovat nousevia uusia aloja. Suurin osa työvoimasta toimii sosiaali- ja terveystalveissa, rakentamisessa, opetuksessa, kaupallisissa palveluissa sekä yritysten käyttämissä ohjelmisto-, talous-, kehystoiminta- ja lakipalveluissa.

Pohjois-Savon liiton tekemän työvoimatarpeen analyysin mukaan Pohjois-Savossa on laaja-alainen pula osaavista työntekijöistä. Yritystoiminnan kasvun, pitkään jatkuneen aktiivi-ikäisen väestön muuttotappion ja koko maan työvoiman tarjonnan kasvun hidastumisen vuoksi rekrytointivaikeudet ovat kasvussa. Tällä hetkellä 40 % Kaupparin pohjoissavolaisista jäsenyrityksistä kokee työvoiman saamisen rajoittavan liiketoiminnan kehittämistä. Kun maakunnan työttömyysprosentti on yli kymmenen, niin kyseessä on kohtaanto-ongelma. (Työvoimatarpeen ja koulutuksen tulevaisuuksia Pohjois-Savossa 2019)

Terveysthuollon, matkailun, kuljetuksen ja erityisesti metsäteollisuuden työvoimatarve lisääntyy. Kuopioon kaavaillun Finpulpin vaikutukset maakunnan työvoimatarpeeseen ovat suuret. Investoinnin toteutuessa kuntayhtymällä tulee olemaan suuri haaste investointiin liittyvien osaamistarpeiden täyttämässä.

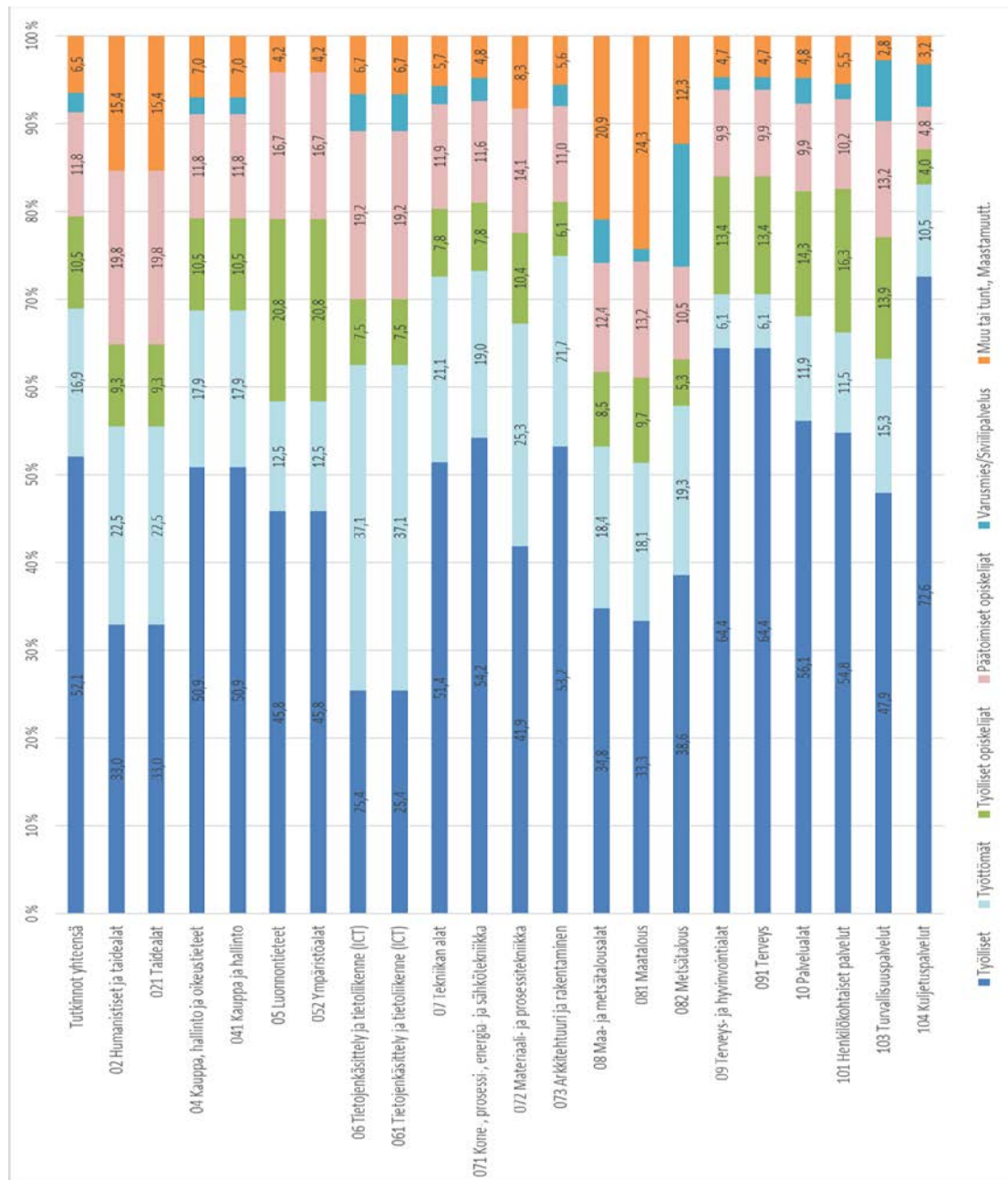
Kasvaa	Lievää kasvua	Laskee
Terveysthuolto (TT & AT)	Koneiden ja laitteiden valmistus (TT)	Maatalous (TT)
Sosiaalipalvelut (TT & AT)	Metallituotteiden valmistus (TT)	Julkinen hallinto (TT & AT)
Koulutus ja opetus (AT)	Kaupallishallinnolliset palvelut (AT)	Pankki- ja vakuutusala (TT)
Rakentaminen (TT & AT)	Tutkimus (AT)	Tukkukauppa (TT)
Kuljetus ja jakelu (TT)	Pankki- ja vakuutusala (AT)	Vähittäiskauppa (TT)
Matkailu- ja ravintola-ala (TT)	Elintarvikkeiden ja juomien valmistus (TT)	Posti (TT)
Liike-elämän tekniset palvelut (AT)	Elektroniikkatuotteiden valmistus (TT)	
Isännöinti ja kiinteistöhuolto (TT)	Sähkötuotteiden valmistus (TT)	
Metsäteollisuus ja metsätalous (TT & AT)	Liikunta ja urheilu (AT)	
Vapaa-ajan palvelut (TT & AT)	Virkistys- ja kulttuuritoiminta (TT)	
<i>Digitaaliset- ja tekoälyratkaisut (AT)</i>	<i>Kolmas sektori (AT & TT)</i>	<i>Yleiset avaustavat työt (TT)</i>

(TT) = työntekijä, (AT) = asiantuntija / työnjohto

Kuva 3. Työpaikkojen ennakoitu muutos Pohjois-Savossa vuosina 2015 - 2025 (Työvoimatarpeen ja koulutuksen tulevaisuuksia Pohjois-Savossa 2019).

Maakunnan negatiivinen väestökehitys, joka johtuu syntyvyyden laskusta ja poismuutosta, jatkuu viimeisen Tilastokeskuksen (30.9.2019) ennusteen mukaan lähivuosikymmeninä. Väestöennusteen mukaan Suomessa ei 15 vuoden kuluttua ole enää yhtään maakuntaa, jossa syntyy enemmän ihmisiä kuin kuolee, jos syntyvyys pysyy nyt havaitulla tasolla. Vuonna 2030 koko Pohjois-Savossa on noin 10 000 15-18 -vuotiasta, joka näkyy perustutkinnon aloittavien määrässä.

Kuntayhtymä seuraa, Pohjois-Savon liiton tukemana, valmistuneiden työllistymistä. Koulutusaloittain korkeimmat työllisyysasteet olivat kuljetusalalla sekä terveys- ja hyvinvointialoilta valmistuneiden kohdalla. Vähiten työllistytään humanistisilta ja taidealoilta sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen aloilta.



Kuva 4. Ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden sijoittuminen (Pohjois-Savon liiton tilastointi- ja ennakointisivusto, foresavo.fi).

Pohjois-Savon maakunta on määrittänyt toiminnalleen kehittämisen kärjet, joita ovat: kone- ja energiateknologia, puunjalostus, elintarvikkeet, hyvinvointiteknologia ja läpäisevinä aloina vesiteknologia ja biojalostus. Toimintamallina on ns. älykäs erikoistuminen, mikä tarkoittaa alueiden omien vahvuuksien tunnistamista ja niiden systemaattista vahvistamista.

Pohjois-Savon siltasopimuksessa (tammikuu 2019) osapuolet sitoutuvat mahdollisuuksien mukaan tunnistamaan ja ratkomaan yhteistyössä alueen kasvun pullonkauloja, erityisesti osaavan työvoiman saatavuutta. Siltasopimuksessa on sovittu toimista, jotka vaikuttavat muun muassa työvoiman saatavuuteen, osaamiseen ja koulutukseen, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan sekä alueen saavutettavuuteen ja tunnettuuden kehittämiseen. Siinä painotetaan lyhyen tähtäimen toimia vuosille 2019 - 2020, mutta mukana on myös pitemmän ajan kuluessa tuloksia tuottavia toimenpiteitä. Siltasopimuksen mukaiset kehittämisalueet ovat:

- 1) Työperäisen maahanmuuton edistäminen uusien keinoin ja kasvua kansainvälisistä osaajista
- 2) Yritysverkoston laadun ja toiminnan parantaminen
- 3) Maakunta yhtenäisenä työssäkäyntialueena ja tähän liittyvät liikennejärjestelyt
- 4) Työnantajien tarpeista lähtevä koulutus.

Ammatillista koulutusta toteutetaan ja kehitetään yhä useammin erilaisissa kumppanuus- ja yhteistyöverkostoissa, joihin kuuluu koulutuksen järjestäjiä, yrityksiä, järjestöjä ja viranomaistoimijoita kansallisesti ja kansainvälisesti. Kehitystoiminta ja uusiin toimitiloihin siirtymisen valmistelu on tiivistänyt oppilaitos- ja yritys yhteistyötä. Maakunnassa on myös kehitetty TKI -toimijoiden yhteistyöverkosta ja on perustettu Business Center maakunnan yrittäjyysstrategian jalkauttamiseen.

Työttömyysvakuutusrahasto ja Koulutusrahasto yhdistyvät vuoden 2019 alusta Työllisyysrahastoksi. Alueen ELY-keskus on esittänyt osaamistili- ja setelikokeilun toteuttamismahdollisuuksien selvittämistä pilottihankkeella. Pilotissa luotaisiin työikäisille osaamistili tai -seteli, jonka avulla voi päivittää osaamistaan hankkimalla tarvittavaa koulutusta koulutuspalvelujen tarjoajilta.

Arvio toimintaympäristön muutosten vaikutuksista kuntayhtymän toimintaan

Kuntayhtymän strategia 2022 edellyttää globalisaation, yhteiskunnallisten muutosten ja nopeasti muuttuvien lähiympäristön tarpeiden huomioimista. Strategian mukaan muuttuviin tarpeisiin vastataan verkostoitumalla, vuorovaikutuksen ja kokeilukulttuurin korostamisella sekä kansainvälisyydellä. Kestävän tulevaisuuden tekemisessä tarvitsemme uutta osaamista. Osaamisen kehittämisessä hyödynnämme rohkeasti digitalisaatiota ja kehittyviä teknologioita.

Muutokset toimintaympäristössä vaikuttavat kuntayhtymän toimintaan esimerkiksi seuraavasti:

- Väestökehitys ja toimintaympäristön muutokset siirtävät koulutustarvetta entisestään perustutkinnosta muihin koulutusmalleihin.
- Teknologiaosaamisen tarve lisääntyy kaikilla aloilla tulevaisuudessa. Automaatio ja robotiikka lisäävät uudelleen kouluttautumisen tarvetta. Työvoiman teknologiaosaaminen ja digiosaaminen eivät ole ajan tasalla, jonka vuoksi tieto- ja viestintäteknologian käyttö oppimisessa on nähtävä osaksi yleisten työelämävalmiuksien kehittämistä.
- Työelämälähtöisyys jatkuvan arvioinnin ja seurannan kohteena lisääntyy.
- Työperäisen maahanmuuton edistäminen edellyttää kansainvälisten osaajien huomioimista opiskelijavalinnoissa ja henkilöstön rekrytoinneissa. Kuntayhtymän valmisteleva, vielä rahoituspäätöstä odottava ”Ammattiosaajat maailmalta” -kehittämishanke on mahdollisuus kehittää osaamista laaja-alaisesti koko kuntayhtymässä. Hankkeessa saatavan osaamisen jalkauttaminen koko organisaatioon on tärkeää.
- Vieraskielisten opiskelijoiden määrän lisääminen on tarpeen osaavan työvoiman tarjonnan kasvattamiseksi. Lisäksi jo maahan tulleiden vieraskielisten osaamispotentiaalın hyödyntäminen lisää koulutustarvetta. Vieraskielisten opiskelijoiden suomen kielen opetuksen lisäämisen ohella myös vieraskielisen koulutuksen tarve lisääntyy.
- Lisääntyvä laadun seuranta korostaa tietojohtamisen merkitystä ja saattaa johtaa myös tulosmittariston uudelleen arviointiin.
- Oppilaitosten välinen opetus ja TKI-yhteistyö lisääntyvät ja niihin haetaan uusia muotoja synergiaetujen vuoksi.
- Työllistymisasteiden seuranta vaikuttaa aloituspaikkojen määrän arviointiin.
- Nuorten elämäntilanteeseen liittyvät ongelmat edellyttävät henkilöstön valmiuksien lisäämistä opintoihin liittyvässä ohjauksessa, erityisopetuksessa, opiskelijahuollon toteuttamisessa ja koko henkilöstön turvallisuusosaamisessa.

Ammatillisen koulutuksen reformi ja uusiin toimitiloihin siirtyminen ovat suuri mahdollisuus kuntayhtymän toimintakulttuurin uudistamiselle työelämälähtöisempään suuntaan. Molemmat reformit pakottavat meidät ajattelemaan, miten työtä tehdään uusin tavoin ja vastaten entistä paremmin työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin.

Kuntayhtymällä on vakiintunut perustehtävää palveleva hankemäärä. Nyt on käynnissä yli 50 kehittämishanketta, joissa on yli 13 miljoonan euron ulkopuolinen rahoitus. Kehittämishankkeiden määrää on mahdollista kasvattaa ja entisestään parantaa mahdollisuuksia toimintatapojen uudistamiseen, uuden henkilöstön rekrytointiin ja määräaikaisten henkilöstön työsuhteiden pidentämiseen. Kehittämishankkeiden hyödyntäminen ja ennakoiti talouden ja toiminnan suunnittelussa on tarpeen hyötyjen maksimoimiseksi kuntayhtymässä.

1.4 Toimintaa ohjaava lainsäädäntö ja järjestämisluvat

Savon koulutuskuntayhtymän toimintaa ohjaavia lakeja ovat perusopetuslaki (628/1998), lukiolaki (629/1998), laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017), laki vapaasta sivistystyöstä (632/1998), laki taiteen perusopetuksesta (633/1998), laki valtion ja yksityisen järjestämän koulutuksen hallinnosta (634/1998), laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (1705/2009) ja laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) sekä lisäksi edellä mainittuihin lakeihin tehdyt muutokset ja lisäykset niiden säätämisen jälkeen.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 133 §:n perusteella opetus- ja kulttuuriministeriö on muuttanut hakemuksetta 31.12.2017 asti voimassa olevat ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain (630/1998) ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (631/1998) nojalla myönnettyt järjestämisluvat 1.1.2018 alkaen em. lain (531/2017) 22 - 27 §:ien mukaisiksi ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluviksi.

Järjestämislupaan sisältyy 1.1.2018 voimaan tulleen opetus- ja kulttuuriministeriön ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta antaman asetuksen mukaiset tutkinnot. Tutkintorakenteesta 31.12.2017 poistuneita tutkintoja korvaavat tutkinnot sisältyvät pääsääntöisesti lupaan. Niiden tutkintojen osalta, joiden nimi muuttuu, on lupaan kirjattu 1.1.2018 voimassa olevan tutkinnon nimi.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt kuntayhtymälle oikeuden järjestää järjestämisluvan mukaisia tutkintoja ja koulutusta myös työvoimakoulutuksena. Samoin koulutuksen järjestäjällä on oikeus järjestää ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 30 §:ssä tarkoitetun koulutuksen hankinnan kautta oppisopimuskoulutuksena (laajennettu oppisopimuskoulutus) kaikkia em. lain 6 §:ssä tarkoitettuun tutkintorakenteeseen kuuluvia tutkintoja sekä em. lain 8 §:n 1 kohdassa tarkoitettua ammatillista osaamista syventävää ja täydentävää koulutusta. Koulutuksen järjestäjällä on oikeus järjestää järjestämisluvan kohdassa 1 mainittuja tutkinto- ja valmentavaa koulutusta vankilaopetuksena yhteistyössä muiden vankilaopetusta järjestävien ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa.

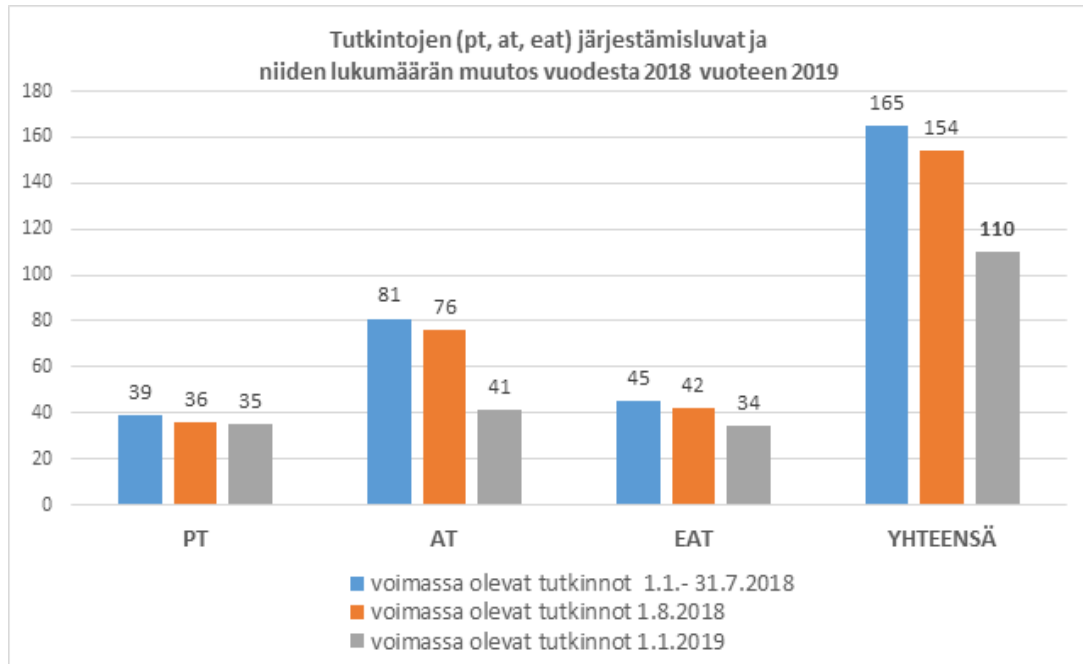
Kuntayhtymällä on oikeus järjestää ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta eli VALMA-koulutusta sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta eli TELMA-koulutusta. Kuntayhtymän tulee toimia yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa, joiden tehtävänä on vaativan erityisen tuen järjestäminen. Kuntayhtymän velvollisuutena on järjestää järjestämisluvan mukaisia tutkintoja ja valmentavaa koulutusta vaativaan erityiseen tukeen oikeutetuille opiskelijoille. Kuntayhtymän tehtäviin kuuluu myös urheilijoiden ammatillisen koulutuksen järjestäminen.

Kuntayhtymällä on oikeus toimia kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä annetun lain (273/2007) ja kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä annetun valtioneuvoston asetuksen (640/2007) mukaisena kuorma- ja linja-auton kuljettajan perustason ammattipätevyyskoulutusta antavana koulutuskeskukseksi. Kuntayhtymä saa em. ammattipätevyyslain 10 §:n nojalla antaa myös jatkokoulutusta, jos koulutuksen järjestäjällä on voimassa oleva Liikenteen turvallisuusviraston (Trafi) hyväksymä jatkokoulutuksessa käytettävä koulutusohjelma. Em. tutkintoja ja koulutusta on oikeus järjestää myös työvoimakoulutuksena.

Järjestämisluvassa on määritelty opetus- ja tutkintokieleksi suomi, toiminta-alueeksi Pohjois-Savon maakunta ja Pieksämäki. Lisäksi tutkintoja ja koulutusta saa järjestää Ahvenanmaan maakuntaan lukuun ottamatta myös muualla Suomessa. Opiskelijavuosien vähimmäismääräksi on määritelty 5755 opiskelijavuotta siten, että vaativan erityisen tuen mukaista koulutusta saadaan järjestää enintään 27 opiskelijavuotta. Lisäksi olemme saaneet 416 tavoitteellista opiskelijavuotta (OKM suoritepäätös 12/2017) sekä 200 tavoitteellista opiskelijavuotta (OKM ammatillisen koulutuksen lisäsuoritepäätös 09/2018).

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) ylläpitää sähköistä opetushallinnon ohjaus- ja säätelypalvelua (OIVA), josta löytyvät kaikki ajantasaiset ammatillisen koulutuksen järjestämisluvat. Palvelu sisältää hakemusten laatimisen ja päätöksenteon lisäksi väestö-, koulutus- ja lupatietoja ja erilaisia tilastoja. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja koulutuksen järjestämisluvat löytyvät suoraan oheisen linkin kautta: <https://oiva.minedu.fi/jarjestajat>.

Tutkintojen määrä kuntayhtymässä vähenee 165 tutkinnosta 110 tutkintoon (tilanne 1.1.2019) OKM:n hyväksymässä tutkintojärjestelmässä tapahtuneista muutoksista johtuen (kuva 5). Muutokset eivät kuitenkaan kavenna koulutustarjontaa, sillä uudistuksessa useita tutkintoja yhdistyy isommiksi kokonaisuuksiksi.



Kuva 5. Tutkintojen (pt, at, eat) järjestämisluvat ja niiden lukumäärän muutos vuodesta 2018 vuoteen 2019.

Savon koulutuskuntayhtymällä on lukiokoulutuksen järjestämislupa (dnro 45/530 /2008) lukiokoulutuksen järjestämiseen Varkauden kaupungissa.

Savon koulutuskuntayhtymällä on voimassa oleva järjestämislupa energia-alan ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon, lukuun ottamatta voimalaitostekniikan osaamisalaa. Tähän osaamisalaan on haettu keväällä 2019 järjestämislupaa. Sähkö-, automaatio- ja energia-alan työelämätoimikunta (lausunto 5.9.2019) puoltaa järjestämisluvan myöntämistä. OKM tekee tästä lopullisen päätöksen loppuvuodesta 2019.

Syksyllä 2019 on haettu järjestämislupaa seuraaviin tutkintoihin:

- kasvatustutkinto ja ohjausalan perustutkinto (varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisala/ lastenohjaaja ja nuorisotutkinto ja yhteisöohjauksen osaamisala/ nuorisotutkinto ja yhteisöohjaaja) ja
- maarakennusalan ammattitutkinto.

Järjestämislupaan on haettu myös syksyllä 2019 muutosta liittyen vaativan erityisen tuen vähimmäismäärän nostamiseksi 27 opiskelijavuodesta 40 opiskelijavuoteen.

1.5 Kuntayhtymän henkilöstö

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana ovat Savon koulutuskuntayhtymän strategia ja taloudelliset suuntaviivat. Henkilöstön rakennetta ja määrää suunnitellaan samanlaisesti taloussuunnittelun kanssa. Henkilöstömäärän on arvioitu kasvavan vuosina 2020 - 2022 huolimatta siitä, että Kevan ennusteen mukaan henkilöstöstä eläköityy vuonna 2020 4,9 %, vuosina 2021 ja 2022 5,2 %.

Henkilöstösuunnitelma vuodelle 2020 on talousarvion liitteenä (liite 2).

1.6 Kestävä kehitys ja ympäristövastuu

Savon koulutuskuntayhtymä on valtakunnallisesti yksi kestävä kehityksen edelläkävijöistä ammatillisessa koulutuksessa. Kuntayhtymän päämääränä on edistää ympäristö- ja yhteiskuntavastuuta huomioiden ekologinen, sosiaalinen, taloudellinen ja kulttuurinen näkökulma. Kestävä kehitys näkyy kuntayhtymän kaikessa toiminnassa: johtamisessa, opetuksessa, oppimisympäristöissä sekä toimintakulttuurissa. Tärkeimpiä tavoitteita ovat opiskelijoiden ja henkilöstön kestävä kehityksen osaamisen vahvistaminen sekä työelämän ympäristövastuullisuuden edistäminen. Vastuullinen päätöksenteko tukee myös kestävää kulutusta ja taloutta.

Kuntayhtymän kestävä kehityksen ohjelma päivitetään vuoden 2020 aikana ympäristövastuullisuuden ohjelmaksi. Päivityksen perustana ovat kuntayhtymän uusi visio ja strategiset tavoitteet. Lisäksi toimipisteiden muutostilanteet ja uusien kampusten valmistuminen tuovat muutoksia sisäiseen organisoitumiseen ympäristövastuuasioissa.

Kuntayhtymä on asettanut toimipisteilleen tavoitteet oppilaitosten kestävä kehityksen sertifiointien hakemiseen ja ylläpitoon. OKKA-säätiö uudistaa kestävä kehityksen sertifiointien kriteerit vuosien 2019 ja 2020 aikana kestävä tulevaisuuden indikaattoreiksi, joihin liittyvä perehdytys toteutetaan Yhteiskuntaa uudistava ammattioppilaitos -koulutuksen avulla. Sertifiointijärjestelmän uudistamisen ja kuntayhtymän eri toimipisteiden muutostilanteiden vuoksi nykyisiä sertifikaatteja ei päivitetä. Vuoden 2020 aikana, uusien indikaattoreiden ja sertifiointijärjestelmän valmistumisen jälkeen, laaditaan suunnitelma Savon koulutuskuntayhtymän sertifiointeista.

Kuntayhtymässä on tehty tavoitteellista kestävä kehityksen työtä pitkään ja viime vuosina on tehty aktiivisia toimenpiteitä myös työelämän vastuullisuuden kehittämiseksi. Reformin myötä oppimisen painopiste siirtyy enemmän työpaikoille, joten työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä on vahvistettava myös vastuullisuuden ja ympäristöasioiden osalta. Kuntayhtymä toimii Ekokompassi-ympäristöjärjestelmän Pohjois-Savon alueen koordinaattorina. Ekokompassin toimintamalli on merkittävä uusi työelämäpalvelu, joka tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia opetukseen, työelämässä oppimiseen ja työelämäyhteistyöhön.

Alueellista kehittämistyötä tehdään myös kehittämishankkeiden avulla. Kuntayhtymässä on käynnissä eri toimialojen kehittämishankkeita, joiden tukemana kehitetään sekä kuntayhtymän omaa toimintaa, että alueen työelämää. Opetuksen kestävä kehityksen ja vastuullisuuden edistämiseksi jokaiseen osaamispooliin on nimetty ympäristöasiantuntijat. Ympäristöasiantuntijoiden tehtävänä on ennakoida alan toimintaympäristön muutoksia ja tulevaisuuden osaamistarpeita sekä tukea opettajia alakohtaisissa vastuullisuusasioissa. Tällä pyritään varmistamaan eri alojen ympäristöasioiden opetuksen laatua.

1.7 Sisäinen valvonta ja riskien hallinta

Kuntayhtymän sisäisessä valvonnassa ja riskienhallinnassa noudatetaan yhtymävaltuuston 18.11.2014 hyväksymiä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan perusteita joiden tavoitteena on toteuttaa hyvää johtamista ja hallintoa yhdenmukaisesti, tuloksellisesti, laadukkaasti sekä varmistaa hallinnon avoimuus. Lisäksi yhtymähallitus on hyväksynyt perusteista johdetut sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeet 29.1.2016 noudatettavaksi. Sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta on lisäksi voimassa, mitä hallintosäännössä sekä muissa ohjeissa ja määräyksissä on sanottu.

Kuntayhtymän strategia ja siitä johdetut strategiset toimenpiteet, annetut palvelulupaukset ja tuloskortissa asetetut tavoitteet ohjaavat toimintaa sekä toimintatapojen kehittämistä prosessikuvausten lisäksi. Strategian uudistamisessa on tärkeää tehtävien linjausten oikeasuuntaisuus sekä kyky reagoida yllättäviin muutostilanteisiin. Tämä edellyttää jatkuvaa toimintaympäristön ja oman toiminnan seuraamista sekä arviointia.

Sisäisen valvonnan päätavoitteena on niiden riskien hallinta, jotka uhkaavat kuntayhtymän toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Lisäksi sen tavoitteena on saada kohtuullinen varmuus koko organisaation tavoitteiden saavuttamisesta, toiminnan jatkuvuudesta ja häiriöttömyydestä. Sisäinen valvonta ja riskienhallinta kohdistuvat koko kuntayhtymään, tytäryhteisöön sekä ulkoistettuihin palveluihin.

Kuntayhtymä raportoi toiminnan ja talouden toteutumisesta yhtymävaltuustolle puolivuosisikatsauksessa 1.1. - 30.6. sekä tilinpäätöksen yhteydessä. Yhtymähallitukselle raportoidaan vähintään neljännesvuosittain sekä säännöllisesti tuloskorttitavoitteiden toteutumisesta.

Talousarvion valmisteluprosessin yhteydessä tulosalueet analysoivat toimintaympäristön muutoksia, tunnistavat tavoitteita uhkaavia riskejä, arvioivat niiden vaikutuksia ja toteutumisen todennäköisyyttä sekä päivittävät sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan suunnitelmat sekä toimenpiteet riskien hallitsemiseksi. Hallintatoimenpiteistä päättäminen edellyttää riskirajojen, riskinottohalukkuuden ja riskinkantokyvyn määrittelyä.

Tuloskortin tavoitteiden saavuttamista mahdollisesti uhkaavat riskit on kartoitettu tuloskortin näkökulmista ja ne esitetään liitteenä (liite 3).

Toiminnan ja talouden suunnittelun yhteydessä esiin nousseita mahdollisia riskejä

Kokonaistarkasteluna merkittävän riskin koulutuksen nykylaajuiselle järjestämiselle aiheuttaa ikäluokkien pieneneminen sekä koulutuksien vetovoimaisuus eri osa-alueilla. Opiskelijamäärän/opiskelijavuosikertymän vaihtelut nähdään myös kohtalaisen riskinä ja rahoituksen pieneneminen sekä uudistunut lainsäädäntö ja rahoitusmalli. Nämä vaativat jatkuvaa kehittämistä sekä toiminnan ja toimintaympäristöjen uudistamista. Riskejä hallitaan hyvällä ennakointityöllä ja suunnittelulla, kehittämällä tutkimuksen suorittamisvaiheen ohjausta, jatkuvaa hakua, yksilöllisiä opintopolkuja, uusia toimintamalleja, markkinoinnilla sekä lisäämällä ja vahvistamalla edelleen yhteistyötä perusopetuksen ja työelämän kanssa.

Koulutuksen kohdentaminen työelämän tarpeisiin nähdään myös riskinä ja mahdollisuutena. Riskinhallinta edellyttää kuitenkin yhteistyötä työelämän kanssa, ennakointitietojen hyödyntämistä ja hyvää suunnittelua sekä oikea aikaista tiedottamista päättäjille.

Henkilöstön osaamisvajeen ja -tason ylläpitäminen. Riskiä hallitaan hyvällä ja yhdenvertaisella osaamisen johtamisella, henkilöstön osaamisen suunnitellulla kehittämisellä, onnistuneilla rekrytoinneilla, henkilöstösuunnittelulla sekä hyvällä työnantajan maineella. Tarve varahenkilöjärjestelmälle sekä organisaation toiminnan kokonaistarkastelulle muuttuvassa tilanteessa on otettava jatkuvasti huomioon.

Turvallisuus ja sen ylläpito vaativat jatkuvaa yhteistyötä kuntayhtymän sisällä ja eri sidosryhmien kanssa. Huolestuttavina muutoksina yhteiskunnassa nähdään edelleen kasvava väkivallan uhka, nuorten yleinen pahoinvointi sekä syrjäytymisvaara yhteiskunnasta. Oppilaitoksen niukkenevat resurssit eivät aina mahdollista riittävää tukea opiskelijalle. Riskin hallinnassa keinoina ovat oppilaitoksen ja kotien yhteistyön vahvistaminen, varhainen puuttuminen opiskelijoiden ongelmiin, tiedonkulun varmistaminen, opiskelijoiden osallisuuden tukeminen sekä toimivat opiskeluhuolto- ja hyvinvointipalvelut. Lisäksi henkilöstön osaamisen kehittäminen ja selkeät ongelmatilanteiden käsittelyn toimintamallit.

Fyysisesti raskaissa olosuhteissa toimivaan henkilöstöön kohdistuvat suurimmat riskit liittyvät työturvallisuuteen (liukastumisia, viiltovammoja jne.). Näitä riskejä vältetään työsuojelutoimin sekä seuraamalla ja käymällä läpi niin sanotut läheltä piti -tilanteet.

Terveet ja turvalliset toimitilat ovat tärkeä kokonaisuus riskien hallinnassa. Mahdollisina riskeinä voidaan nähdä virheelliset tilamitoitukset ja/tai virheinvestoinnit sekä väliaikaiset tilaratkaisut. Riskejä ovat tyhjätilat, jotka aiheuttavat kuitenkin ylläpitokustannuksia tai saneeratut tilat ovat vain lyhyen aikaa käytössä. Rakennuksiin voi kohdistua vahinkoriskejä (tulipalo, ilkivalta) näihin riskeihin varaudutaan asianmukaisilla vakuutuksilla, kamera- ja kulunvalvonnalla, pelastussuunnitelmilla ja erilaisilla tarkastuksilla.

Vuosi 2020 painottuu toimipisteiden osalta mittaviin toimitilamuutoksiin Kuopiossa ja Siilinjärven Toivalassa. Näiden tilojen suunnittelun ja rakentamisen edetessä voi tulevina vuosina tulla vastaan ennakoimattomia mahdollisuuksia tai riskejä, joihin on varauduttava. Tällaisia huomioitavia asioita ovat muun muassa kiinteistöjen myynnin valmistelu ja myynti sekä erilaiset rakentamiseen liittyvät urakkasopimukset. Näihin varaudutaan käyttämällä omaa osaamistamme täydentäviä alan asiantuntijoita. Varakauden kampuksen rakennushanke valmistuu elokuuhun 2020 mennessä.

Savon Koulutus Oy:n toiminnan riski on kilpailukykyisyys koulutusmarkkinoilla ja onnistuminen yhteistyössä kuntayhtymän oppimispalveluiden kanssa koulutuksen tuottamisessa ja toteuttamisessa sekä markkinoinnissa.

1.8 Taloudellinen kehitys

Ammatillinen koulutus uudistui vuoden 2018 alusta lukien toteutettavan ammatillisen koulutuksen reformin linjausten mukaisesti. Reformissa uudistettiin koulutuksen rahoitusta ja rakenteita jatko-opintokelpoisuus säilyttäen. Reformissa uudistettiin ammatillisen koulutuksen toimintalainsäädäntö, rahoitusjärjestelmä sekä säätely- ja ohjausjärjestelmä uudenlaiseksi kokonaisuudeksi, jonka lähtökohtana ovat osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja elinikäinen oppiminen. Kaikkea ammatillista koulutusta säädelään yhdellä järjestämisluvalla.

Rahoitus myönnetään suoraan koulutuksen järjestäjälle. Ammatilliseen koulutukseen kohdennettava valtionrahoitus on talousarvioperusteinen. Koulutuksen järjestäjä päättää rahoituksen käyttämisestä järjestämisluvan mukaiseen toimintaansa tehokkaimmalla tavalla tavoitteidensa saavuttamiseksi ja toimintansa kehittämiseksi. Kunnilla säilyy omarahoitusosuus ammatillisen koulutuksen rahoituksessa.

Ammatillisen koulutuksen kokonaisrahoitus jakaantuu laskennalliseen perus-, suoritus- ja vaikuttavuusrahoitukseen sekä hakemusten perusteella maksettavaan strategiarahoitukseen.

Perusrahoituksen osuus on 50 prosenttia, suoritusrahoituksen osuus 35 prosenttia ja vaikuttavuusrahoituksen osuus 15 prosenttia laskennallisesta rahoituksesta. Perusrahoitus muodostuu tavoitteellisten opiskelijavuosien perusteella sekä harkinnanvaraisesta korotuksesta, suoritusrahoitus muodostuu tutkinnoista ja tutkinnon osien osaamispisteiden perusteella ja vaikuttavuusrahoitus muodostuu tutkinnon suorittaneiden työllistymisen ja jatko-opiskelun sekä opiskelija- ja työelämäpalautteen perusteella. Rahoitus määräytyy OKM:n päätösten ja edeltävien vuosien toteumien perusteella.

Rahoitusjärjestelmän käyttöönottoon liittyy siirtymäaika, jonka aikana perusrahoituksen osuus laskee asteittain kohti 50 prosentin osuutta ja suoritus- ja vaikuttavuusrahoitusosuudet vastaavasti kasvavat. Vuonna 2020 perusrahoituksen osuus on 70 prosenttia, suoritusrahoituksen osuus 20 prosenttia vaikuttavuusrahoituksen osuus 10 prosenttia laskennallisesta rahoituksesta. Vaikuttavuusrahoitusta maksetaan ensimmäisen kerran vuodesta 2020 lukien.

Vuoden 2020 ammatillisen koulutuksen rahoitus muodostuu valtionavustuksena myönnettävästä strategiarahoituksesta, joka kokonaisrahoituksesta on enintään 1 %, sekä laskennallisesta valtionosuusrahoituksesta, joka kokonaisuudesta on vähintään 99 %. Laskennallinen valtionosuusrahoitus (100 %) muodostuu taas perusrahoituksesta (70 %) ja suoritusrahoituksesta (20 %) ja vaikuttavuusrahoituksesta (10 %).

Järjestäjän perusrahoitukseen vaikuttaa vuonna 2020 tavoitteellisten opiskelijavuosien määrä sekä järjestäjän toimintaan liittyvästä erityisestä syystä haettava harkinnan varainen korotus. Perusrahoituksen myöntämisen perusteena käytettävä tavoitteellinen opiskelijavuosimäärä kerrotaan järjestäjäkohtaisella painokertoimella. Järjestäjäkohtaisen painokertoimen laskemisessa painotettu opiskelijavuosimäärä jaetaan varainhoitovuotta edeltävää vuotta edeltävän vuoden toteutuneella opiskelijavuosimäärällä.

Vuoden 2020 perusrahoitus (70 %) perustuu vuoden 2018 tavoitteellisiin opiskelijavuosiin sekä harkinnanvaraiseen korotukseen. Osa tavoitteellisista opiskelijavuosista ja perusrahoituksesta jätetään jaettavaksi varainhoitovuoden aikana tehtävillä lisäsuorite- ja oikaisupäätöksillä. Suoritusrahoitus (20 %) perustuu tutkinnon osien osaamispisteistä sekä koko tutkinnoista. Tutkinnon osien osaamispisteissä ovat mukana myös kokonaisten tutkintojen tutkinnon osien osaamispisteet. Vaikuttavuusrahoituksen osuus (10 %) muodostuu tutkinnon suorittaneiden työllistymisestä ja jatko-opiskelusta (7,5 %) sekä opiskelijapalautteesta (2,5 %).

Opiskelijavuodella tarkoitetaan 365:tä päivää, joiden aikana opiskelija otetaan huomioon rahoituksen perusteena opiskeluoikeuden alkamispäivästä lukien siihen päivään asti, kun opiskeluoikeus päättyy. Yhtä opiskelijavuotta voi käyttää useampi opiskelija, jotka suorittavat eri tutkintoja. Opiskelijaa ei oteta huomioon rahoituksen perusteena, jos opiskelijan opiskeluoikeus on väliaikaisesti keskeytetty. Koulutuksen tutkintorakenteeseen kuuluvat tutkinnot jaetaan kustannusryhmiin tutkinnon järjestämisestä aiheutuvien keskimääräisten kustannusten perusteella. Koulutuksen järjestäjän painotettu opiskelijavuosien määrän laskemisessa huomioidaan kaikki erihintaiset koulutukset annettujen kertoimien kautta. Opiskelija lasketaan sen koulutuksen rahoituksen perusteeksi, jonka opiskelija on aloittanut ensimmäisenä.

Valtion talousarvioesityksen mukaan ammatillisen koulutukseen määräraha vuodelle 2020 on 1 866 385 000 euroa, josta laskennallisen rahoituksen osuus on 1 851 385 000 euroa ja strategiarahoituksen osuus 15,0 milj. euroa. Strategiarahoituksen osuus pienenee kuluvaan vuodesta 18,884 milj. euroa ja laskennallisen rahoituksen osuus kasvaa vastaavasti. Laskennallisessa rahoituksessa perusrahoituksen osuus on 1 295 970 000 euroa, suoritusrahoituksen osuus 370,277 milj. euroa ja vaikuttavuusrahoituksen osuus 185,139 milj. euroa. Perusrahoituksen osuus pienenee kuluvaan vuoden varsinaiseen talousarvioon verrattuna noin 318 milj. euroa ja suoritusrahoitus kasvaa noin 285 milj. euroa. Vaikuttavuusrahoitusta ei maksettu lainkaan vielä vuonna 2019. Talousarvioesityksen mukaan ammatillisen koulutuksen määräraha kasvaa kuluvaan vuoden varsinaiseen talousarvioon verrattuna 133,624 milj. euroa. Kasvusta 80 milj. euroa aiheutuu kertaluonteisesta lisäyksestä opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen sekä opetuksen ja ohjauksen tukitoimiin, joka kohdennetaan kokonaisuudessaan perusrahoituksen harkinnan varaisena korotuksena.

Pysyväisluonteisia määrärahalisäyksiä ovat työpaikkaohjaajien koulutuksen lisäämiseen ja kehittämiseen 2,5 milj. euroa ja urheilijoiden ammatillisen koulutuksen tukemiseen 0,5 milj. euroa. Kustannustason nousun (2,8 %) huomioon ottaminen lisää ammatillisen koulutuksen määrärahaa kuntien rahoitusosuuden kasvu mukaan lukien 45 milj. euroa ja kilpailukyky sopimuksen mukaisen määräaikaisen vähennyksen päättymisen 10,3 milj. euroa. Aiemman julkisen talouden suunnitelman mukainen määräaikainen lisäys nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi ja osaamistarpeisiin vastaamiseksi päättyy asteittain vuosien 2020 ja 2021 aikana ja tämä vähentää määrärahaa 4,7 milj. eurolla.

Talousarvioesityksessä ammatillisen koulutuksen tavoitteellisten opiskelijavuosien määrä on enintään 179 500 opiskelijavuotta, josta työvoimakoulutuksena järjestettävään koulutukseen tulee kohdentaa vähintään 8 350 opiskelijavuotta. Opiskelijavuosien enimmäismäärä on 500 pienempi ja työvoimakoulutukseen kohdennettavien opiskelijavuosien vähimmäismäärä 250 pienempi kuin tämän vuoden talousarviossa. Tämä johtuu edellä mainitun määräaikaisen lisäkohdennuksen asteittaisesta poistumisesta.

Lukiokoulutuksen vuoden 2020 rahoitus lasketaan ennakkollisesti varainhoitovuotta edeltävän vuoden 2019 keskimääräisen opiskelijamäärän mukaan. Valtion talousarvioesityksessä vuodelle 2020 lukiokoulutuksen keskimääräisen yksikköhinta on 6 326,88 euroa (5 906,15 euroa vuonna 2019). Yksikköhintoja laskettaessa niiden opiskelijoiden määrästä, jotka opintonsa aloittaessaan ovat täyttäneet 18 vuotta, otetaan huomioon 65 % koulutuksen järjestäjälle lukion opiskelijaa kohden määrätystä yksikköhinnasta. Valtion talousarvion mukaan kunnallisen lukiokoulutuksen kuntien rahoitusosuus on 462,037 milj. euroa ja valtion osuus 177,122 milj. euroa.

Savon koulutuskuntayhtymässä kilpailutilanteessa markkinoilla tapahtuva toiminta on yhtiöitetty vuoden 2017 alusta. Koulutus konserniin kuuluva osakeyhtiö antaa ei-tutkintoon johtavaa henkilöstö- ja työvoimakoulutusta sekä muita ulkopuolisille tarjottavia maksullisia palveluja kilpailuilla markkinoilla.

1.9 Konsernijohdolle asetetut tavoitteet

Hyväksytyt konserniohjeen mukaisesti yhtymävaltuusto asettaa talousarviossa tytäryhteisöille toiminnan ja talouden tavoitteita, jotka on johdettu kuntayhtymän strategiasta ja siihen liittyvästä omistajapolitiikasta sekä yhteisön liiketoiminnasta.

Kuntayhtymä omistaa 100 % Savon Koulutus Oy:n osakkeista. Yhtiön tavoitteena on koulutuksen myynti, jossa se toteuttaa omistajansa tavoitteita ja vastaa työelämän tarpeisiin. Konsernitasoinen tavoite on kannattava toiminta, koulutuksen myynnin kasvattaminen vuoden 2019 tasosta sekä koulutuksen viennin kehittäminen yhteistyössä OEP Oy:n kanssa, jonka omistusosuus on 20 %.

2 KUNTAYHTYMÄN STRATEGIA 2022

Savon koulutuskuntayhtymän strategian uudistaminen aloitettiin alkuvuodesta 2018 voimakkaassa ammatillisen toisen asteen koulutuksen muutosvaiheessa. Aikaisempi strategia ohjasi toimintaa oikeaan suuntaan valmistauduttaessa uudistuksiin, lisäämällä työelämässä oppimisen määrää ja käynnistämällä kampusten uudistamisprosessin.

Kuntayhtymän uusi strategia hyväksyttiin yhtymävaltuustossa kesäkuussa 2019. Strategiaprosessi eteni vaiheittain, jonka aikana kuntayhtymän strategiaa työstettiin yhteistyössä henkilöstön, opiskelijoiden, luottamushenkilöiden ja sidosryhmien kanssa.

Strategian toteuttaminen tapahtuu vuosittain talousarvion laadinnan ja hyväksymisen yhteydessä määriteltävin lyhyen ja pitkän aikavälin toimenpiteiden avulla.

2.1. Muuttuva toimintaympäristö

Huomioimme toiminnassamme globalisaation, yhteiskunnalliset muutokset ja nopeasti muuttuvat lähiympäristön tarpeet. Olemme aktiivinen yhteiskuntavaikuttaja ja työelämän kehittäjä.

Toimintaympäristön muutoksiin liittyy kasvava verkostojen, vuorovaikutuksen ja koikeilukulttuurin merkitys sekä kansainvälisyys. Kestävän tulevaisuuden tekemisessä tarvitsemme uutta osaamista. Osaamisen kehittämisessä hyödynnämme rohkeasti digitalisaatiota ja kehittyviä teknologioita. Koulutuksessa tuemme yrittäjyyttä ja valmiuksia yrittäjämäiseen toimintaan.

Kehitämme toimintaa pitkäjänteisesti. Annamme opetuksen tasosta laatutakuun palvelulupausten yhteydessä ja turvaamme jatko-opintokelpoisuuden. Turvaamme lukio-opetuksen kilpailukyvyn.

Kolme oppimisympäristöämme yhdessä tukevat yksilöllistä ja jatkuvaa oppimista. Opiskelijan ohjauksen merkitys korostuu.



Kuva 6. Oppimisen ja ohjauksen kolme ympäristöä opiskelijan polulla.

Henkilöstölle on määritelty jokaisen oppimisympäristön tavoitetila, eri tehtävien työ-
kuvat ja toimintatavat sekä toimintaympäristöissä vaadittava osaaminen. Kokonaisuuden toiminnanohjaus perustuu tietoon.

2.2. Perustehtävä, visio ja arvo

Perustehtävä on lupauksemme yhteiskunnalle

Lisäämme nuorten ja aikuisten osaamista, vastaamme alueen työelämän osaamistarpeisiin ja kehitämme alueen työelämää. Edistämme kansainvälistymistä, työllisyyttä, yrittäjyyttä ja hyvää elämää.

Visio



Kuva 7. Savon koulutuskuntayhtymän visio.

Kestävä

Rakennamme ekologisesti, kulttuurisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävää tulevaisuutta.

Tulevaisuus

Tulevaisuus muuttuu tämän päivän teoilla. Meillä on rohkeutta olla edelläkävijä ja kykyä sopeutua muutoksiin. Lisäämme ihmisten valmiuksia hankkia erilaista osaamista tarpeiden mukaisesti ja vaihtaa tarvittaessa työuraa. Olemme aktiivisesti mukana työelämän ja yrittäjyyden uudistamisessa. Olemme nopeasti työelämän tarpeisiin reagoiva monialainen kouluttaja ja kansainvälisyys on tavoitteellinen osa toimintaamme.

Tekijä

Olemme avoin, aktiivinen ja aloitteellinen toimija, innovatiivinen ja haluttu yhteistyökumppani sekä edelläkävijä osaamisen kehittäjänä.

Arvo

Luottamus

Arvostamme yhteisiksi sovittuja toimintatapoja ja toisiamme. Toimimme avoimesti, oikeudenmukaisesti ja annetuista lupauksista kiinni pitäen. Toimimme luottamuksen arvoisesti. Palvelemme kaikella toiminnallamme opiskelijoita ja työelämää.

2.3. Palvelulupaukset

Lupaus opiskelijalle

Tarjoamme laadukkaan, yksilön tarpeet huomioivan, ammattitaitoisen ja motivoituneen henkilöstön antaman opetuksen ja ohjauksen terveellisissä, turvallisissa, esteettömissä ja nykyaikaisissa oppimisympäristöissä. Otamme opiskelijaksi joustavasti. Meiltä valmistuu osaavia ja ammattiylpeitä ammattilaisia.

Mittarit

- opiskelijapalaute
- työllistyminen sekä jatko-opintoihin siirtyminen
- tutkintojen ja tutkinnon osien määrät

Lupaus työelämälle

Toimimme työelämän aktiivisena kumppanina osaavan työvoiman kouluttamiseksi läpi työuran yritysten eri tarpeisiin. Kehitämme maakuntaa ja työelämää verkostoituen muiden toimijoiden kanssa.

Mittarit

- työelämäpalaute
- työelämässä oppimisen määrä ja laatu
- työllistyminen

Lupaus henkilöstölle

Tuemme henkilöstöä palvelulupausten toteuttamisessa mahdollistamalla osaamisen kehittämisen, tarjoamalla terveellisen, turvallisen ja nykyaikaisen työympäristön, jossa johtaminen on avointa, tasapuolista, kannustavaa ja vuoropuhelua edistävää.

Mittarit

- työyhteisökysely (ml. viremittaus)
- sairauspoissaolot
- henkilöstön kehittämismenot

Strategian tavoite toteutuu, kun saavutamme antamamme palvelulupaukset ja niille asetetut tavoitteet. Strategiakauden tavoitteisiin etenemme vuosittain määriteltävillä, porrastetuilla ja painotetuilla tavoitteilla.

3 KUNTAYHTYMÄN TAVOITTEET

Kuntayhtymän toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on esitetty taulukossa 1.

Kuntayhtymän tulokortti				
Näkökulmat	Mittarit	Tavoitearvot		
		2020	2021	2022
Talous	Toimintatuotot (M€, ulk.)	70,6	76,6	75,6
	Tulos (M€)	-4,6	4,3	-4,6
Asiakas	Tutkintojen määrä	2 750	2 750	2 750
	Opiskelijapalaute	4,0	4,0	4,0
	Työelämäpalaute	4,0	4,0	4,0
	Vetovoimaisuus yhteishaussa (%)	41	42	43
	Opiskelijavuodet	6 171	6 105	6 105
Prosessi	Keskeyttäminen (%)	6,2	6,2	6,2
	Työllistyminen valmistumisen jälkeen (%)	70	70	70
	Opiskelijapalautteen vastausaktiivisuus (%)	70	75	80
Henkilöstö	Työolobarometri	3,7	3,7	3,7
	Henkilöstön kehittämismenot (%)	2,8	2,8	2,8
	Dokumentoidut kehityskeskustelut (%)	91,5	91,5	92,0

Taulukko 1. Kuntayhtymän tulokortti.

Asetetut kuntayhtymätasoiset tavoitteet on määritelty valmisteluprosessin tuloksena, jossa on tarkasteltu kunkin näkökulman keskeisimpiä, ammatillisen koulutuksen reformin sekä työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä suureita. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää kunkin tulosalueen omien tavoitteiden saavuttamista. Merkittävin muutos aikaisempaan tasoon on vuoden 2020 tilikauden tulos. Alijäämäinen tilikauden tulos johtuu tarpeettomiin toimitiloihin kohdistuvista ylimääräisistä poistoista.

Kuntayhtymän ja tulosalueiden mittareiden arvojen laskentaperusteet on esitetty liitteessä 4. Kuntayhtymän tulokortin mittareiden trenditiedot vuosilta 2015 - 2020 on esitetty liitteessä 5.

3.1 Oppimispalvelut

Oppimispalvelujen tulosalue toteuttaa kuntayhtymän perustehtävää järjestämällä ammatillista perus- ja lisäkoulutusta (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja), työvoimakoulutusta, henkilöstökoulutusta ja ei-tutkintoon johtavaa VALMA- ja TELMA-koulutusta. Lisäksi oppimispalvelujen tulosalueella järjestetään lukiokoulutusta ja aikuisten perusopetusta Varkauden lukiossa.

Oppimispalvelujen tulosalueella koulutus järjestetään kuvan 8 mukaisissa osaamispooleissa.



Kuva 8. Oppimispalvelujen osaamispoolit.

3.1.1 Savon ammattiopisto

Savon ammattiopistolla on toimipisteet seuraavilla paikkakunnilla:

- Iisalmi
- Kuopio
- Siilinjärvi (Toivala ja Rissala)
- Varkaus

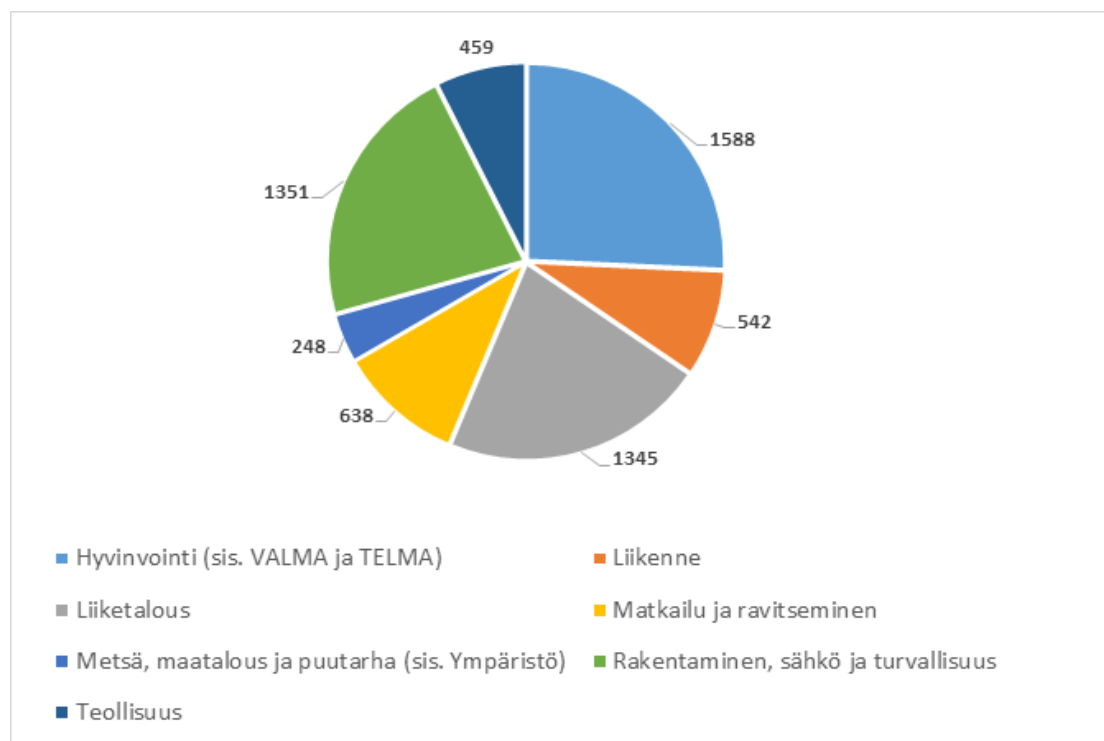


Kuva 9. Toimipisteet Pohjois-Savon alueella.

Koulutuksen järjestäminen perustuu opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämään ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen sekä lukiokoulutuksen järjestämislupaun. Savon ammattiopiston ammatillisen koulutuksen tavoitteet vuonna 2020 on esitetty pooleittain opiskelijavuosina taulukossa 2 ja kuvassa 10. Tutkintoihin valmistavassa koulutuksessa voidaan joustavasti käyttää koulutus sopimuksia ja oppisopimuksia, joten oppisopimusten opiskelijavuosia ei taulukossa ole eritelty.

Ammatillisen koulutuksen painottamattomat opiskelijavuositavoitteet osaamispooleittain vuodelle 2020	
Hyvinvointi (sis. VALMA ja TELMA)	1588
Liikenne	542
Liiketalous	1345
Matkailu ja ravitseminen	638
Metsä, maatalous ja puutarha (sis. ympäristö)	248
Rakentaminen, sähkö ja turvallisuus	1351
Teollisuus	459
YHTEENSÄ	6171

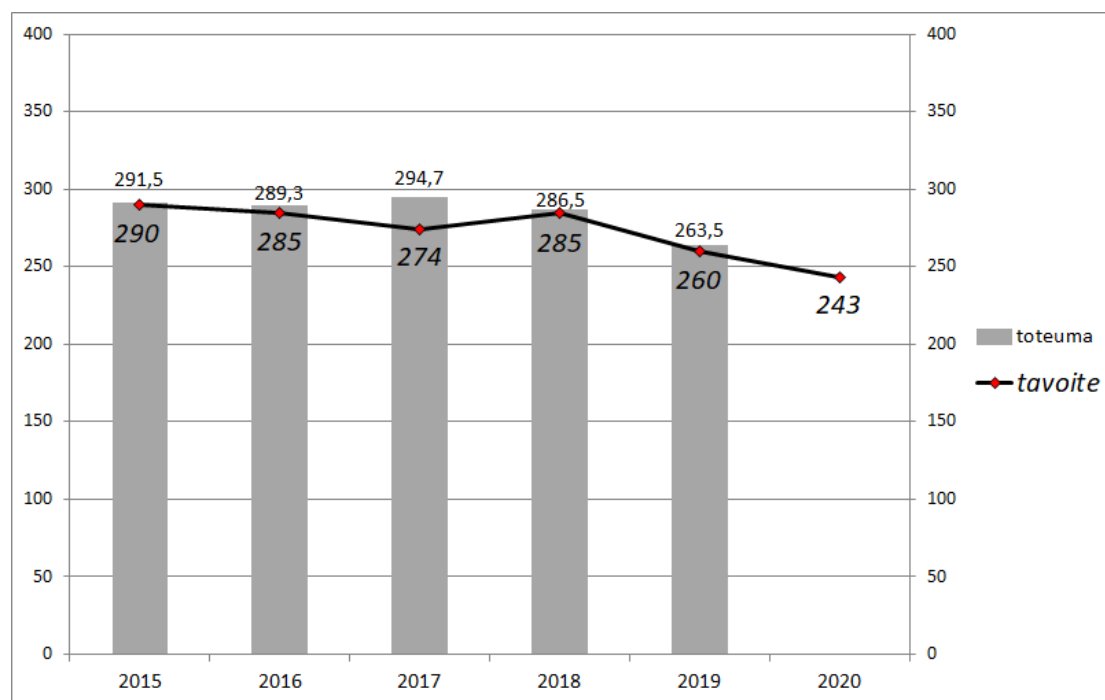
Taulukko 2. Ammatillisen koulutuksen opiskelijavuositavoitteet osaamispooleittain vuodelle 2020.



Kuva 10. Ammatillisen koulutuksen opiskelijavuositavoitteet osaamispooleittain vuonna 2020.

3.1.2 Varkauden lukio ja aikuislinja

Varkauden lukio järjestää nuorten ja aikuisten lukiokoulutusta sekä aikuisten perusopetusta. Varkauden lukion päätoimisten opiskelijoiden määrien kehitys ja talousarviovuodelle 2020 asetettu opiskelijamäärätavoite on esitetty kuvassa 11.



Kuva 11. Lukiokoulutuksen opiskelijamäärien toteutuminen vuosina 2015 - 2019 ja tavoite vuodelle 2020.

Varkauden lukion toimintaa kehitetään kuntayhtymän uusitun strategian mukaisesta. Lisäksi lukion pedagogisessa kehittämisessä vahvistetaan opiskelijälähtöisyyttä, opintojen henkilökohtaistamista sekä osaamisen tunnistamista ja tunnustamista, joilla pyritään lisäämään opiskelumotivaatiota ja opintojen mielekkyyttä. Lisäksi kehitetään ohjaus- ja tukitoimenpiteitä sekä kannustetaan ja tuetaan kansainvälistymiseen.

Opiskelijoiden ja henkilökunnan hyvinvoinnin kehittämisen keskeisinä työkaluina ovat eri kyselyistä kootun palautetiedon hyödyntäminen, tiimityön vahvistaminen sekä opiskelijahuollon ja opiskelijoiden osallistamisen edistäminen.

Vuoden 2020 alussa käyttöön otetaan Varkauden kampuksen uudet toimitilat ja keväällä vietetään myös Varkauden lukion 100 vuotisjuhlia.

Oppimispalvelujen tulosalueen toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on esitetty taulukossa 3.

Oppimispalvelujen tulokortti				
Näkökulmat	Mittarit	Tavoitearvot		
		2020	2021	2022
Talous	Toimintatuotot (M€, ulk.)	63,9	64,6	65,1
	Tulos (M€)	2,1	2,2	3,1
Asiakas	Tutkintojen määrä	2 750	2 750	2 750
	Opiskelijapalautte	4,0	4,0	4,0
	Vetovoimaisuus yhteishaussa (%)	41	42	43
	Opiskelijavuodet	6 171	6 105	6105
Prosessi	Keskeyttäminen (%)	6,2	6,2	6,2
	Työllistyminen valmistumisen jälkeen (%)	70	70	70
	Opiskelijapalautteen vastausaktiivisuus (%)	70	75	80
	Työolobarometrin vastausaktiivisuus (%)	72	74	74
Henkilöstö	Työolobarometri	3,7	3,7	3,7
	Henkilöstön kehittämismenot (%)	2,8	2,8	2,8
	Dokumentoidut kehityskeskustelut (%)	90	90	90

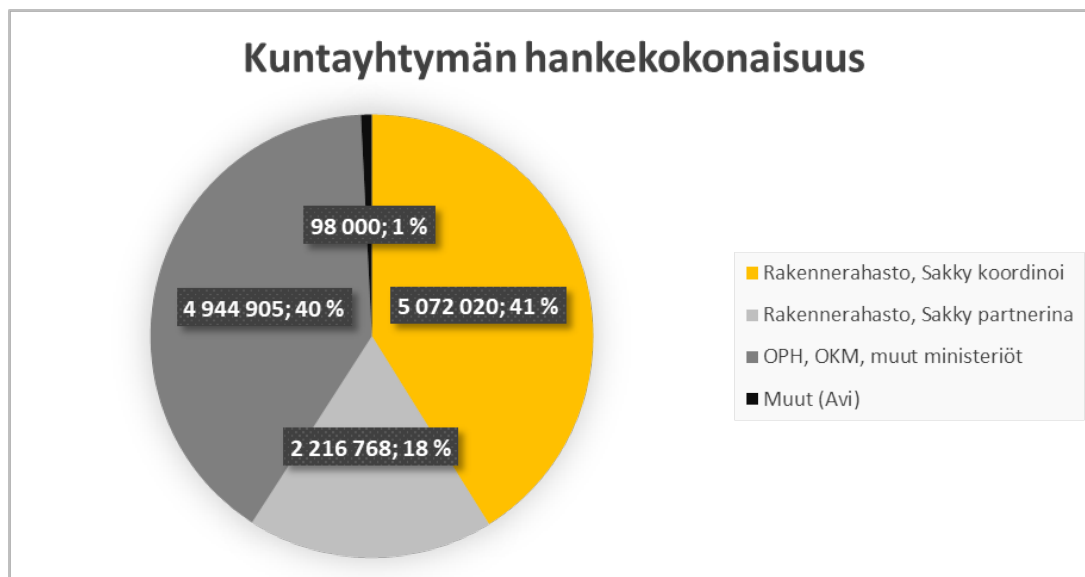
Taulukko 3. Oppimispalvelujen tulosalueen tulokortti.

3.2 Kehityspalvelut

Kehityspalvelujen tulosalueen tehtävänä on ohjata ja kehittää kuntayhtymän toimintoja perustehtävän tuloksellisen ja laadukkaan toteuttamisen ja uuden strategian toteutumisen varmistamiseksi. Kehityspalvelut vastaa toiminnanohjauksen ja tiedolla johtamisen kehittämistä. Ajantasainen, analysoitu ja oikea tieto osana päätöksentekoprosessia varmistaa johtamisen ja toiminnan yhdensuuntaisuuden. Aktiivisessa käytössä olevien tulokortin mittareiden rinnalle määritellään operatiivisia toiminnan kehittämistä tukevia selittäviä mittareita. Vuonna 2019 pilottikäyttöön otetun hankekonaisuuden seurannan ja työajanseurannan ajantasaisuutta helpottavan ohjelmiston käyttöönottoa laajennetaan suunnitteluvuonna kattamaan koko henkilöstön työajanseuranta kustannusseurannan helpottamiseksi.

Toiminnanohjausjärjestelmänä toimivan Intran osaamispoolikohtaisten viestintäsi- vustojen käyttöönoton tukea jatketaan viestinnän avoimuuden lisäämiseksi ja dokumenttien hallinnan parantamiseksi. Prosessikuvausten ja ohjeiden ajantasaisuus varmistetaan vuosittain ja ajantasaisuudesta vastaa prosessin omistaja. Tulosalueella auditoidaan kuntayhtymän toiminnan kehittymisen kannalta keskeisiä prosesseja ja varmistetaan asiakaslähtöinen ja yhdenmukainen toimintatapa. Toiminnanohjauksessa kehittämisen kohteina ovat myös oppilaitosturvallisuus, osaamisen johtamisen ja kehittämisen menetelmät sekä työhyvinvoinnin ja työsuojelun menetelmät.

Kehityspalvelut koordinoi kuntayhtymän kehittämistoimien kokonaisuutta ja tukee kehittämishankkeiden valmistelua, toteutusta ja hallinnointia. Hankerahoituksen merkitys kuntayhtymän toiminnan kehittämiseksi on suuri. Vuoden 2020 alussa käynnissä olevia hankkeita on 43, joiden kokonaisbudjetti on 22 milj. euroa. Kuntayhtymän osuus kokonaisbudjetista on 12,3 milj. euroa ja omarahoitusosuus 2,1 milj. euroa.



Kuva 12. Kuntayhtymän hankekokoisuus euroina ja prosentteina rahoituslähteittäin.

Suunnitteluvuonna käynnissä olevien ja käynnistymiseen tähtävien hankkeiden toiminnan tavoitteet ja rahoitus on kuvattu liitteessä 1. Tavoitteena on säilyttää hanketoiminnan volyymin vähintään nykyisellä tasolla.

Tulosalue osallistuu osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointityöhön ja tuottaa ennakointitietoa kuntayhtymän päätöksenteon tueksi sekä koordinoi ja seuraa kuntayhtymän kv-strategian toteutumista. Tulosalueella koordinoidaan Opetus- ja kulttuuriministeriön uusien oppimisympäristöjen kehittämiseen, yhteistyössä työelämän kanssa tapahtuvaan teknologia-alan koulutuksen valtakunnalliseen kehittämiseen ja organisaation toimintakulttuurin laaja-alaiseen uudistamiseen myöntämän strategiarahoituksen käyttöä. Rahoitus kohdentuu oppimispalvelujen osaamispooleihin ja suoraan opetuksen kolmen oppimisympäristön toimintamallin kehittämiseen.

Ammatillisen koulutuksen laatustrategia on päivitetty koulutuksen järjestäjän laadunhallinnan pitkäjänteisen kehittämistyön tueksi. Kehityspalvelut on mukana varmistamassa, että uudistetun laatustrategian strategiset linjaukset vuoteen 2030 viedään kuntayhtymässä käytäntöön kunakin ajanjaksona keskeisten koulutuspoliittisten linjausten ja toimintaympäristön muutosten pohjalta valittujen kehittämistoimien avulla.

Kehityspalvelut tukee oman työn jatkuvaa parantamista kehittämällä kuntayhtymän toiminnan arviointimenetelmiä sekä tuottamalla ja koordinoimalla kyselypalveluita arviointitiedon keräämiseksi. Sisäistä asiakastytyväisyyttä kartoitetaan kerran vuodessa toteutettavalla kyselyllä ja vuoden 2020 aikana pilotoidaan jatkuvan palautteen järjestelmää aloitteiden, sisäisten toimintojen kehittämiseen liittyvän palautteen sekä reklamaatioiden käsittelemiseksi. Toiminnan jatkuvaa parantamista tuetaan myös mm. toteuttamalla pedagogisia katselmuksia, vertaisarvioiteja ja koordinoimalla KARVIN ammatilliseen koulutukseen kohdentamia oppimistulosten, teema- ja järjestelmä- sekä laadunhallintajärjestelmän arviointeja. Arviointien avulla lisätään myös henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa toiminnan kehittämiseen.

Kehityspalveluissa edistetään ympäristövastuullista toimintaa sekä kestävän kehityksen mukaisia ratkaisuja kuntayhtymässä. Näihin liittyviä suunnitteluvuoden tavoitteita ja toimenpiteitä on kuvattu tarkemmin talousarvion kohdassa 1.6. Tulosalue osallistuu kestävän työelämän kehittämiseen ja koordinoi Ekokompassi-ympäristöjärjestelmän toimintaa Pohjois-Savossa sekä valtakunnallista Portaat luomuun -ohjelmaa. Tärkeänä teemana suunnitteluvuonna on myös vastuullisten hankintojen edistäminen ja siihen liittyvän osaamisen kehittäminen osallistumalla hankintojen vaikuttavuuden johtamisen kehitysohjelmaan.

Kehityspalvelujen tulosalueen toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on esitetty taulukossa 4.

Kehityspalvelujen tulokortti				
Näkökulmat	Mittarit	Tavoitearvot		
		2020	2021	2022
Talous	Toimintatuotot (M€, ulk. ja sis.)	5,3	5,6	5,4
	Tulos (M€)	0,0	0,0	0,0
Asiakas	Työelämäpalaute	4,0	4,0	4,0
	Asiakastytyväisyys	3,5	3,6	3,7
Prosessi	Työolobarometrin vastausaktiivisuus (%)	72	74	74
Henkilöstö	Työolobarometri	3,9	4,0	4,0
	Henkilöstön kehittämismenot (%)	4,0	4,0	4,0
	Dokumentoidut kehityskeskustelut (%)	100	100	100

Taulukko 4. Kehityspalvelujen tulosalueen tulokortti.

3.3 Yhteiset palvelut

Yhteisten palvelujen tulosalueen tehtävänä on tuottaa opiskelijoiden, henkilökunnan ja muiden tulosalueiden käyttöön tukipalvelut, joita tarvitaan oppilaitoksen päivittäisessä työskentelyssä. Palveluiden tuottamisen lähtökohtana ovat eri asiakasryhmien tarpeet, asiakastyytyväisyys, kuntayhtymän strategiset tavoitteet ja sovellettava lainsäädäntö.

Kuntayhtymän perustehtävän ja uuden strategian toteuttaminen edellyttää tulosalueen kaikilta osaamispooleilta toiminnallisia muutoksia sekä jatkuvaa kehittämistä. Yhteisten palvelujen eri osaamispoolien keskeiset tehtävät ja kehittämisen painopistealueet talousarviovuonna 2020 sekä suunnitteluvuosina 2021 - 2022 esitetään seuraavassa osaamispolikohtaisesti. Tulosalueen yhteiset toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on esitetty tuloskortissa.

Yhteisten palvelujen tehtävää toteutetaan kuvan 13 mukaisissa osaamispoolissa.



Kuva 13. Yhteisten palvelujen osaamispoolit.

Osaamispoolien tuottamia palveluja ovat:

Hallintopalvelut: kuntayhtymän johdon ja luottamustoimielinten sihteeripalvelut sekä asiakirjahallinto-, kirjaamo- ja arkistopalvelut. Osaamispoolia johtaa hallintopalvelupäällikkö.

Suunnittelukauden tavoitteena on kehittää kuntayhtymän asianhallintajärjestelmää ja siihen sisältyvien tietojen hallintaa siten, että järjestelmän taustalla toimiva tiedonohjaus voidaan ottaa käyttöön. Asiakirjatietojen sähköistä säilyttämistä kehitetään niin, että syntysähköisten aineistojen osalta voidaan asteittain siirtyä pelkästään sähköiseen säilyttämiseen. Tämä edellyttää muun muassa sähköisen allekirjoituksen laajempaa käyttöönottoa eri järjestelmissä sekä eri järjestelmien kanssa yhteen toimivan arkistojärjestelmän käyttöönottoa. Lisäksi kuntayhtymän sopimushallintaa kehitetään laatimalla tarvittava ohjeistus.

Henkilöstöpalvelut: palvelusuhdeasiat, palkkapalvelut, palkka-asiamiestoiminta, eläkeasiamiespalvelut ja henkilöstön yhteistoiminta. Osaamispoolia johtaa henkilöstöpäällikkö.

Henkilöstöpalvelujen kehittäminen ja toiminnan painopisteet on esitetty liitteenä olevassa henkilöstösuunnitelmassa.

Myynti- ja markkinointipalvelut: kuntayhtymän markkinointistrategian laatiminen ja toteutus, asiakastiedon analysointi, markkinointiviestintä ja tiedotus- ja markkinointisihteeripalvelut. Koulutus-, työelämä- ja kehittämispalvelujen myynnin tukeminen. Osaamispoolia johtaa markkinointipäällikkö.

Myynti- ja markkinointipalvelut tukevat Savon koulutuskuntayhtymän johtoa, henkilöstöä, kuntayhtymän sidosryhmiä sekä opiskelijoita tarjoten sopivimmat asiakaslähtöiset markkinointiratkaisut eri tilanteisiin. Toimintaa ohjaa kuntayhtymän johto, uusi strategia 2022 sekä brändikäsikirja.

Opiskelija- ja toimistopalvelut: opiskelijoiden palvelupisteet, koulutussihteeripalvelut, hakupalvelut, puhelinvaihte, opintohallinnon suunnittelu ja järjestelmien kehittäminen. Osaamispoolia johtaa opiskelijapalvelupäällikkö.

Suunnittelukaudella osaamispoolin kehittämistyössä painopisteenä on erilaisten opiskelijatilastojen ja taustatietoinformaation käsittelyn tehostaminen ja kehittäminen.

Ravintolapalvelut: opiskelija- ja henkilöstöravintolapalvelut, kahvilapalvelut, kokous- ja edustuspalvelut sekä ruokapalvelujen sopimushallinta. Osaamispoolia johtaa ravintolapalvelupäällikkö.

Kuntayhtymän uudessa strategiassa korostuu kestävä kehitys, ja tämän päämäärän saavuttamiseksi ravintolapalvelut osallistuu Ekokompassi-ohjelmaan osana kestävä kehityksen toimintaa. Ohjelman tavoitteena on pienentää ravintolapalvelujen tuottamaa hiilijalanjälkeä ja ruoan ympäristövaikutuksia.

Talouspalvelut: taloussuunnittelu, talousarvio ja tilinpäätös, konsernitilinpäätös, kirjanpito-, laskenta- ja raportointipalvelut, maksuliikennepalvelut, hankintapalvelut ja vakuutuspalvelut. Osaamispoolia johtaa talouspäällikkö.

Osaamispoolin tuottamissa hankintapalveluissa on kestävä kehityksen mukainen toiminta otettu suunnittelukauden kehittämiskohteeksi. Tämä tulee näkymään erityisesti uusien toimitilaratkaisujen kalustohankinnoissa sekä vastaavasti tarpeettoman kaluston ja irtaimiston kierrätyksessä. Lisäksi osallistumme hankintojen vaikuttavuuden johtamisen kehitysohjelmaan.

Tietohallintopalvelut: tietojärjestelmien ja tietovaraston rakentaminen, ohjelmistojen hallinta, palvelinympäristöjen hallinta, tietoliikenneympäristöjen hallinta, käyttäjätuki, tulostuspalvelut, sähköisten työvälineiden käyttöönotto sekä sähköiset julkaisualustat. Osaamispoolia johtaa tietohallintopäällikkö.

Yhteisten palvelujen tulosalueen toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on esitetty taulukossa 5.

Yhteisten palvelujen tuloskortti				
Näkökulmat	Mittarit	Tavoitearvot		
		2020	2021	2022
Talous	Toimintatuotot (M€, ulk. ja sis.)	10,9	10,9	11,1
	Tulos (M€)	0,1	0,1	0,8
Asiakas	Työelämäpalaute	4,0	4,0	4,0
	Asiakastyytyväisyys	3,7	3,8	3,8
Prosessi	Työolobarometrin vastausaktiivisuus (%)	72	74	74
Henkilöstö	Työolobarometri	3,8	3,8	3,8
	Henkilöstön kehittämismenot (%)	2,8	2,8	2,8
	Dokumentoidut kehityskeskustelut (%)	95	95	95

Taulukko 5. Yhteisten palvelujen tulosalueen tuloskortti.

3.4 Tilapalvelut

Tilapalvelujen tulosalueen tehtävänä on järjestää laadukkaat tilat koulutuksen järjestäjän perustehtävän toteuttamiseksi. Tilapalvelut tuottaa seuraavia palveluja: isännöinti, energiapalvelut, siivouspalvelut, jätehuoltopalvelut, huoltopalvelut, ulkoaluepalvelut, kunnossapito- ja peruskorjauspalvelut, vahtimestari-, turvallisuus- ja varointipalvelut sekä käyttöpalvelut.

Vuosi 2020 painottuu eri toimipisteiden osalta mittaviin toimitilamuutoksiin Kuopiossa, Siilinjärven Toivalassa ja Varkaudessa. Näihin toimitilamuutoksiin liittyy olemassa olevien vanhojen rakennusten hallittu purkaminen ja toiminnan turvaaminen käyttöön jääviltä osin. Lisämassa muutostyöt valmistuivat vuoden 2019 aikana ja toiminta uudessa ympäristössä alkoi elokuussa 2019.

Tilapalveluiden talousarviovuoden 2020 keskeisimmät toimipistekohtaiset toimenpiteet ja painopisteet ovat seuraavat:

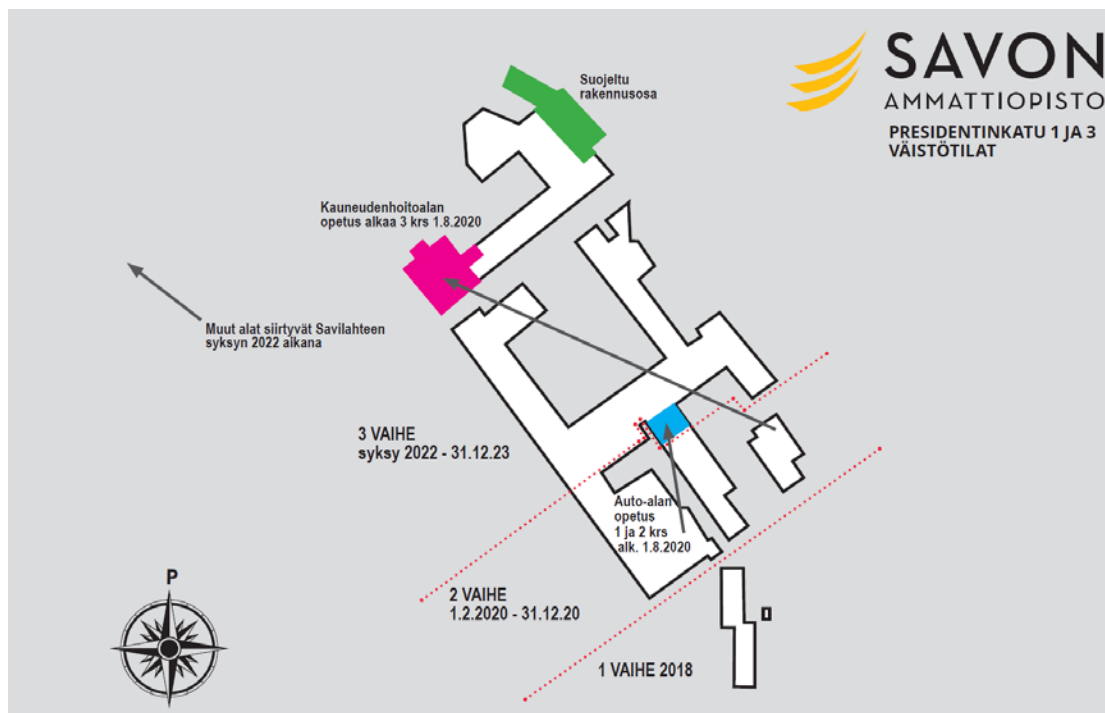
Siilinjärven Toivalan osalta vuonna 2018 oli käynnistetty opintoaloja koskevat tarveselvitykset tulevista toimitilarpeista. Tähän liittyi merkittävältä osin myös Muuruveden toimipisteen lakkaaminen keväällä 2019 ja sieltä Toivalaan siirtyvät toiminnot.

Muuruveden toimintoja on sijoitettu väliaikaistiloihin sekä Toivalaan että Kuopioon. Toivalaan siirtyy lähivuosina koko talonrakennuksen-, teollisen pintakäsittelyalan sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen (Telma) toiminnot. Investiohjelmassa vuosille 2020 - 2022 toimitilamuutoksiin on varattu yhteensä 4,5 milj. euroa, josta vuoden 2020 osuus on 3,0 milj. euroa.



Kuva 14. Havainnekuva Siilinjärven Toivalan kampuksesta. Rakennus o tuleva uudisosa.

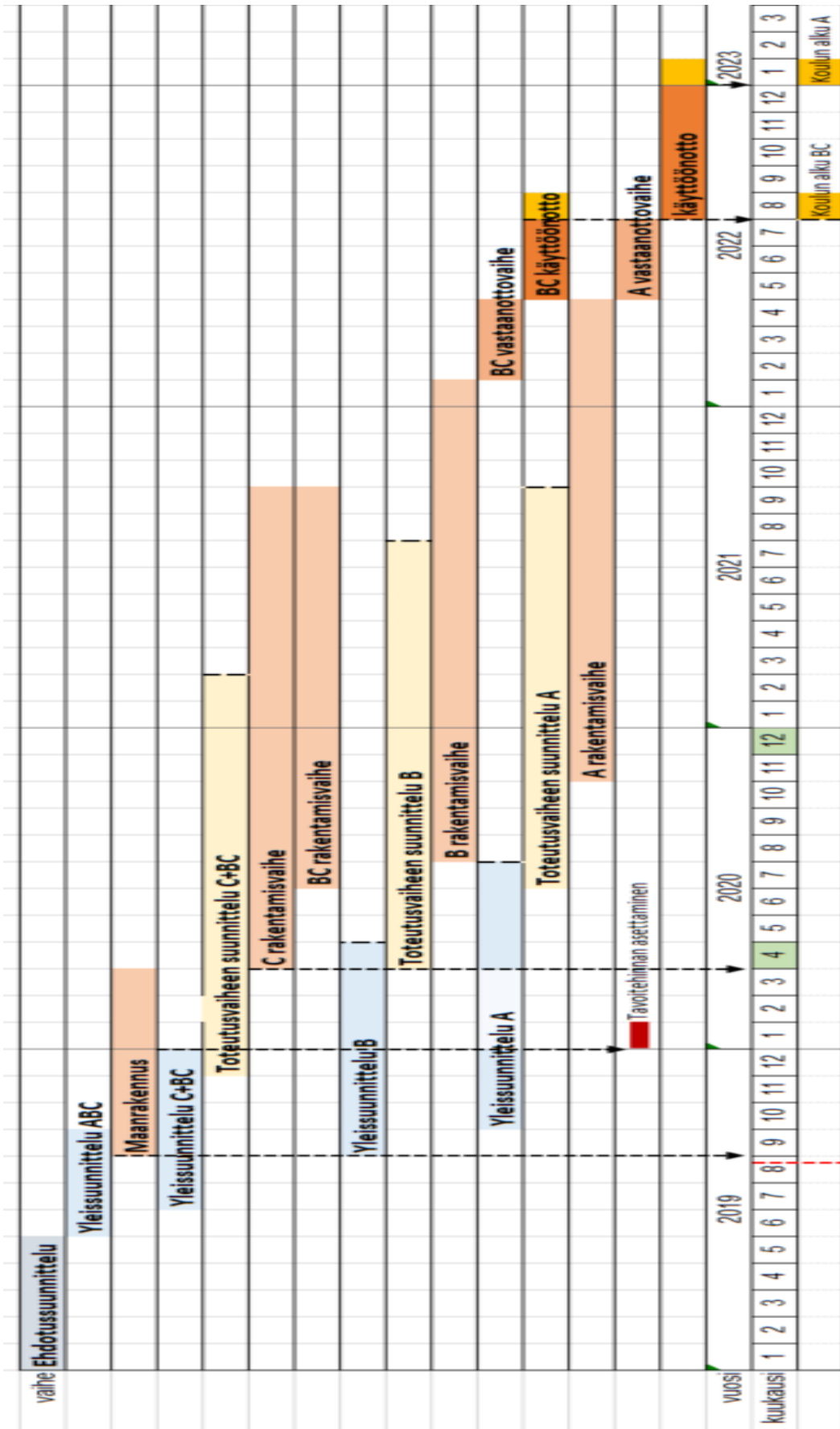
Kuopion Presidentinkadun alueen uusi asemakaava tuli lainvoimaiseksi vuonna 2017. Ensimmäisten tonttien myynnit on tehty ja kerrostalorakennusten rakentaminen käynnistyi vuoden 2019 aikana ja koko alueen rakentamisen on arvioitu kestävän vuoteen 2028 saakka. Vaiheessa II myyntiin tulevien alueiden valmistelutyö aloitettiin vuoden 2019 aikana laatimalla seuraavaan vaiheeseen kuuluvien rakennusten purkusunnitelmat. Tähän liittyen vuoden 2019 aikana käynnistettiin myös auto- ja hyvinvointialojen väistötilasuunnittelu Presidentinkadun kampuksella sekä Kuopion Saha- kadulla sijaitsevassa yksikössä. Tarkoituksena on siirtää edellä mainitut alat seuraavan purkuvaiheen alta pois. Vuoden 2020 aikana Presidentinkadulta tullaan purkamaan yhteensä 10 500 m² suuruinen rakennusmassa.



Kuva 15. Havainnekuva Presidentinkadun alueen kampuksen väistötilasta ja purkuvaiheista.

Presidentinkadun kiinteistöistä saatavat myyntitulot jaksottuvat vuosille 2020 - 2026. Vuodelle 2020 talousarvioissa on huomioitu saatavan myyntituloja noin miljoona euroa.

Kuopion Savilahteen suunnitteilla oleva rakennushanke etenee tavoiteaikataulun mukaisesti. Tontin vuokrasopimus allekirjoitettiin 26.9.2019. Alueen maanrakennustyöt käynnistyivät lokakuun alussa 2019 ja varsinaiset rakennustyöt aloitetaan keväällä 2020.



Kuva 16. Savilahden projekti-aiakataulu.

Uudet rakennukset valmistuvat kokonaisuudessaan vuoden 2022 loppuun mennessä. Savilahden rakennusinvestointeihin on varattu vuosille 2020 - 2022 noin 69 milj. euroa.



Kuva 17. Havainnekuva Savilahden kampusalueesta. Savon koulutuskuntayhtymän rakennukset sijaitsevat keskellä.



Kuva 18. Julkisivukuva Savilahden kampuksesta.

Hankkeen keskeisenä tarkoituksena on keskittää Kuopiossa olevat toiminnot kokonaan uusiin toimitiloihin Savilahteen. Uusissa tiloissa tulee toimimaan päivittäin noin 3 000 opiskelijaa ja henkilökuntaa noin 400.

Savon koulutuskuntayhtymän uuden oppilaitoshankkeen laajuus on noin 23 600 k-a m², jonka huoneistoala on noin 21 100 m², lisäksi KPY Novapolisilta vuokrattavien tilojen määrä on 5500 m². Savilahteen rakentuvien tilojen huoneistoala on yhteensä noin 26 600 m². KPY Novapoliksen rakennuttama kohde valmistuu kesällä 2020 ja tilat otetaan käyttöön syksyn 2020 aikana. Tiloihin sijoittuvat liiketalouden- ja hyvinvointialojen toimintoja sekä toimistotiloja.

Varkauden rakennusinvestoinnit käynnistyivät heinäkuussa 2018. Uudisrakennus valmistuu vuoden 2019 loppuun mennessä, jonka jälkeen käynnistyvät vanhojen käytöstä poistuvien rakennusten purkutyöt. Kokonaisuudessaan rakennushanke valmistuu elokuuhun 2020 mennessä. Vuoden 2020 talousarvioon on Varkauden investointeihin varattu käytettäväksi yhteensä 2,2 milj. euroa.



Kuva 19. Havainnekuva Varkauden kampuksesta.

Muuruveden osalta opetustoiminta päättyi kesäkuun lopussa 2019. Vuoden 2020 alussa tiloissa aloittaa toiminnan ulkopuolinen yrittäjä. Sopimuksen mukaan yrittäjän käyttöön siirtyisi alueen viisi rakennusta; päärakennus, ravintola-/ liikuntasalirakennus, talousrakennus, tuparakennus sekä lämpökeskusrakennus. Alueen muista rakennuksista korjaamolle, kukkatalolle, kasvihuoneille ja asuntolalle on tarkoitus löytää uusiokäyttöä. Vuoden 2020 talousarviossa on varauduttu myös mahdollisiin rakennusten purkukustannuksiin, mikäli jatkokäyttöä ei löydy.

Tilapalvelujen tulosalueen toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on esitetty taulukossa 6.

Tilapalvelujen tuloskortti				
Näkökulmat	Mittarit	Tavoitearvot		
		2020	2021	2022
Talous	Toimintatuotot (M€, ulk. ja sis.)	10,5	15,9	14,3
	Tulos (M€)	-6,9	2,0	-8,5
Asiakas	Ylläpitokustannukset (ka €/m ² /kk)	7,3	7,9	7,9
	Tilakustannukset toimintatuotoista %	13	11	11
	Asiakastyytyväisyys	3,7	3,7	3,7
Prosessi	Tyhjien tilojen määrä (hum ²)	7600	7600	7600
	Ylläpitokustannukset (M€/v)	8,9	8,5	8,5
	Energiankulutus, sähkö (osuus ylläpitokustannuksista %)	8	8	8
	Energiankulutus, lämpö (osuus ylläpitokustannuksista %)	11	10	10
	Työolobarometrin vastausaktiivisuus (%)	72	74	74
Henkilöstö	Työolobarometri	3,7	3,7	3,7
	Henkilöstön kehittämismenot (%)	2,8	2,8	2,8
	Dokumentoidut kehityskeskustelut (%)	100	100	100

Taulukko 6. Tilapalvelujen tulosalueen tuloskortti.

4 TALOUSARVIO

4.1 Taloussuunnittelu

Kuntayhtymässä on hyväksyttävä kolmea tai useampaa vuotta koskeva taloussuunnitelma. Talousarviovuosi on taloussuunnitelman ensimmäinen vuosi. Talousarviossa ja -suunnitelmassa hyväksytään toiminnan ja talouden tavoitteet. Taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien.

Talousarvioon otetaan tehtävien ja toiminnan tavoitteiden edellyttämät määrärahat ja tuloarviot sekä siinä osoitetaan, miten rahoitustarve katetaan. Talousarvion ja -suunnitelman tulee antaa oikea kuva kuntayhtymän taloudesta, osoittaa kuntayhtymän taloudellisen tuloksen muodostuminen sekä keinot rahoitustarpeen kattamiseksi.

Talousarviossa ja -suunnitelmassa on käyttötalous- ja investointiosa sekä tuloslaskelma- ja rahoitusosa.

Savon koulutuskuntayhtymän talousarvio- ja taloussuunnitelmaosa muodostuu seuraavista tulosalueista:

- Oppimispalvelut
- Kehityspalvelut, tulosalueeseen sisältyy myös luottamushenkilöhallinto ja kuntayhtymän johto
- Yhteiset palvelut
- Tilapalvelut

Tulosalueittain on laadittu erilliset tuloslaskelma-/käyttötalousosat ja investointiosat. Laskelmat sisältyvät kuntayhtymän yhteiseen talousarvioon ja -suunnitelmaan. Tilapalvelujen (taseyksikkö) rahoitusosaa ei esitetä erillisenä, vaan se sisältyy kuntayhtymän yhteiseen rahoitusosaan. Suunnitelmat on tehty vuosille 2020 - 2022.

4.2 Talousarvion laatimisen perusteet

Savon koulutuskuntayhtymän vuoden 2020 rahoitus muodostuu laskennallisesta valtionosuudesta, joka on vähintään 99 %, sekä valtionavustuksena myönnettävästä strategiarahoituksesta, joka on enintään 1 %. Valtionosuusrahoitus muodostuu taas perusrahoituksesta 70 %, suoritusrahoituksesta 20 % ja vaikuttavuusrahoituksesta 10 %.

Vuoden 2020 perusrahoitus (70 %) perustuu vuoden 2018 tavoitteellisiin opiskelijavuosiin sekä harkinnanvaraiseen korotukseen. Osa tavoitteellisista opiskelijavuosista ja perusrahoituksesta jätetään jaettavaksi varainhoitovuoden aikana tehtävillä lisäsuorite- ja oikaisupäätöksillä. Suoritusrahoitus (20 %) perustuu tutkinnon osien osamispisteistä sekä koko tutkinnoista.

Tutkinnon osien osaamispisteissä ovat mukana myös kokonaisten tutkintojen tutkinnon osien osaamispisteet. Vaikuttavuusrahoituksen osuus (10 %) muodostuu tutkinnon suorittaneiden työllistymisestä ja jatko-opiskelusta (7,5 %) sekä opiskelijapalautteesta (2,5 %).

Savon koulutuskuntayhtymän vuoden 2020 talousarvio laadittiin siten, että talousarvioon sisältyvä valtionosuusperusteinen tulorahoitus noudattaa vuoden 2019 tasoa. Tavoitteena on 6 171 opiskelijavuotta. Valtionosuusrahoitusta budjetoitiin noin 56,8 milj. euroa. Lukiokoulutukseen budjetoitiin noin 1,3 milj. euroa, talousarvioon sisältyväksi lukion opiskelijamääräksi arvioitiin 243.

Palkkojen korotusvaraksi on arvioitu 1,8 % ja arvioidut sivukulut ovat 20,9 %. Kuntien eläkevakuutusyhtiölle maksettavaan eläkemenoperusteiseen ennakoon on talousarviossa varattu 1,043 milj. euroa. Talousarvioon sisältyy ehdotuksena peruspääomasta maksettavaa korkoa jäsenkunnille 1,0 %:n mukaan, lopullinen korko määräytyy yhtymävaltuuston tekemällä päätöksellä talousarvion käsittelyn yhteydessä. Peruspääomaosuuksista maksettaviin korkoihin on varattu yhteensä 109 955 euroa. Lainojen korkokuluihin on varattu 161 743 euroa.

Investointien poistot talousarviossa on laskettu voimassa olevan poistosuunnitelman mukaan. Tilapalvelut on arvioinut kiinteistöstä tehtävät poistot, jotka talousarviossa on huomioitu sisäisesti laskutettavina vuokrina, laskutettavien poistojen määräksi on arvioitu n. 2,902 milj. euroa. Kiinteistöistä tehtävien lisäpoistojen määräksi on arvioitu 4,092 milj. euro. Kalusto- ja laiteinvestoinneista johtuvia poistoja sisältyy muiden tulosalueiden talousarvioihin 0,663 milj. euroa.

4.3 Talousarvion sitovuus

Toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on esitetty kuntayhtymän ja tulosalueiden tuloskorttien yhteydessä.

Yhtymävaltuustoon nähden kuntayhtymän euromääräinen sitovuustaso vuodelle 2020 on tilikauden tulos -4 597 157 euroa.

Yhtymähallitukseen nähden tilikauden tulosten euromääräiset sitovuustasot tulosalueittain ovat:

- Oppimispalvelujen tulosalue, 2 101 423 euroa
- Kehityspalvelujen tulosalue, +/- 0 euroa, josta tilivelvollinen on tulosaluejohtaja
- Kehityspalvelujen tulosalueeseen sisältyvän luottamushenkilöhallinnon ja kuntayhtymän johdon toiminnan sitovuustaso on +/- 0 euroa, josta tilivelvollinen on kuntayhtymän johtaja
- Yhteisten palvelujen tulosalue, 152 238 euroa
- Tilapalvelujen tulosalue, -6 850 818 euroa

Yhtymävaltuustoon nähden kuntayhtymän nettoinvestointien sitovuustaso on 30 775 882 euroa.

Yhtymähallitukseen nähden nettoinvestointien sitovuustasot tulosalueittain ovat:

- Oppimispalvelujen tulosalue, nettoinvestoinnit 2 072 382 euroa
- Kehityspalvelujen tulosalue, ei investointeja
- Yhteistenpalvelujen tulosalue, ei investointeja
- Tilapalvelujen tulosalue, nettoinvestoinnit 28 703 500 euroa

Yhtymähallitus hyväksyy talousarviovuoden 2020 aikana toteutettavat yli 100 000 euron nettoinvestoinnit, mikäli ne jatkuvat vuosille 2021 ja 2022. Yhtymähallituksella on myöntövaltuus tilapalvelujen tulosalueen ennakoimattomista tilainvestoinneista 3,0 milj. euroon saakka talousarviovuoden aikana. Investoinnit viedään talousarviomuutoksena yhtymävaltuustoon myöhempää hyväksymistä varten.

Talousarvio- ja taloussuunnitteluvuosien 2020 - 2022 aikana yhtymähallitusta sitoo yhtymävaltuustoon nähden pitkäaikaisten lainojen lisäys 52,0 milj. euroon saakka. Yhtymävaltuusto valtuuttaa yhtymähallituksen päättämään kilpailutusten perusteella talousarvio- ja taloussuunnitteluvuosille tarvittavista lainoista rajatun enimmäismäärän puitteissa. Vuosittaisen lainan ottomäärän päättää yhtymähallitus.

Yhtymähallituksella on oikeus talousarviovuoden aikana ottaa lyhytaikaista lainaa 2,0 milj. euroon saakka kuntayhtymän maksuvalmiuden turvaamiseksi.

Tulosalueet seuraavat talousarvion toteutumista kuukausittain. Toiminnan ja talouden toteutumisesta raportoidaan yhtymähallitukselle vähintään neljännesvuosittain sekä yhtymävaltuustolle ja jäsenkunnille kaksi kertaa vuodessa.

4.4 Käyttötalousosa

Käyttötalousosassa valtuusto asettaa toimielin- ja tehtäväkohtaiset tavoitteet sekä osoittaa tavoitteiden edellyttämät määrärahat ja tuloarviot. Seuraavaksi esiteltävät tulosalueiden käyttötalousosat vastaavat esittämistarkkuudeltaan ja muodoltaan myös tuloslaskelmaosia, paitsi tilapalvelujen ja kuntayhtymän käyttötalousosat ja tuloslaskelmaosat esitetään erikseen. Kuntayhtymän ja tilapalvelujen tuloslaskelmaosat esitetään kohdassa Tuloslaskelmaosa.

Savon koulutuskuntayhtymä

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMIÄ

TALOUSARVIO 2020 JA -SUUNNITELMA 2021 - 2022

KÄYTTÖTALOUSOSA

	Tilinpäätös 2018	TA 2019 muut.jälk.	Talousarvio 2020 ulkoinen	sisäiset	TA 2020 yhteensä	TS 2021	TS 2022
Toimintatuotot	88 005 187	87 583 707	70 611 758	19 986 286	90 598 044	96 935 000	95 914 955
Myyntituotot	63 822 412	63 778 518	64 975 878	54 770	65 030 648	65 457 900	66 005 000
Maksutuotot	316 236	187 751	37 500		37 500	38 000	38 000
Tuet ja avustukset	2 342 708	2 523 649	5 019 960		5 019 960	4 578 500	4 585 000
Vuokratuotot	10 039 269	9 929 275	312 180	9 077 476	9 389 656	9 835 000	9 946 000
Muut toimintatuotot	1 802 482	615 195	266 240		266 240	6 225 600	4 540 955
Sisäiset palvelutulot	9 682 079	10 549 319		10 854 040	10 854 040	10 800 000	10 800 000
Vaimistevaraston muutos	-110 051	84 000	131 500		131 500	80 000	50 000
Toimintakulut	79 353 952	82 634 314	67 607 252	19 986 286	87 593 538	88 860 000	87 760 000
Henkilöstökulut	40 579 891	41 631 945	44 461 308		44 461 308	44 802 800	44 900 000
Palvelujen ostot	9 645 872	11 590 184	11 858 587	54 770	11 913 357	12 107 200	11 435 000
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	5 731 678	5 492 004	5 254 140		5 254 140	5 340 650	4 932 400
Avustukset	190 435	256 850	80 350		80 350	81 200	80 700
Vuokratulot	12 451 369	12 246 788	5 071 247	9 077 476	14 148 723	14 811 550	14 778 500
Muut toimintakulut	1 072 626	867 224	881 620		881 620	916 600	833 400
Sisäiset palvelumenot	9 682 079	10 549 319		10 854 040	10 854 040	10 800 000	10 800 000
Toimintakate	8 541 183	5 033 393	3 136 006	0	3 136 006	8 155 000	8 204 955
Rahoitustuotot ja -kulut	-434 826	-246 167	-76 898	0	-76 898	-155 000	-204 955
Korkotuotot	15 195	5 000					
Muut rahoitustuotot	145 263	124 407	240 000	109 955	349 955	359 910	359 955
Korkokulut	201 211	138 240	196 743		196 743	285 000	335 000
Muut rahoituskulut	394 073	237 334	120 155	109 955	230 110	229 910	229 910
Vuosikate	8 106 357	4 787 226	3 059 108	0	3 059 108	8 000 000	8 000 000
Suunnitelman mukaiset poistot	4 477 309	3 602 744	7 656 265	0	7 656 265	3 663 000	12 571 000
Satunnaiset erät							
Tilikauden tulos	3 629 048	1 184 482	-4 597 157	0	-4 597 157	4 337 000	-4 571 000

Vuoden 2020 talousarvioehdotuksen mukaan koko kuntayhtymän toimintatuotot ovat 90,6 milj. euroa. Ulkoiset toimintatuotot sisäisten erien vähentämisen jälkeen ovat 70,6 milj. euroa. Vastaavasti vuodelle 2019 ulkoisia toimintatuottoja oli arvioitu 67,4 milj. euroa. Toimintatuottoihin sisältyy myyntituottoja ja tukia ja avustuksia yhteensä 2,5 milj. euroa edellisvuotta enemmän. Koko kuntayhtymän toimintakulut ovat 87,6 milj. euroa. Ulkoiset toimintakulut ovat sisäisten erien vähentämisen jälkeen 67,6 milj. euroa. Ulkoiset toimintakulut olivat vuoden 2019 talousarviossa 62,4 milj. euroa. Kokonaiskuluihin sisältyvät henkilöstökulut ovat lisääntyneet 2,8 milj. euroa eli 6,8 % edelliseen talousarvioon verrattuna.

Henkilöstökuluihin sisältyy strategia- ja hankerahoituksella katettavia kuluja. Lisäksi henkilöstökuluissa on varauduttu 1,8 %:n palkankorotuksiin vuodelle 2020. Vuokrakulut ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna 1,9 milj. euroa eli 15,5 %.

Toimintakate tuottojen ja kulujen jälkeen on 3,1 milj. euroa. Vuosikate rahoitustuottojen ja -kulujen jälkeen on 3,1 milj. euroa. Arvioidut poistot ovat 7,7 milj. euroa. Kuntayhtymän tilikauden tulos poistojen jälkeen on -4,6 milj. euroa.

Oppimispalvelut

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

TALOUSARVIO 2020 JA -SUUNNITELMA 2021 - 2022

OPPIMISPALVELUJEN TULOSALUE, TULOSLASKELMA- JA KÄYTTÖTALOUSOSA

	Tilinpäätös 2018	TA 2019 muut.jälk.	Talousarvio 2020 ulkoinen	sisäinen	TA 2020 YHTEENSÄ	TS 2021	TS 2022
Toimintatuotot	64 832 328	61 845 376	63 866 339	0	63 866 339	64 575 000	65 130 000
Myyntituotot	62 281 996	60 346 847	61 783 648	0	61 783 648	62 542 900	62 890 000
Maksutuotot	313 686	187 751	37 500		37 500	38 000	38 000
Tuet ja avustukset	1 758 018	1 151 164	1 777 811		1 777 811	1 723 500	1 930 000
Vuokratuotot	128 923	114 600	74 180		74 180	75 000	76 000
Muut toimintatuotot	349 705	45 014	193 200		193 200	195 600	196 000
Valmisvaraston muutos	-110 051	84 000	131 500		131 500	80 000	50 000
Toimintakulut	61 029 482	60 010 162	41 811 797	19 435 243	61 247 040	61 800 000	61 500 000
Henkilöstökulut	32 420 455	32 130 630	34 032 913		34 032 913	34 186 100	34 392 900
Palvelujen ostot	5 053 462	4 739 721	4 288 457	49 000	4 337 457	4 307 800	4 055 000
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	2 649 474	2 065 634	2 151 546		2 151 546	2 161 200	2 100 000
Avustukset	173 383	238 550	62 050		62 050	62 300	62 300
Vuokrakulut	10 745 580	10 167 234	1 139 651	8 532 203	9 671 854	10 144 800	9 989 800
Muut toimintakulut	305 050	119 074	137 180		137 180	137 800	100 000
Sisäiset palvelumenot	9 682 079	10 549 319		10 854 040	10 854 040	10 800 000	10 800 000
Toimintakate	3 692 795	1 919 214	22 186 042	-19 435 243	2 750 799	2 855 000	3 680 000
Rahoitustuotot ja -kulut	-5 736	-520	-200	0	-200	0	0
Korkotuotot							
Muut rahoitustuotot	5 090						
Korkokulut							
Muut rahoituskulut	10 826	520	200		200		
Vuosikate	3 687 059	1 918 694	22 185 842	-19 435 243	2 750 599	2 855 000	3 680 000
Suunnitelman mukaiset poistot	763 108	660 968	649 176		649 176	650 000	600 000
Tilikauden tulos	2 923 951	1 257 726	21 536 666	-19 435 243	2 101 423	2 205 000	3 080 000
Poistoeron lisäys (-)							
Poistoeron vähennys (+)	31 452	31 452	59 952		59 952	60 000	60 000
Varausten lisäys (-)							
Varausten vähennys (+)							
Rahastojen vähennys (+)							
Tilikauden yli-/alijäämä	2 955 403	1 289 178	21 596 618	-19 435 243	2 161 375	2 265 000	3 140 000

Oppimispalvelujen tulosalueen arvioidut valtionosuuteen perustuvat toimintatuotot ovat 56,8 milj. euroa. Lukiokoulutukseen on arvioitu saatavan rahoitusta 1,3 milj. euroa.

Myyntituottoja on budjetoitu 0,7 milj. euroa, Savon Koulutus Oy:lle myyntituottoja on arvioitu maksettavan 2,9 milj. euroa ja tukiin ja avustuksiin on budjetoitu 1,8 milj. euroa. Yhteensä tulosalueelle on budjetoitu toimintatuottoja 63,9 milj. euroa.

Tulosalueelle toimintakuluja on arvioitu vuodelle 2020 yhteensä 61,2 milj. euroa. Toimintakuluista henkilöstökuluja on 34,0 milj. euroa, 55,6 %. Yhteisiä hallintopalveluja kohdennetaan sisäisenä laskutuksena tulosalueelle 10,9 milj. euroa. Palvelujen ostoihin ja aineisiin ja tarvikkeisiin on budjetoitu 6,5 milj. euroa.

Vuokrakuluja oppimispalvelujen talousarvioon sisältyy 9,7 milj. euroa, josta sisäisten osuus on 8,5 milj. euroa. Toimintakatteeksi tulosalueelle muodostuu 2,751 milj. euroa, vuosikate on saman suuruinen, 2,751 milj. euroa. Tilikauden tulos poistojen jälkeen on 2,101 milj. euroa.

Kehityspalvelut

	SAVON KOULUTUSKUNTAHYTYMÄ											
	TALOUSARVIO 2020 JA -SUUNNITELMA 2021 - 2022											
	KEHITYSPALVELUJEN TULOSALUE, TULOSLASKELMA- JA KÄYTTÖTALOUSOSA											
	Tilinpäätös 2018		Talousarvio 2019		LUOTTAMUSHENKILÖ- JA KY- JOHTO Talousarvio 2020		KEHITYSPALVELUT Talousarvio 2020		TA 2020	TULOSALUE YHTEENSÄ	TS 2021	TS 2022
	sisäinen	ulkoinen	sisäinen	ulkoinen	sisäinen	ulkoinen	sisäinen	ulkoinen				
Toimintatuotot	1 814 200	4 599 326	1 505 000	1 505 000	754 588	2 259 588	2 256 305	778 081	3 034 386	5 293 974	5 570 000	5 370 000
Myyntituotot	158 662	2 012 521	1 505 000	1 505 000			287 000		287 000	1 792 000	1 500 000	1 500 000
Maksutuotot												
Tuet ja avustukset	279 411	1 109 485					1 954 765		1 954 765	1 954 765	2 555 000	2 355 000
Vuokratuotot	4 427						14 540		14 540	14 540	15 000	15 000
Muut toimintatuotot												
Sisäiset palvelut	1 371 700	1 477 320			754 588	754 588			778 081	1 532 669	1 500 000	1 500 000
Toimintakulut	1 570 173	4 604 230	2 257 888	2 257 888	1 700	2 259 588	2 966 316	68 070	3 034 386	5 293 974	5 570 000	5 370 000
Henkilöstökulut	1 152 071	2 178 820	400 838	400 838	400 838	400 838	2 538 642		2 538 642	2 939 480	3 094 700	2 982 100
Palvelujen ostot	345 870	2 339 271	1 818 350	1 700	1 700	1 820 050	360 014	4 070	364 084	2 184 134	2 293 400	2 210 000
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	10 215	30 900	7 650	7 650	7 650	7 650	39 033		39 033	46 683	49 150	47 400
Avustukset	11 000	11 300	1 100	1 100	1 100	1 100	10 200		10 200	11 300	11 900	11 400
Vuokratulot	24 414	22 739	10 950	10 950	10 950	10 950	17 327	64 000	81 327	92 277	99 750	98 700
Muut toimintakulut	26 603	21 200	19 000	19 000		19 000	1 100		1 100	20 100	21 100	20 400
Toimintakate	244 026	-4 904	-752 888	-752 888	752 888	0	-710 011	710 011	0	0	0	0
Rahoitustuotot ja -kulut	-757	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Korkotuotot												
Muut rahoitustuotot												
Korkokulut												
Muut rahoituskulut	757											
Vuosikate	243 269	-4 904	-752 888	-752 888	752 888	0	-710 011	710 011	0	0	0	0
Suunnitelman mukaiset poistot												
Tilikauden tulos	243 269	-4 904	-752 888	-752 888	752 888	0	-710 011	710 011	0	0	0	0
Poistoeron lisäys (-)												
Poistoeron vähennys (+)												
Varausten lisäys (-)												
Varausten vähennys (+)												
Rahastojen vähennys (+)												
Tilikauden yli-/alijäämä	243 269	-4 904	-752 888	-752 888	752 888	0	-710 011	710 011	0	0	0	0

Kehityspalvelujen tulosalueen toimintatuotot ovat 5,3 milj. euroa, josta sisäisesti las-
kutettavia tuottoja on 1,5 milj. euroa. Ulkoisia tukia ja avustuksia on arvioitu saatavan
2,0 milj. euroa. Kuntayhtymän sai OKM:n myöntämää strategiarahaa toiminnan kehit-
tämiseen vuodelle 2018 noin 1,45 milj. euroa, ja vuodelle 2019 noin 2,83 milj. euroa,
jotka ovat käytettävissä myös vuonna 2020.

Kehityspalveluihin budjetoitiin strategiarahoituksesta vuodelle 2020 yhteensä noin 1,4 milj. euroa. Vastaavat toiminnasta aiheutuvat kulut sisällytettiin myös budjettiin. Toimintakuluja on budjetoitu 5,3 milj. euroa, josta henkilöstökuluja 2,9 milj. euroa, 55,5 %. Palvelujen ostoihin ja aineisiin ja tarvikkeisiin on budjetoitu 2,2 milj. euroa. Tulosalueen tilikauden tulos on +/- 0 euroa.

Yhteiset palvelut

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

TALOUSARVIO 2020 JA -SUUNNITELMA 2021 - 2022

YHTEISTEN PALVELUJEN TULOSALUE, TULOSLASKELMA- JA KÄYTTÖTALOUSOSA

	Tilinpäätös 2018	Talousarvio 2019	Talousarvio 2020 ulkoinen	sisäinen	TA 2020 YHTEENSÄ	TS 2021	TS 2022
Toimintatuotot	9 754 309	10 648 099	1 585 230	9 376 141	10 961 371	10 900 000	11 100 000
Myyntituotot	1 185 676	1 406 100	1 385 230	54 770	1 440 000	1 400 000	1 600 000
Maksutuotot	2 550						
Tuet ja avustukset	199 338	170 000	200 000		200 000	200 000	200 000
Vuokratuotot	61						
Muut toimintatuotot	56 305						
Sisäiset palvelutulot	8 310 379	9 071 999		9 321 371	9 321 371	9 300 000	9 300 000
Toimintakulut	9 418 657	10 541 774	10 545 513	444 979	10 990 492	10 950 000	10 450 000
Henkilöstökulut	5 765 261	5 998 608	6 222 501		6 222 501	6 195 700	6 205 000
Palvelujen ostot	2 089 640	2 276 988	2 712 668		2 712 668	2 701 000	2 370 000
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	1 083 054	1 499 250	1 359 144		1 359 144	1 353 300	1 185 000
Avustukset	6 052	7 000	7 000		7 000	7 000	7 000
Vuokratulot	453 313	746 428	231 000	444 979	675 979	680 000	670 000
Muut toimintakulut	21 337	13 500	13 200		13 200	13 000	13 000
Toimintakate	335 652	106 325	-8 960 283	8 931 162	-29 121	-50 000	650 000
Rahoitustuotot ja -kulut	-171 126	7 000	85 045	109 955	195 000	204 955	205 000
Korkotuotot	15 195	5 000					
Muut rahoitustuotot	140 174	124 407	240 000	109 955	349 955	359 910	359 955
Korkokulut	58 522		35 000		35 000	35 000	35 000
Muut rahoituskulut	267 973	122 407	119 955		119 955	119 955	119 955
Vuosikate	164 526	113 325	-8 875 238	9 041 117	165 879	154 955	855 000
Suunnitelman mukaiset poistot	20 856	27 218	13 641		13 641	13 000	10 000
Tilikauden tulos	143 670	86 107	-8 888 879	9 041 117	152 238	141 955	845 000
Poistoeron lisäys (-)							
Poistoeron vähennys (+)							
Varausten lisäys (-)							
Varausten vähennys (+)							
Rahastojen lis./väh. (+)	-62	7 000	7 000		7 000	7 000	7 000
Tilikauden yli-/alijäämä	143 608	93 107	-8 881 879	9 041 117	159 238	148 955	852 000

Yhteisten palvelujen tulosalueen toimintatuotot ovat talousarviossa 10,9 milj. euroa. Ulkoisen myynnin osuus on 1,4 milj. euroa, joka muodostuu pääasiassa opiskelijoille tapahtuvasta ravintolapalvelujen myynnistä ja työterveyshuollon korvauksista. Sisäisesti laskutettavia tuloja on 9,3 milj. euroa.

Toimintakuluja tulosalueelle on budjetoitu yhteensä 10,9 milj. euroa. Kulut ovat 0,4 milj. euroa edellisvuotta suuremmat, kulujen nousu aiheutuu talousarviovuonna tapahtuvista henkilöstöjärjestelyistä ja väistötilojen käytöstä aiheutuvista lisäkustannuksista. Henkilöstökulut ovat 6,2 milj. euroa, 56,6 % kokonaiskustannuksista. Palvelujen ostot ovat 2,7 milj. euroa ja aineet ja tarvikkeet ovat 1,4 milj. euroa. Vuokratuluja on budjetoitu 0,7 milj. euroa, joista sisäisiä 0,5 milj. euroa. Tulosalueen tilikauden toimintakate on -29 121 euroa, rahoitustuottojen ja -kulujen nettovaikutus on +195 000 euroa, jonka jälkeen vuosikate on 165 879 euroa. Tilikauden tulokseksi muodostuu 152 238 euroa.

Sisäiset vuokrat sisältävät myös sovittuja lisäpalvelujen erilliskorvauksia ja etukäteen sovittuja mahdollisten toiminnallisten muutostöiden korjausvastikkeita. Sisäisiä vuokratuottoja sisältyy tilapalvelujen budjettiin 9,1 milj. euroa. Sisäisiä vuokria peritään n. 0,5 milj. euroa edellisvuotta vähemmän. Yhteensä toimintatuottoja on budjetoitu 10,5 milj. euroa.

Toimintakuluja on budjetoitu 10,1 milj. euroa. Toimintakuluihin sisältyy Muuruveden ja Varkauden kohteiden purkukustannuksia yhteensä 530 000 euroa sekä rakentamiseen liittyviä muutostöitä, yhteensä 560 000 euroa, jotka eivät sisälly sisäisiin vuokratuloihin. Toimintakulut sisältävät henkilöstökuluja 1,3 milj. euroa, 12,6 % toimintakuluista. Palvelujen ostoihin ja aineisiin ja tarvikkeisiin on budjetoitu 4,4 milj. euroa. Suurimmat menoerät muodostuvat siivouspalveluista, rakentamispalveluista sekä purkukustannuksista. Vuokratuloihin on budjetoitu 3,7 milj. euroa, jotka muodostuvat pääasiassa tilavuokrista. Muihin toimintakuluihin on varattu 0,7 milj. euroa, esim. kiinteistöveroihin.

Tulojen ja menojen jälkeen toimintakatteeksi jää 0,4 milj. euroa. Vuosikate rahoituserien jälkeen on 142 630 euroa. Rakennuksiin kohdistuvia poistoja on talousarviossa 7,0 milj. euroa. Poistoihin sisältyy rakennusten vuotuisia poistoja 2,9 milj. euroa sekä tarpeettomiksi käyneiden tilojen aiheuttamia lisäpoistoja 4,1 milj. Euroa. Tilikauden tulokseksi poistojen jälkeen on arvioitu -6,851 milj. euroa.

4.5 Tuloslaskelmaosa

Tuloslaskelmaosa osoittaa, miten kuntayhtymän tulorahoitus riittää palvelutoiminnan menoihin, korko- ja muihin menoihin sekä poistoihin ja arvonalennuksiin. Tuloslaskelmassa esitetään tilikauden tuloksen jälkeen poistoeron, varausten ja rahastojen muutokset.

Tilikauden tuloksen jälkeen tehtävää poistoeron vähennystä on 477 172 euroa ja omaan pääomaan sisältyvää stipendirahaston käyttöä 7 000 euroa. Poistoeron ja rahaston purkamiset ovat ns. tuloksenjärjestelyeriä ja parantavat tilikauden tulosta. Koko kuntayhtymän tilikauden alijäämäksi tulee tuloksenjärjestelyerien jälkeen - 4 112 985 euroa euroa.

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

TALOUSARVIO 2020 JA -SUUNNITELMA 2021 - 2022

TULOSLASKELMAOSA

Ulkoiset ja sisäiset tulot ja menot

	Tilinpäätös 2018	TA 2019 muut.jälkeen	Talousarvio 2020	TS 2021	TS 2022
Toimintatuotot	88 005 185,94	87 583 707	90 598 044	96 935 000	95 914 955
Myyntituotot	63 822 412,03	63 778 518	65 030 648	65 457 900	66 005 000
Maksutuotot	316 235,91	187 751	37 500	38 000	38 000
Tuet ja avustukset	2 342 708,09	2 523 649	5 019 960	4 578 500	4 585 000
Vuokratuotot	10 039 269,28	9 929 275	9 389 656	9 835 000	9 946 000
Muut toimintatuotot	11 484 560,63	11 164 514	11 120 280	17 025 600	15 340 955
Valmisteveraston muutos *)	-110 051,03	84 000	131 500	80 000	50 000
Toimintakulut	79 353 952,20	82 634 314	87 593 538	88 860 000	87 760 000
Henkilöstökulut	40 579 890,84	41 631 945	44 461 308	44 802 800	44 900 000
Palkat ja palkkiot	32 365 600,89	33 674 340	35 918 597		
Henkilösivukulut	8 214 289,95	7 957 605	8 542 711		
Eläkekulut	7 249 243,66	6 721 038	7 059 921		
Muut henkilösivukulut	965 046,29	1 236 567	1 482 790		
Palvelujen ostot	9 645 872,72	11 590 184	11 913 357	12 107 200	11 435 000
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	5 731 678,69	5 492 004	5 254 140	5 340 650	4 932 400
Avustukset	190 434,63	256 850	80 350	81 200	80 700
Vuokrakulut	12 451 369,81	12 246 788	14 148 723	14 811 550	14 778 500
Muut toimintakulut	10 754 705,51	11 416 543	11 735 660	11 716 600	11 633 400
Toimintakate	8 541 182,71	5 033 393	3 136 006	8 155 000	8 204 955
Rahoitustuotot ja -kulut	-434 825,57	-246 167	-76 898	-155 000	-204 955
Korkotuotot	15 195,00	5 000			0
Muut rahoitustuotot	145 263,36	124 407	349 955	359 910	359 955
Korkokulut	201 210,52	138 240	196 743	285 000	335 000
Muut rahoituskulut	394 073,41	237 334	230 110	229 910	229 910
Vuosikate	8 106 357,14	4 787 226	3 059 108	8 000 000	8 000 000
Poistot ja arvonalentumiset					
Suunnitelman mukaiset poistot	4 477 309,15	3 602 744	7 656 265	3 663 000	12 571 000
Satunaiset erät					
Tilikauden tulos	3 629 047,99	1 184 482	-4 597 157	4 337 000	-4 571 000
Poistoeron lisäys (-)					
Poistoeron vähennys (+)	333 041,67	333 042	477 172	460 000	1 174 568
Varausten lisäys (-)					
Varausten vähennys (+)					
Rahastojen lisäys (-)	-6 114,20				
Rahastojen vähennys (+)	6 052,00	7 000	7 000	7 000	7 000
Tilikauden yli-/alijäämä	3 962 027,46	1 524 524	-4 112 985	4 804 000	-3 389 432

*) Valmisteveraston muutos esitetty aiemmin Muissa toimintatuotoissa

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

TALOUSARVIO 2020 JA -SUUNNITELMA 2021 - 2022

TULOSLASKELMAOSA

	Talinpäätös 2018	TA 2019 muut.jälkeen	Talousarvio 2020 ulkoinen	sisäinen	TA 2020 yhteensä	TS 2021	TS 2022
Toimintatuotot	88 005 186	87 583 707	70 611 758	19 986 286	90 598 044	96 935 000	95 914 955
Myyntituotot	63 822 412	63 778 518	64 975 878	54 770	65 030 648	65 457 900	66 005 000
Maksutuotot	316 236	187 751	37 500		37 500	38 000	38 000
Tuet ja avustukset	2 342 708	2 523 649	5 019 960		5 019 960	4 578 500	4 585 000
Vuokratuotot	10 039 269	9 929 275	312 180	9 077 476	9 389 656	9 835 000	9 946 000
Muut toimintatuotot	11 484 561	11 164 514	266 240	10 854 040	11 120 280	17 025 600	15 340 955
Valmisteveraston muutos	-110 051	84 000	131 500		131 500	80 000	50 000
Toimintakulut	79 353 952	82 634 314	67 607 252	19 986 286	87 593 538	88 860 000	87 760 000
Henkilöstökulut	40 579 891	41 631 945	44 461 308		44 461 308	44 802 800	44 900 000
Palvelujen ostot	9 645 873	11 590 184	11 858 587	54 770	11 913 357	12 107 200	11 435 000
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	5 731 679	5 492 004	5 254 140		5 254 140	5 340 650	4 932 400
Avustukset	190 435	256 850	80 350		80 350	81 200	80 700
Vuokratulut	12 451 370	12 246 788	5 071 247	9 077 476	14 148 723	14 811 550	14 778 500
Muut toimintakulut	10 754 706	11 416 543	881 620	10 854 040	11 735 660	11 716 600	11 633 400
Toimintakate	8 541 183	5 033 393	3 136 006	0	3 136 006	8 155 000	8 204 955
Rahoitustuotot ja -kulut	-434 826	-246 167	-76 898	0	-76 898	-155 000	-204 955
Korkotuotot	15 195	5 000					
Muut rahoitustuotot	145 263	124 407	240 000	109 955	349 955	359 910	359 955
Korkokulut	201 211	138 240	196 743		196 743	285 000	335 000
Muut rahoituskulut	394 073	237 334	120 155	109 955	230 110	229 910	229 910
Vuosikate	8 106 357	4 787 226	3 059 108	0	3 059 108	8 000 000	8 000 000
Suunnitelman mukaiset poistot	4 477 309	3 602 744	7 656 265	0	7 656 265	3 663 000	12 571 000
Satunnaiset erät							
Tilikauden tulos	3 629 048	1 184 482	-4 597 157	0	-4 597 157	4 337 000	-4 571 000
Poistoeron lisäys (-)							
Poistoeron vähennys (+)	333 042	333 042	477 172		477 172	460 000	1 174 568
Varausten lisäys (-)							
Varausten vähennys (+)							
Rahastojen lis. (-)/väh. (+)	-62	7 000	7 000		7 000	7 000	7 000
Tilikauden yli-/alijäämä	3 962 027	1 524 524	-4 112 985	0	-4 112 985	4 804 000	-3 389 432

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

TALOUSARVIO 2020 JA -SUUNNITELMA 2021 - 2022

TULOSLASKELMA

Ulkoiset tulot ja menot

	Tilinpäätös 2018	TA 2019 muut.jälkeen	Talousarvio 2020
Toimintatuotot			
Myyntituotot	63 380 882,71	63 756 218	64 975 878
Maksutuotot	316 220,91	187 751	37 500
Tuet ja avustukset	2 342 708,09	2 523 649	5 019 960
Muut toimintatuotot	2 100 357,15	919 495	578 420
Toimintatuotot yhteensä	68 140 168,86	67 387 113	70 611 758
Valmisteveraston muutos	-110 051,03	84 000	131 500
Toimintakulut			
Henkilöstökulut	-40 579 890,84	-41 631 945	-44 461 308
Palkat ja palkkiot	-32 365 600,89	-33 674 340	-35 918 597
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	-7 249 243,66	-6 721 038	-7 059 921
Muut henkilösivukulut	-965 046,29	-1 236 567	-1 482 790
Palvelujen ostot	-9 207 609,47	-11 567 884	-11 858 587
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-5 725 437,31	-5 492 004	-5 254 140
Avustukset	-190 434,63	-256 850	-80 350
Vuokrakulut	-2 713 150,43	-2 621 813	-5 071 247
Muut toimintakulut	-1 072 412,44	-867 224	-881 620
Toimintakulut yhteensä	-59 488 935,12	-62 437 720	-67 607 252
TOIMINTAKATE	8 541 182,71	5 033 393	3 136 006
Rahoitustuotot ja -kulut	-434 825,57	-246 167	-76 898
Korkotuotot	15 195,00	5 000	
Muut rahoitustuotot	30 856,25	10 000	240 000
Korkokulut	-201 210,52	-138 240	-196 743
Muut rahoituskulut	-279 666,30	-122 927	-120 155
VUOSIKATE	8 106 357,14	4 787 226	3 059 108
Poistot ja arvonalentumiset			
Suunnitelman mukaiset poistot	-4 477 309,15	-3 602 744	-7 656 265
Satunnaiset erät			
TILIKAUDEN TULOS	3 629 047,99	1 184 482	-4 597 157
Poistoeron lisäys (-)			
Poistoeron vähennys (+)	333 041,67	333 042	477 172
Varausten lisäys (-)			
Varausten vähennys (+)			
Rahastojen lisäys (-)	-6 114,20		
Rahastojen vähennys(+)	6 052,00	7 000	7 000
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ	3 962 027,46	1 524 524	-4 112 985
TUNNUSLUVUT			
Toimintatuotot/Toimintakulut%	114,5 %	107,9 %	104,4 %
Vuosikate/Poistot%	181,1 %	132,9 %	40,0 %

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ
TALOUSARVIO 2020 JA -SUUNNITELMA 2021 - 2022

TILAPALVELUJEN TULOSALUE, TULOSLASKELMAOSA

	Tilinpäätös 2018	TA 2019 muut.jälk.	Talousarvio 2020	TS 2021	TS 2022
Liikevaihto	11 604 349,71	10 490 906	10 476 360	15 890 000	14 314 955
Valmiiden ja keskeneräisten tuotteiden varastojen lisäys (+) tai vähennys (-)					
Valmistus omaan käyttöön					
Liiketoiminnan muut tuotot	11 604 349,71	11 872 825	10 476 360	15 890 000	14 314 955
Tuet ja avustukset kunnalta/ kuntayhtymältä					
Materiaalit ja palvelut	4 145 837,17	4 130 424	4 375 865	4 582 000	4 400 000
Aineet, tarvikkeet ja tavarat					
Ostot tilikauden aikana	1 987 926,33	1 896 220	1 696 767	1 777 000	1 600 000
Varastojen lisäys (+) tai vähennys (-)	-1 010,10				
Palvelujen ostot	2 156 900,74	2 234 204	2 679 098	2 805 000	2 800 000
Henkilöstökulut	1 242 103,41	1 323 887	1 266 414	1 326 300	1 320 000
Palkat ja palkkiot	946 638,78	1 030 745	979 278	1 326 300	1 320 000
Henkilösivukulut					
Eläkekulut	256 723,19	255 311	246 689		
Muut henkilösivukulut	38 741,44	37 831	40 447		
Poistot ja arvonalentumiset	3 693 345,61	2 914 558	6 993 448	3 000 000	11 961 000
Suunnitelman mukaiset poistot	3 693 345,61	2 914 558	6 993 448	3 000 000	11 961 000
Arvonalentumiset					
Liiketoiminnan muut kulut	1 947 699,46	2 023 837	4 419 753	4 631 700	4 720 000
Liikelylijäämä (-alijäämä)	575 364,06	98 200	-6 579 120	2 350 000	-8 086 045
Rahoitustuotot ja -kulut	-257 205,49	-252 647	-271 698	-359 955	-409 955
Korkotuotot					
Muut rahoitustuotot					
Kunnalle/ kuntayhtymälle maksetut korkokulut					
Muille maksetut korkokulut	142 688,06	138 240	161 743	250 000	300 000
Korvaus peruspääomasta					
Muut rahoituskulut	114 517,43	114 407	109 955	109 955	109 955
Ylijäämä (alijäämä) ennen satunnaisia eriä	318 158,57	-154 447	-6 850 818	1 990 045	-8 496 000
Satunnaiset erät					
Satunnaiset tuotot					
Satunnaiset kulut					
Ylijäämä (alijäämä) ennen varauksia	318 158,57	-154 447	-6 850 818	1 990 045	-8 496 000
Poistoeron lisäys(-)/vähennys(+)	301 590,06	301 590	417 220	400 000	1 114 568
Vapaaehtoisten varausten lis.(-) väh. (+)					
Tilikauden ylijäämä (alijäämä)	619 748,63	147 143	-6 433 598	2 390 045	-7 381 432

4.6 Investointiosa

Investointiosa osoittaa hankekohtaiset määrärahat ja tuloarviot. Investointimenot ja -tulot budjetoidaan arvioidun rahankäytön ja tulokertymän mukaan.

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ
TALOUSARVIO 2020 JA -SUUNNITELMA 2021 -2022

INVESTOINTIOSA

		TP 2018	Kustannus- arvio	TA 2019 muut.jälk.	TA 2020	TS 2021	TS 2022
OPPIMISPALVELUT TULOSALUE							
Kalusto- ja laiteinvestoinnit	menot	339 282	7 164 932	2 795 600	3 238 882	992 000	2 934 050
Rahoitusosuudet	tulot	-24 618	-1 166 500	-1 511 720	-1 166 500		
Pysyvien vastaavien myynti	tulot	-90 291					
Yhteensä	netto	224 373	5 998 432	1 283 880	2 072 382	992 000	2 934 050
YHTEISET PALVELUT TULOSALUE							
Kalusto- ja laiteinvestoinnit	menot		100 000	30 000			100 000
Sijoitukset	menot	2 494 574		265 350			
Rahoitusosuudet	tulot						
Pysyvien vastaavien myynti	tulot						
Yhteensä	netto	2 494 574	100 000	295 350	0	0	100 000
TULOSALUEET YHTEENSÄ							
Kalusto- ja laiteinvestoinnit	menot	339 282	7 264 932	2 825 600	3 238 882	992 000	3 034 050
Sijoitukset	menot	2 494 574		265 350			
Rahoitusosuudet	tulot	-24 618	-1 166 500	-1 511 720	-1 166 500		
Pysyvien vastaavien myynti	tulot	-90 291					
Kalusto- ja laiteinvestoinnit	netto	2 718 947	6 098 432	1 579 230	2 072 382	992 000	3 034 050
TILAPALVELUT TULOSALUE							
Rakennusinvestoinnit							
Kuopio, Savilahti suunn.ja rakent.		285 429	68 850 000	2 950 000	22 900 000	23 900 000	22 050 000
Sammakkolammentie 2, Kuopio			800 000		800 000		
Siilinjärven yksikkö, Toivala		32 701	4 550 000	200 000	3 000 000	1 550 000	
Siilinjärven yksikkö, Toivala, katosrak					60 000		
Siilinjärven yksikkö, Toivala, korj.			70 000	50 000	70 000		
Siilinjärven yksikkö, asuntola		167 481		100 000			
Siilinjärven yksikkö, maalämpö			200 000	200 000	30 000	170 000	
Asevelikatu 24, Iisalmi		47 449		170 000			
Osmajoentie 75 Varkaus		4 286 199	2 150 000	5 300 000	2 150 000		
Rakennusinvestoinnit yhteensä	menot	4 819 260	76 680 000	8 970 000	29 010 000	25 620 000	22 050 000
Pysyvien vastaavien myynti	tulot						
Rakennusinvestoinnit	netto	4 819 260	76 680 000	8 970 000	29 010 000	25 620 000	22 050 000
<i>Korvausinvestoinnit yhteensä</i>	<i>menot</i>	<i>4 850 000</i>	<i>2 220 000</i>	<i>5 350 000</i>	<i>2 220 000</i>		
<i>Uusinvestoinnit yhteensä</i>	<i>menot</i>	<i>500 000</i>	<i>74 460 000</i>	<i>3 620 000</i>	<i>26 790 000</i>	<i>25 620 000</i>	<i>22 050 000</i>
Maa-alueet							
Pres 1-3, maa-alueiden hankinta	menot	1 354 000					
Pres 1-3 purkukustannukset	menot		1 565 000		665 000	100 000	800 000
Pres 1-3, yhdyskuntarakentaminen	menot	5 543 000					
Maa-alueet yhteensä	menot	6 897 000	1 565 000	0	665 000	100 000	800 000
Pysyvien vastaavien myynti	tulot	-1 500 193	-2 936 500	-435 619	-971 500	-1 000 000	-965 000
Maa-alueet yhteensä	netto	5 396 807	-1 371 500	-435 619	-306 500	-900 000	-165 000
Rakennusinvestoinnit	menot	4 819 258	76 680 000	8 970 000	29 010 000	25 620 000	22 050 000
Maa-alueet	menot	6 897 000	1 565 000	0	665 000	100 000	800 000
Pysyvien vastaavien myynti	tulot	-1 500 193	-2 936 500	-435 619	-971 500	-1 000 000	-965 000
TILAPALVELUT INVESTOINNIT	netto	10 216 065	75 308 500	8 534 381	28 703 500	24 720 000	21 885 000
INVESTOINNIT, KALUST. JA RAKENT.	menot	5 158 542		11 795 600	32 248 882	26 612 000	25 084 050
RAHOITUSOSUUDET	tulot	-24 618		-1 511 720	-1 166 500	0	0
SJOITUKSET	menot	2 494 574		265 350	0	0	0
MAA-ALUEET	menot	6 897 000			665 000	100 000	800 000
PYSYVIEN VASTAAVIEN MYYNTI	tulot	-1 590 484		-435 619	-971 500	-1 000 000	-965 000
INVESTOINNIT YHT. NETTO	menot	12 935 014		10 113 611	30 775 882	25 712 000	24 919 050

Savon koulutuskuntayhtymän investointihankkeeksi luetaan hankinta, jonka arvonlisäveroton hankintahinta on 15 000 euroa tai suurempi.

Kalusto- ja laitehankintoihin vuonna 2020 on budjetoitu 3,24 milj. euroa, rahoitusosuuksia kohdistuu investointeihin 1,17 milj. euroa, joten nettoinvestoinnit ovat 2,07 milj. euroa. Koko suunnittelukauden kalusto- ja laiteinvestoinnit ovat yhteensä 6,10 milj. euroa (netto). Rakennusinvestointeja vuodelle 2020 on suunniteltu 29,01 milj. euroa, josta korvausinvestointeja on 2,22 milj. euroa ja uusinvestointeja 26,79 milj. euroa. Koko suunnittelukaudella varaudutaan rakennusinvestointeihin 76,68 milj. eurolla, josta korvausinvestointeihin on suunniteltu 2,22 milj. euroa ja uusinvestointeihin 74,46 milj. euroa.

Vuoden 2020 investointiosassa on huomioitu myyntituloina (pysyvien vastaavien myynti) ja siten investointeihin kohdistuvien menojen vähennyksenä Presidentinkadun maa-alueiden myyntiin kohdistuvien vaihdossa tulleiden alueiden ja yhdyskuntarakentamisen osuus. Euromääräiseksi osuudeksi on arvioitu 971 500 euroa vuodelle 2020. Vastaava summa on vähennetty tuloslaskelmaan sisältyvästä myyntitulosta. Presidentinkadun kiinteistöjen purkukustannuksia sisältyy investointiosaan 665 000 euroa, kohdassa maa-alueet.

Taloussuunnitelmavuosien 2021 ja 2022 investoinneista on vähennetty alueista saatavat myyntisummat. Vuoden 2021 osuudeksi on arvioitu 1,0 milj. euroa ja vuoden 2022 osuudeksi 965 000 euroa. Lisäksi vuosien 2021 ja 2022 investointiosiin on sisällytetty rakennusten purkukustannuksia yhteensä 0,9 milj. euroa.

4.7 Rahoitusosa

Talousarvion rahoitusosa kuvaa sitä, miten investoinnit ja lainojen lyhennykset rahoitetaan. Kuntayhtymässä on yksi rahoitusosa, jossa toiminnan rahoituksen muodostaa tulosalueiden tulorahoitus eli vuosikatteet ja tulorahoituksen korjauserät. Kuntayhtymässä toiminnan rahavirrasta vähennetään kokonaisinvestointien nettomäärä sekä rahoitustoiminnan ja maksuvalmiuden muutosten nettomäärä. Laskelman lopussa on vuoden kassavarojen/rahavarojen muutos.

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

TALOUSARVIO 2020 JA -SUUNNITELMA 2021 - 2022

RAHOITUSOSA	Tilinpäätös 2018	TA 2019 muut.jälk.	Talousarvio 2020	TS 2021	TS 2022
Toiminnan rahavirta	6 428 763	4 210 045	3 033 608	1 978 000	3 663 900
Vuosikate	8 106 357	4 787 226	3 059 108	8 000 000	8 000 000
Tulorahoituksen korjauserät	-1 677 594	-577 181	-25 500	-6 022 000	-4 336 100
Investointien rahavirta	-12 851 900	-9 543 430	-30 757 382	-19 697 000	-20 589 950
Investointimenot	-14 550 116	-12 060 950	-32 913 882	-26 712 000	-25 884 050
Rahoitusosuudet investointimenoihin	24 618	1 511 720	1 166 500		
Pysyvien vastaavien hyödykk.luovut.tulot	1 590 484	1 005 800	990 000	7 015 000	5 294 100
Keskeneräinen investointihanke Tilapalveluille	83 114				
Toiminnan ja investointien rahavirta	-6 423 137	-5 333 385	-27 723 774	-17 719 000	-16 926 050
Rahoituksen rahavirta					
Lainakannan muutokset	-1 190 356	-1 190 356	15 605 775	17 805 775	15 550 094
Pitkäaikaisten lainojen lisäys			16 700 000	18 900 000	16 400 000
Pitkäaikaisten lainojen vähennys	-1 190 356	-1 190 356	-1 094 225	-1 094 225	-849 906
Lyhytaikaisten lainojen muutos					
Oman pääoman muutokset					
Oman pääoman muutok.rahana/ei rahana	-62	0	0	0	0
Rahaston muutos, väh.ei rahana	-62				
Muut maksuvalmiuden muutokset	9 683 856	0	0	0	0
Toim.antojen varojen ja pääomien muutokset	2 521				
Vaihto-omaisuuden muutos	133 221				
Saamisten muutos	7 739 280				
Korottomien velkojen muutos	1 808 832				
Rahoituksen rahavirta	8 493 438	-1 190 356	15 605 775	17 805 775	15 550 094
Kassavarojen muutos	2 070 301	-6 523 741	-12 117 999	86 775	-1 375 956
Rahavarojen muutos					
+ Rahat ja pankkisaamiset 31.12	20 771 154				
- Rahat ja pankkisaamiset 01.01	-18 700 852				
Rahavarojen muutos	2 070 302	-6 523 741	-12 117 999	86 775	-1 375 956
Toiminnan ja investointien kertymä 5 vuodelta M€	6,2	-6,3	-38,7	-56,4	-74,1
Investointien tulorahoitus, %	55,8 %	45,4 %	9,6 %	29,9 %	30,9 %
Lainanhoitokate	6,0	3,7	2,5	6,0	7,0
Kassan riittävyys, pv	100	100	18	19	14

Vuodelle 2020 kuntayhtymälle on laadittu yksi yhteinen rahoituslaskelma. Kuntayhtymätasolla tarkasteltuna toiminnan rahoitus muodostuu vuosikatteesta, joka on 3,1 milj. euroa. Tulorahoitukseksi muodostuu 3,0 milj. euroa siten, että vuosikatteesta on vähennetty korjauseränä myytyjen maa-alueiden myyntivoitto sekä rahaston purku, yhteensä 25 507 euroa. Vuoden 2020 investoinneissa rahoitusosuudet sekä maa-alueiden myyntitulo vastaavasti ovat investointimenojen vähennyksenä, 2,2 milj. euroa, jolloin kaikkiaan investointien rahavirraksi muodostuu 30,8 milj. euroa. Investointimenot ylittävät tulorahoituksen 27,7 milj. eurolla. Pitkäaikaisia lainoja lyhennetään 1 094 225 eurolla. Kun huomioidaan tulorahoituksen määrä, investoinnit ja lainojen lyhennykset, niin uutta lainaa joudutaan ottamaan vuonna 2020 n. 16,7 milj. euroa. Kassavarat pienenevät 12,1 milj. euroa.

Taloussuunnitelmavuosina 2021 ja 2022 investointien rahavirta on noin 40,3 milj. euroa. Laskelmassa on huomioitu maa-alueiden myyntitulot ja investointien rahoitusosuudet. Taloussuunnitelmavuosille 2021 ja 2022 investointien lisärahoitukseen tarvitaan lainaa noin 35,3 milj. euroa. Vuosien 2020 - 2022 aikana lainoja lyhennetään 3,0 milj. eurolla, uutta lainaa otetaan 52,0 milj. euroa, joten lainamäärän arvioidaan kokonaisuudessaan lisääntyvän 49,0 milj. eurolla. Arvioitu lainamäärä vuoden 2019 lopussa on noin 53 milj. euroa.

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

TALOUSARVION 2020 YHTEENVETO

	Sitovuus Brutto/Netto	Määrärahat 1 000 €	Tuloarviot 1 000 €
KÄYTTÖTALOUSOSA			
Nettoyksiköt			
Oppimispalvelut	N		2 750
Luott.henk.hall. ja ky-johto	N		0
Kehityspalvelut	N		0
Yhteiset palvelut	N		166
Muut taseyksiköt			
Tilapalvelut	N		142
Tulorahoituksen korjauserät			-25
TULOSLASKELMAOSA			
Korkotulot			
Muut rahoitustulot			
Korkomenot			
Muut rahoitusmenot			
Satunnaiset erät			
INVESTOINTIOSA			
Nettoyksiköt			
Irtaimistohankkeet	N	3 239	1 167
Muut taseyksiköt			
Irtaimistohankkeet	N		
Rakentamishankkeet	N	29 675	
Pysyvien vastaavien myyntitulot	N		990
RAHOITUSOSA			
Antolainausaamisten lisäykset	B		
Antolainausaamisten vähennykset	B		
Pitkäaikaisten lainojen lisäys	B		16 700
Pitkäaikaisten lainojen vähennys	B	1 094	
Lyhyäaikaisten lainojen muutokset	B		
			12 118
LASKELMAN LOPPUSUMMA		34 008	34 008

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

TALOUSARVIO 2020 JA -SUUNNITELMA 2021 - 2022

VALTIONVARAINMINISTERIÖN TOIMEKSIANNOSTA KERÄTTÄVÄT TIEDOT

	TALOUSARVIO 2019 MUUT.JÄLKEEN	TALOUSARVIO 2020	TS-2021	TS-2022
Toimintatuotot	67 387 113	70 611 758	76 575 000	75 554 955
Myyntituotot	63 756 218	64 975 878	65 457 900	66 005 000
Maksutuotot	187 751	37 500	38 000	38 000
Tuet ja avustukset	2 523 649	5 019 960	4 578 500	4 585 000
Muut toimintatuotot	919 495	578 420	6 500 600	4 926 955
Valmisteverastojen muutos	84 000	131 500	80 000	50 000
Toimintakulut	-62 437 720	-67 607 252	-68 500 000	-67 400 000
Henkilöstökulut	-41 631 945	-44 461 308	-44 802 800	-44 900 000
Palvelujen ostot	-11 567 884	-11 858 587	-12 107 200	-11 435 000
Aineet, tarvikkeet, tavarat	-5 492 004	-5 254 140	-5 340 650	-4 932 400
Avustukset	-256 850	-80 350	-81 200	-80 700
Muut toimintakulut	-3 489 037	-5 952 867	-6 168 150	-6 051 900
TOIMINTAKATE	5 033 393	3 136 006	8 155 000	8 204 955
Rahoitustuotot ja -kulut	-246 167	-76 898	-155 000	-204 955
VUOSIKATE	4 787 226	3 059 108	8 000 000	8 000 000
Poistot ja arvonalentumiset	-3 602 744	-7 656 265	-3 663 000	-12 571 000
TILIKAUDEN TULOS	1 184 482	-4 597 157	4 337 000	-4 571 000
INVESTOINTIMENOT yhteensä (brutto)	-12 060 950	-32 913 882	-26 712 000	-25 884 050
Aineettomat hyödykkeet	-265 350			
Maa- ja vesialueet		-665 000	-100 000	-800 000
Rakennukset:				
opetus- ja kulttuuritoimi	-8 970 000	-29 010 000	-25 620 000	-22 050 000
Koneet ja kalusto	-2 825 600	-3 238 882	-992 000	-3 034 050
Muut aineelliset hyödykkeet				
Osakeet ja osuudet				
Rahoitusosuudet investointimеноihin	1 511 720	1 166 500		
Investointihyödykkeiden luovutustulot (brutto)	1 005 800	990 000	7 015 000	5 294 100
Toiminnan ja investointien rahavirta	-5 333 385	-27 723 774	-17 719 000	-16 926 050
Lainakanta 31.12	4 160 000	15 600 000	17 800 000	15 600 000
Henkilöstön määrä 31.12	720	730	733	735

Savon koulutuskuntayhtymän hankekanta yhteensä

	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakkyn budjetti	Hankkeen kokonais- budjetti	kpl
Rakennerahasto, Savon koulutuskuntayhtymä koordinoi	1 512 199	5 072 020	6 645 239	7
Rakennerahasto, Savon koulutuskuntayhtymä partnerina	498 483	2 216 768	8 814 519	17
OPH, OKM, Ministeriöt	25 902	4 944 905	6 356 416	18
Muut (Avi)	49 000	98 000	98 000	1
Yhteensä	2 085 584	12 331 693	21 914 174	43
Haussa olevat hankkeet	1 178 851	6 512 084	14 345 741	11

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakky budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päättymisspvm.
AOK-Ammattiosaamisen kartoitus (ESR)	21 294	212 940	212 940	edistää kuopiolaisten heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden työllistymistä löytämällä ammattiosaamisvajaisiin koulutuksellisia ratkaisuja.	1.1.2018	31.5.2020
Ympäristöosaamisesta alueellinen menestystekijä (EAKR)	112 550	610 200	610 200	vahvistaa Pohjois-Savon alueellista kilpailukykyä sekä vähähiilistä ja kestäväää taloutta.	1.9.2018	31.12.2020
Parasta Pohjois-Savoon! (ESR)	34 957	125 300	335 900	kehittää ja kouluttaa uutta tapaa opiskella ja tehdä työtä sote-alalla kulttuuri- ja taidelähtöisiä menetelmiä hyödyntäen.	1.1.2019	31.12.2020
Duuni edellä-Imuohjattu koulutus maakunnissa (ESR)	75 700	302 800	453 200	laatia "imuohjattu" eli työpaikkavetoinen koulutusmalli. Koulutusmallissa tarjotaan mahdollisuus koulutukseen henkilön kotiseudulla ja sitä kautta työllistymään paikkakunnan yrityksiin.	1.10.2018	31.12.2020
Tehokkaan puutavarakuljettajakoulutuksen oppimisympäristöjen kehittäminen (EAKR)	485 856	1 214 640	2 336 723	kehittää puutavarakuljetusalan oppimisympäristöjä.	1.1.2019	31.12.2020
Tehokkaan puutavarakuljettajakoulutuksen osaamisen kehittäminen (ESR)	185 934	619 780	709 916	kehittää ja testata "Farmiryitys"-toimintamallia, jolla tuetaan oppilaitosten opiskelijoita siirtymävaiheessa oppilaitoksesta työpaikalla tapahtuvaan harjoitteluun ja työelämään.	1.8.2019	31.12.2021
Teknologia digitalisoituu (EAKR)	595 908	1 986 360	1 986 360	uudistaa oppimisympäristöjä ja laitteita kone- ja energiateknologian sekä teollisen pintakäsittelyn aloilta, jotta ne mahdollistavat nykyaikaisempia ja monipuolisempia koulutuspalveluja.	1.1.2019	31.12.2020
Yhteensä	1 512 199	5 072 020	6 645 239			

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakky budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päättyispvm.
Hyvinvointi- ja terveyspalvelurobotiikan osaamisen ja hyödyntämisen kehittäminen - Hyvin Robo, (EAKR, P-Savon liitto) Savonia-amk hallinnoi	17 012	56 706	401 358	pilotoida vuorovaikutteisen tekoälyä hyödyntävien teknologioiden sovelluksia sairaala- ja palvelukotiympäristöissä sekä kotona asumisen tukena ja lisätä koulutuskokonaisuuksilla ja työelämän täydennyskoulutuksilla tekoälyä hyödyntävien teknologioiden osaamista oppilaitoksissa ja yrityksissä.	1.1.2018	30.6.2020
Sosiaali- ja terveydenhuollon virtuaaliset oppimisympäristöt - SoTeVi, (ESR) Savonia-amk hallinnoi	24 570	81 900	559 616	kehittää ja pilotoida sosiaali- ja terveydenhuollon virtuaalisia oppimisympäristöjä työntekijöiden ja opiskelijoiden perehtymisen, työhönopastuksen ja oppimisen sekä rekrytoinnin tueksi sekä parantaa opiskelijoiden ja työntekijöiden tietotaitoa.	1.1.2018	30.6.2020
Hyvinvointitekniikan koulutustuote: käyttöönoton ja käytön koulutus - Weltech, (ESR) Savonia-amk hallinnoi	50 220	167 420	489 632	kehittää ja järjestää koulutuskokonaisuuksia hoitohenkilökunnalle, alan opiskelijoille ja opettajille uusinta teknologiaa hyödyntäen, tukea itsenäistä asumista ja helpottaa hoitohenkilökunnan työskentelyä, madaltaa uuden teknologian käyttöönottoon liittyvää kynnystä sekä kertoa käyttöön liittyvistä haasteista ja käyttöönnoton ongelmista.	1.1.2018	30.6.2020
Uraohjaus 2020, (ESR) Savonia-amk hallinnoi	42 511	141 708	438 500	Pohjois-Savon alueen ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen yhteisen koulutusprosessiin linkittyvän, opiskelijoiden koulutuksellista tasa-arvoa ja työllistävyyttä sekä jatkokoulutukseen siirtymistä edistävän uraohjaus- ja palvelumallin luominen.	1.3.2018	29.2.2020

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakky budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päättyispvm.
Maaseudun toimijoiden hankintaosaaminen vahvaksi MAHVA (Maaseuturahasto Hämeen Ely-keskus) Brahea hallinnoi	0	104 852	470 000	lisätä pk-yrityksissä ja hankintayksiköissä tietoa ja osaamista julkisista hankinnoista maaseudun yritysten kilpailukyyn lisäämiseksi, luoda ja vahvistaa yhteistyötä ja kumppanuuksia pk-yrittäjien kesken sekä edistää markkinavuoropuhelun syntymistä pk-yritysten ja hankintayksiköiden välillä.	1.1.2018	30.6.2020
3D-tulostusympäristön kehittäminen - kehittämishanke (EAKR)	9 300	37 200	624 663	hankkia ja käyttöönottaa Savonian 3D-tulostuksen toimintaympäristöön uusia 3D tulostuslaitteita, jotka mahdollistavat monipuolisesti eri materiaalien lisäävän valmistuksen. Sakky tavoitteena on myös tiedon ja mahdollisuuksien levittäminen organisaation sisällä.	1.10.2018	31.12.2020
Business Center - BC. Pohjois-Savon kasvun ja elinvoimaisuuden varmistaminen yrittäjyys- ja innovaatioympäristöä kehittämällä, Savonia-amk (ESR)	134 607	448 695	2 066 348	luoda Savilahden alueen oppilaitosympäristön käyttöön merkittävä, yhteinen yrittäjyyden oppimisympäristö, joka yhdistetään kiihdyttämöön ja maakunnan innovaatioiden kaupallistamisprosessiin.	1.9.2018	31.3.2021
Kotokaruselli, (ESR) Esedu hallinnoi	43 110	143 700	709 030	kehittää opiskelijoiden, oppilaitosten ja työelämän tarpeista lähtevää maahanmuuttajien koulutusta.	1.9.2018	31.12.2020
Yhdessä voimaa Ylä-Savo, (ESR) Ysao hallinnoi	38 511	154 044	366 172	luoda laadukas, ainutlaatuinen ja yhteistoiminnallinen ammatillisen koulutuksen Sankariemen kampus Ylä-Savo, Ylä-savon ammattiopiston ja Savon ammattiopiston tiiviinä yhteistyönä.	1.9.2018	31.5.2020

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakky budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päättyispvm.
Tuumasta töihin - sujuvat koulutuspolut toisella asteella, (ESR) Diakonia-amk hallinnoi	19 261	77 050	583 575	pilotoida ja kehittää edelleen toisen asteen ammatillisen koulutuksen opintopolkuja ja - malleja, rakentaa työelämäyhteistyön malleja, kehittää koulutuksen alkuvaiheessa oppimisen tukea	1.11.2018	31.12.2020
Future Technologies (ESR)	40 750	163 000	755 862	vastata kasvu- ja rakennemuutosalojen haasteisiin kehittämällä erityisesti terveysalalle uusia, yksilöllisiä ja joustavia virtuaalisia oppimis- ja koulutusympäristöjä, sisältöjä, työkaluja ja koulutusmateriaalia.	1.1.2019	31.12.2021
Tomolab - Röntgentomografialaboration kehittäminen alueen uudistuvan TKIO- toiminnan tueksi; Kehittämishanke, (EAKR) UEF hallinnoi	20 910	83 640	320 277	saavuttaa sellainen asiantuntemuksen taso hankittavaan teknologiaan, että tutkimusorganisaatioiden ja yritysten analyysitarpeita voidaan toteuttaa mahdollisimman laajasti.	1.5.2019	30.4.2021
Oppilaitos-Vamos, (ESR) Diakonissalaitoksen säätiö	57 721	288 604	532 381	valmentaa, tukea ja kannustaa koulutuksessa olevia nuoria suorittamaan opintonsa päätökseen, siirtymään kohti työelämää tai jatko-opintoja sekä saattaa jo opiskeluista pudonneita opiskelijoita takaisin opintojen pariin.	1.1.2019	30.6.2021
Together much better - Groups and individuals discovering Europe (OPH Erasmus+)		197 766	197 766	luoda luonnonvara-alan ryhmäliikkuvuuksista pysyvä toimintamalli verkostoon sekä tukea opiskelijoiden jatko-opintomahdollisuuksia ja urapolkuja työelämän moniosaajuustarpeet huomioiden.	1.6.2019	31.5.2021

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakkyn budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päättyispvm.
Innovative Touch in Care (EU Erasmus+)		20 811	148 488	innovatiivisten menetelmien hyödyntäminen kotihoidossa.	1.9.2019	31.8.2021
VISION (EU Erasmus+)		39 702	150 851	Capacity Building to Support VET Internationalization Strategies Implementation and Further Development.	1.10.2019	30.9.2021
Automotive on a Y-junction; Hands on Today Education for Tomorrow (EU Erasmus+)		9 970		Tavoitteena on kehittää autoalan opettajien ammatillista osaamista.	1.10.2019	31.5.2021
Yhteensä	498 483	2 216 768	8 814 519			

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakyn budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päättymisspvm.
Organisaation toimintakulttuurin laaja-alainen uudistaminen (OKM, strategiarahoitus)	-	790 000	790 000	kehittää ja ottaa käyttöön yhtenäiset toimintatavat ja -mallit koko organisaatioon.	1.6.2018	31.12.2020
Uudet oppimisympäristöt (OKM, strategiarahoitus)	-	200 000	200 000	luoda oppimisympäristöjä, jotka mahdollistavat opiskelijoiden yksilöllisten opintopolkujen toteuttamista ja tukevat työpaikalla järjestettävää koulutusta.	1.6.2018	31.12.2020
Teknologia-alan koulutuksen valtakunnallinen kehittäminen yhteistyössä työelämän kanssa (OKM, strategiarahoitus)	-	400 000	400 000	luoda verkosto teknologia-alan koulutuksen kehittämiseksi, jossa on mukana ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja alan työpaikkoja tarjoavat tahot.	1.6.2018	31.12.2020
SOTEnet 2018 Mobility with Eurocom Smart (OPH Erasmus+)	-	201 850	201 850	kehittää sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon, lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimismahdollisuuksia kansallisessa verkostossa	1.8.2018	31.5.2020
PROFF2 (OPH Erasmus+)	-	178 772	178 772	kasvattaa liikkuvuutta määrällisesti ja varmentaa laatua ECVET periaatteilla sekä lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista	28.6.2018	31.5.2020
PROFF3 (OPH Erasmus+)		187 892	187 892	kasvattaa liikkuvuutta määrällisesti ja varmentaa laatua ECVET periaatteilla sekä lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista	1.6.2019	31.5.2021

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakyn budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päättyispvm.
Global Vet (OPH)	3 750	15 000	106 667	lisätä kotikansainvälistymistaitoja ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstöllä, järjestää kolme/neljä kansallista workshopia, tukea uusien käytänteiden kehittämistä ja mallintamista kansainväliseen yhteistyöhön, jakaa saatua tietoa ja kokemuksia kaikkien koulutuksen järjestäjien käyttöön FINVET.fi sivuston avulla sekä luoda yhteistyössä hankekumppaneiden kanssa perustason kv-liikkuvuuden valmennusmateriaalipaketti.	1.3.2019	31.12.2020
Transformig VET to 4.0 (OPH Erasmus+)	-	13 495	90 865	selvittää digitalisoituvien työympäristöjen tuomia haasteita ja mahdollisuuksia.	1.1.2019	31.8.2020
HANAKO KAIZEN: kohti laatua pienin askelin (OPH)			166 667	mallintaa Japanin opintopolun prosessi, kehittää LEAN-toimintamallia verkostoyhteistyössä sekä levittää ja hyödyntää aiempien hankkeiden tuloksia ja hyviä käytäntöjä.	1.3.2019	31.12.2020
Tilojen ja laitteiden käytön uudistaminen (OKM, strategiarahoitus 2019)		1 870 000	1 870 000	uudistaa kampukset Kuopiossa, lissalnessa ja Varkaudessa. Tilojen väheneminen ja oppimisen siirtyminen kolmeen oppimisympäristöön (oppilaitos, verkko, työelämä) aiheuttaa reaaliaikaisen toiminnanohjauksen ja -suunnittelun sekä niiden tiedolla johtamisen haasteen.	1.1.2019	31.12.2020
Ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhdistyminen (OKM, strategiarahoitus 2019)		20 000	20 000	edistetään koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä alueellista koulutustarjontaa kehittämällä ja laajentaen.	1.1.2019	31.12.2020

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakky budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamisvpm.	Päätymisvpm.
Lentokoneasennuksen ammatillisen koulutuksen valtakunnallinen kehittäminen (OKM, strategia rahoitus 2019)		200 000	200 000	toteuttaa nykyaikaisten ilma-alusten digitaalisia järjestelmiä mallintava opetusjärjestelmä, todellista huolto-organisaatiota vastaava simuloitu käytännön harjoitusten ympäristö sekä kehittämällä PART-66 koejärjestelmää.	1.1.2019	31.12.2020
Ammatillisen koulutuksen ydinprosesseihin liittyvän osaamisen varmistaminen (OKM, strategia rahoitus 2019)		742 000	742 000	varmistaa henkilöstön osaaminen HOKS-prosessissa, jotta opiskelijoille voidaan toteuttaa paremmin yksilölliset opintopolut eri oppimisympäristöissä ja toiminta on periaatteiltaan yhdenmukaista valtakunnallisten toimintamallien kanssa.	1.1.2019	31.12.2020
Kestävän kehityksen kriteerien ja kansainvälisyyden edistäminen Varkauden lukiossa (OPH Erasmus+)	2 052	10 396	10 396	lisätä koulun kansainvälisyyttä ja edistää pienen koulun vetovoimaa kansainvälisillä kontakteilla.	1.6.2018	31.5.2020
VANKKA-Vankilakoulutuksen toimintamallin kehittäminen ja käyttöönotto ammatillisissa tutkinnoissa	10 000	40 000	594 640	kehittää vankilaopetuksena toteutettavaa ammatillista koulutusta, järjestettävän ammatillisen koulutuksen sopimusperusteisuutta, koulutukseen hakeutumista ja opintojen henkilökohtaistamista, markkinointia ja tiedotusta sekä koulutuksen järjestäjien ja vankiloiden yhteistyötä vankilaopetuksena.	1.8.2019	31.12.2020
Yhteistyössä Venäjälle (OPH Erasmus+)	4 250	17 000	166 667	opiskelijoiden ja henkilöstön liikkuvuus.	1.3.2019	31.12.2020
Avaimet Intiaan (OPH Erasmus+)	750	7 500	120 000	opiskelijoiden ja henkilöstön liikkuvuus.	1.3.2019	31.12.2020
Japani-verkosto (OPH Erasmus+)				henkilöstön liikkuvuus.	1.3.2019	31.12.2020

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakkyn budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päätymispvm.
VETBot (OPH) hallinnoija Omnia	5 100	51 000	310 000	uutta teknologiaa hyödyntävien oppimisympäristöjen ja -ratkaisujen kehittämiskokeilut sekä Digitalisaation uusien mahdollisuuksien hyödyntäminen yksillöllisen osaamisen kehittämispolun eri vaiheissa.	9.9.2019	31.12.2021
Yhteensä	25 902	4 944 905	6 356 416			

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakkyn budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päätymispvm.
Aktiivinen Sakky (Avi)	49 000	98 000	98 000	on kehittää toiminnallista, aktiivista ja liikunnallista toimintakulttuuria Savon ammattiopiston Varkauden, Kuopion ja Siilinjärven/Toivalan alueen toimipisteissä ja Varkauden lukiossa.	1.8.2019	30.6.2020
Yhteensä	49 000	98 000	98 000			

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakky budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päättymispvm.
Ammattiosaajat maailmalta - moninaistuva työelämä, (ESR) Sakky hallinnoi	744 917	3 724 580	4 441 986	luoda kielitietoinen oppilaitos, kehittää ammatillista koulutusta yritysten tarpeista, luoda maahanmuuttajien ammatillisen koulutuksen Osaamispiste, tehostaa tietotusta ja markkinointia maahanmuuttajille ja yrittäjille, kehittää maahanmuuttajaopiskelijan aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä kehittää oppimisympäristöjä.	1.1.2020	31.12.2022
Nousukiito tulevaisuuteen - lentokonealan oppimisympäristöjen nykyaikaistaminen, (EAKR) Sakky hallinnoi	132 820	684 100	684 100	ajantasaistaa lentokonealan oppimisympäristöjä ja vastata alueellisen elinkeinoelämän työvoimatarpeeseen kehittämällä lentokonealan koulutusta.	1.1.2020	31.12.2021
TUO - Teollisuuden uudet osaajat, (ESR) Sakky hallinnoi	73 209	732 090	1 381 991	tuottaa teollisuuden alalle uusia koulutustuotteita ja -palveluja henkilöiden työssäpysymisen ja työelämään siirtymisen tukemiseksi sekä edistää koulutuksen saatavuutta varsinkin kasvukeskusten ulkopuolella.	1.1.2020	31.12.2022
Biosfääri Pohjois-Savo, Biotalousalan osaamis- ja tutkimusverkosto - kehittämishanke, (ESR) Savonia hallinnoi	5 762	59 520	759 851	kehittää edelleen biotalousalan koulutusta, laiteinfrastruktuuria, ohjelmistoratkaisuja, tutkimus- ja tuotekehityspalveluja sekä tuotteistamisprosessia elinkeinoelämän kilpailukyvyyn ja kestäväen kehityksen edistämiseksi.	1.12.2019	31.10.2022
Biosfääri Pohjois-Savo - Biotalousalan osaamis- ja tutkimusverkosto - investointihanke, (EAKR) Savonia hallinnoi	49 500	175 000	320 000	kehittää biotalousalan koulutusta, laiteinfrastruktuuria, tutkimus- ja tuotekehityspalveluja sekä tuotteistamisprosessia elinkeinoelämän kilpailukyvyyn ja kestäväen kehityksen edistämiseksi.	1.12.2019	30.11.2022

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakky budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päättymispvm.
Materiaalianalyysin, käytönaikaisen kunnon seurannan ja tekoälyn hyödyntäminen teollisessa kiertotaloudessa, (EAKR) UEF hallinnoi	18 990	151 920	933 197	hyödyntää oppilaitosten erikoismenetelmiä teollisuuden materiaalianalyysissä, tehdä haasteellisia materiaalitestejä ja -analyyskejä teollisuuden kohteisiin, kehittää uusia mittausteknologioita teolliseen kunnon seurantaan, kehittää digitaalisia työkaluja sekä edistää välitöntä tiedonsiirtoa oppilaitosten ja yritysten välillä.	1.1.2019	31.12.2020
Vetovoimainen Vanhustyö, alan veto- ja pitovoiman kehittäminen, (ESR) Savonia hallinnoi	89 421	447 106	1 149 766	kartoittaa vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöitä ja työyksiköitä, jotka koetaan houkuttelevina työntekijöiden silmissä sekä selvittää millaista työympäristöä ja johtamista alan työntekijät arvostavat.	1.1.2020	31.12.2021
Savolaisuus on makuasia, (EMR) Savonia hallinnoi	5 000	50 000	420 312	lisätä pohjoissavolaisen lähiruuan tunnettuutta niin, että Pohjois-Savo tunnetaan paikallisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti puhtaan ja laadukkaan ruoan ja raaka-aineiden tuottajana.	1.9.2019	31.12.2021
Maatila 2030, (ESR)	30 016	150 080	1 411 732	edistää pohjoissavolaisten luonnonvara-alan toimijoiden jatkuvan oppimisen prosessia ja luoda pysyvä jatkuvan oppimisen malli yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Hankkeen aikana luotavan digitaalisen oppimisympäristön avulla lisätään toimijoiden valmiuksia päivittää omaa osaamistaan ajasta ja paikasta riippumatta.	1.11.2019	31.10.2022

Nimi (rahoituslähde)	Omarahoitus, Sakky koko hankeajalle	Sakky budjetti	Hankkeen kokonaisbudjetti	Hankkeen tavoitteena on	Alkamispvm.	Päättyispvm.
VIVET - Virtual Vocational Education and Training. (EU, Erasmus) Savonia hallinnoi		191 615	1 869 159	to harmonize European VET curricula together with working life and to redesign training through virtual learning environments. In addition, the aim is to develop teaching and learning processes by utilizing existing virtual technologies.	1.10.2019	31.3.2023
VIREEKSI - Raskaan autokaluston kuljettajan työssä jaksamisen edistäminen, (ESR) Savonia hallinnoi	29 216	146 073	973 647	parantaa kuljetusalalla työskentelevien henkilöiden työhyvinvointia, kuljetusalan yrittäjien työkykyjohtamisosaamista, kuljetusalalla työskentelevien henkilöiden työhyvinvointia, pidentää työuria ja siten parantaa yritysten tuottavuutta, työn mielekkyyttä ja alan houkuttelevuutta.	1.1.2020	31.12.2022
Yhteensä	1 178 851	6 512 084	14 345 741			

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

2020

Sisällys

1. Johdanto	1
2. Henkilöstö	1
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne vuosina 2020 - 2022	1
2.2. Henkilöstön eläköityminen.....	5
3. Periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä	6
3.1. Palvelussuhteen luonne	6
3.2. Osa-aikatyö	6
3.3. Etätyö.....	6
4. Työkykyjohtaminen	7
4.1. Ikäjohtaminen/työkaarijohtaminen	7
4.2. Työterveyshuolto.....	8
4.3. Työsuojelu ja työturvallisuus	8
5. Henkilöstön ammatillinen osaaminen	9
5.1. Osaamisen johtaminen.....	9
5.2. Osaamisen kehittäminen.....	10
6. Työllistymistä edistävät toimintatavat	11
6.1. Työnantajan koulutusvelvollisuus tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanotuille	11
6.2. Tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanotun työterveyshuolto.....	11
6.3. Irtisanotun henkilön oikeudet	11
6.4. Työnantajan velvollisuudet	12
7. Henkilöstön vaikutuskanavat ja yhteistoiminta	12
8. Suunnitelman toteutumisen seuranta	13

1. Johdanto

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana ovat Savon koulutuskuntayhtymän strategia ja taloudelliset suuntaviivat. Henkilöstön rakennetta ja määrää suunnitellaan samanaikaisesti taloussuunnittelun kanssa. Henkilöstömäärän on arvioitu kasvavan vuosina 2020 - 2022 huolimatta siitä, että Kevan ennusteen mukaan henkilöstöstä eläköityy vuonna 2020 4,9 %, vuosina 2021 ja 2022 5,2 %.

Henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työpaikkojen turvallisuus ovat keskeisiä asioita työn sujuvuuden turvaamisessa. Vuoden 2019 aikana päivitettiin kuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka lopputuloksena syntyi henkilöstön yhdenvertaisuuteen liittyen kehittämissuunnitelma toteutettavaksi vuosina 2020 - 2022. Tämä suunnitelma löytyy henkilöstösuunnitelman liitteenä (liite 1).

2. Henkilöstö

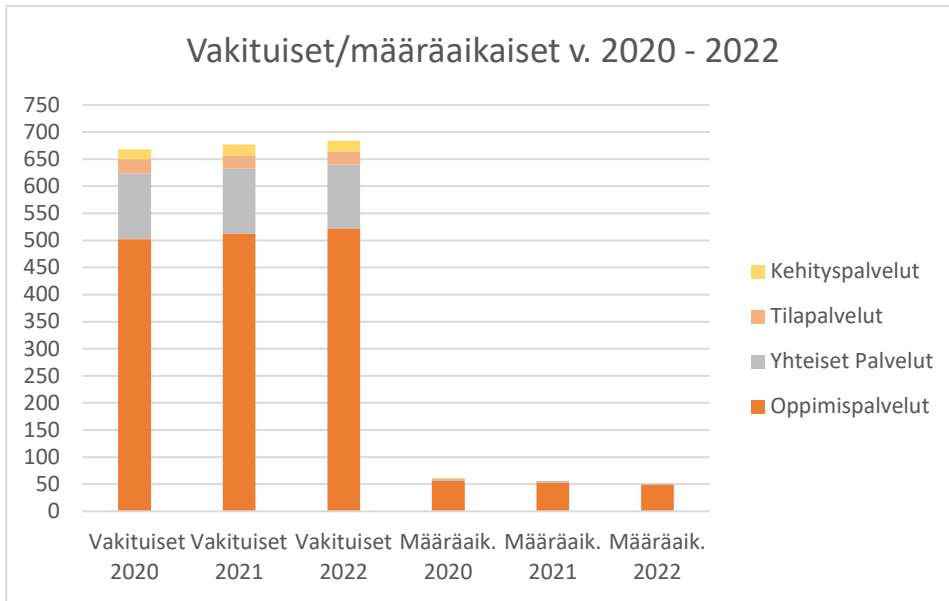
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne vuosina 2020 - 2022

Koko kuntayhtymän henkilöstömäärä vuosina 2020 - 2022 kasvaa. Oppimispalveluiden tulosalueella suunta on kasvava vuosina 2020 - 2022, kehityspalveluissa määrä pysyy samana ja yhteisten palveluiden ja tilapalveluiden osalta määrä hieman laskee.

Taulukossa ja kaaviossa 1 on esitetty vuodet jaottelulla vakituinen/määräaikainen henkilöstö.

Tulosalueet	Vakituiset 2020	Määräaik 2020	Yhteensä 2020	Vakituiset 2021	Määräaik 2021	Yhteensä 2021	Vakituiset 2022	Määräaik 2022	Yhteensä 2022
Oppimispalvelut	502	56	558	512	53	565	522	49	571
Yhteiset palvelut	122	4	126	121	3	124	118	2	120
Tilapalvelut	26	0	26	24	0	24	24	0	24
Kehityspalvelut	18	2	20	20	0	20	20	0	20
<i>Koko kuntayhtymä</i>	<i>668</i>	<i>62</i>	<i>730</i>	<i>677</i>	<i>56</i>	<i>733</i>	<i>684</i>	<i>51</i>	<i>735</i>

Taulukko 1: Arvio henkilöstömäärästä tulosalueittain vuosina 2020 - 2022 (vakinaiset ja määräaikaiset).



Kaavio 1: Kuntayhtymän henkilöstö tulosalueittain vuosina 2020 - 2022.

Taulukossa ja kaaviossa 2 on esitetty vuodet 2020 - 2022 jaottelulla kokoaikainen/määräaikainen henkilöstö.

Tulosalueet	Kokoaik. 2020	Osa-aik. 2020	Yhteensä 2020	Kokoaik. 2021	Osa-aik. 2021	Yhteensä 2021	Kokoaik. 2022	Osa-aik. 2022	Yhteensä 2022
Oppimispalvelut	499	59	558	508	57	565	514	57	571
Yhteiset palvelut	123	3	126	123	1	124	119	1	120
Tilapalvelut	26	0	26	24	0	24	24	0	24
Kehityspalvelut	17	3	20	19	1	20	19	1	20
<i>Koko kuntayhtymä</i>	<i>665</i>	<i>65</i>	<i>730</i>	<i>674</i>	<i>59</i>	<i>733</i>	<i>676</i>	<i>59</i>	<i>735</i>

Taulukko 2: Arvio henkilöstömäärästä tulosalueittain vuosina 2020 - 2022 (kokoaikaiset ja osa-aikaiset).

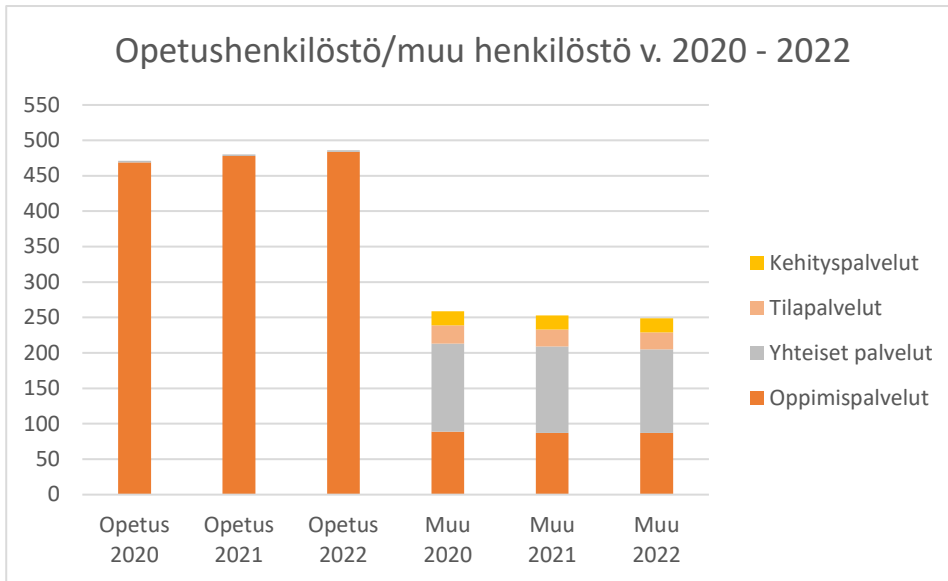


Kaavio 2: Kuntayhtymän henkilöstö kokoaikaiset/osa-aikaiset vuosina 2020 - 2022.

Taulukossa ja kaaviossa 3 on esitetty vuodet 2020 - 2022 jaotellulla opetushenkilöstö/muu henkilöstö.

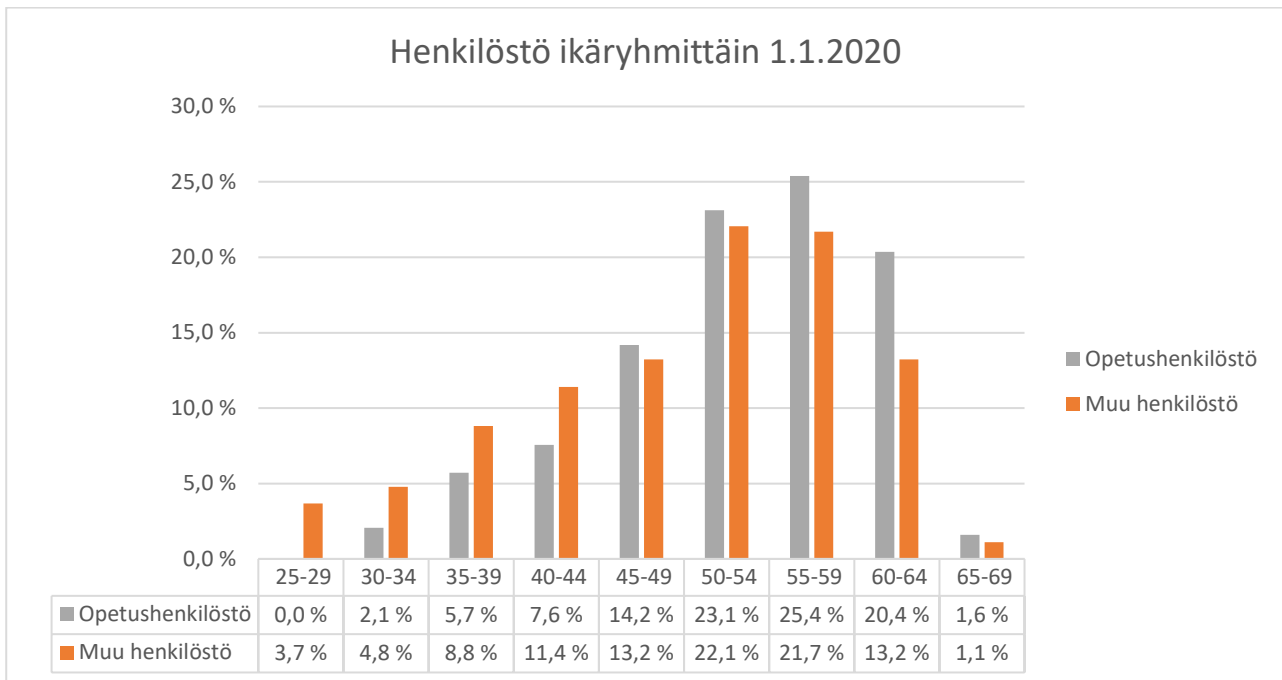
Tulosalueet	Opetus 2020	Muu 2020	Yhteensä 2020	Opetus 2021	Muu 2021	Yhteensä 2021	Opetus 2022	Muu 2022	Yhteensä 2022
Oppimispalvelut	469	89	558	478	87	565	484	87	571
Yhteiset palvelut	2	124	126	2	122	124	2	118	120
Tilapalvelut	0	26	26	0	24	24	0	24	24
Kehityspalvelut	0	20	20	0	20	20	0	20	20
<i>Koko kuntayhtymä</i>	<i>471</i>	<i>259</i>	<i>730</i>	<i>480</i>	<i>253</i>	<i>733</i>	<i>486</i>	<i>249</i>	<i>735</i>

Taulukko 3: Arvio henkilöstömäärästä tuloalueittain vuosina 2020 - 2022 (opetushenkilöstö ja muu henkilöstö).



Kaavio 3: Kuntayhtymän henkilöstö opetushenkilöstö/muu henkilöstö.

Henkilöstön keski-ikä 1.1.2020 on opetushenkilöstön osalta 52,8 vuotta ja muun henkilöstön 49,6 vuotta. Kaaviossa 4 on esitetty jakauma ikäryhmittäin opetushenkilöstö/muu henkilöstö. Opetushenkilöstön osalta suurin ryhmä on 55 - 59 vuotiaat, muun henkilöstön 50 - 54 vuotiaat.



Kaavio 4: Ikärakenne opetushenkilöstö/muu henkilöstö.

2.2. Henkilöstön eläköityminen

Henkilöstön eläköitymisen perusteella voidaan arvioida luonnollisen poistuman vaikutuksia henkilöstön määrään tulevina vuosina.

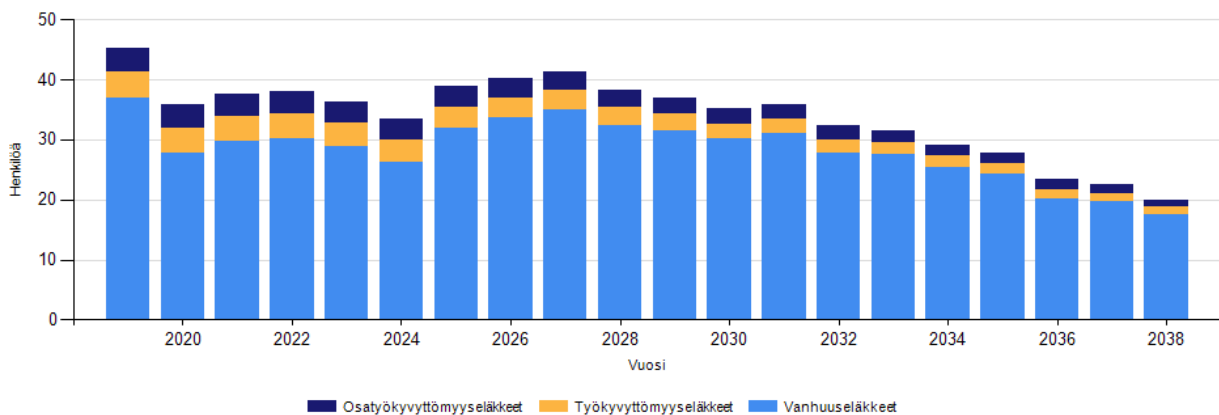
Vanhuuseläkkeelle voi pääsääntöisesti jäädä 63 ja 68 ikävuoden välillä Vuonna 1959 ja sitä ennen syntyneillä viranhaltijoilla/työntekijällä on henkilökohtainen eläkeikä, jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka. Se lasketaan painotettuna päivän tarkkuudella 63 - 65 vuoden välille. Vanhuuseläkeikä on sitä lähempänä 63 vuotta mitä enemmän työvuosia henkilöllä on ollut ennen vuotta 1995. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Eläkeikä ei välttämättä ole sama kuin eläkkeelle siirtymisikä.

Kaavion 5 ennusteessa kuvataan eläkevakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa.

Kevan ennusteen mukaan vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle siirtyy 36 henkilöä (4,9 %), vuonna 2021 henkilömäärä on 38 (5,2 %) ja vuonna 2022 ennuste on saman suuruinen 38 (5,2 %). Suuntauksesta huolimatta kuntayhtymän henkilöstömäärän on arvioitu kasvavan vuosina 2020 - 2022 kappaleessa 2 esitettyjen ennusteiden mukaan.

Eläköitymisennuste 2019 - 2038



Kaavio 5: Kevan eläköitymisennuste vuosille 2019 - 2038.

3. Periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä

3.1. Palvelussuhteen luonne

Pysyviin tehtäviin palkataan henkilöstö toistaiseksi voimassaolevaan palvelussuhteeseen. Määräaikaisen palvelussuhteen perusteena pitää olla perusteltu syy, esimerkiksi sijaisuus. Työsopimuksessa tai viranhaitomääräyksessä on aina ilmoitettava määräaikaisuuden syy. Kuntayhtymän henkilöstöstä 91,5 % on toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa.

3.2. Osa-aikatyö

Palvelussuhde voi olla osa-aikainen sopimuksen perusteella tai työnantajan päätöksellä. Viranhaltijalla/työntekijällä on tietyissä tilanteissa oikeus siirtyä osa-aikatyöhön, esimerkiksi osittaiselle hoitovapaalle. Savon koulutuskuntayhtymässä pyritään myös järjestämään mahdollisuus siirtyä osa-aikaeläkkeelle tai muuhun henkilöstökohtaiseen syyhyn perustuvaan osa-aikatyöhön.

Palvelussuhteen osa-aikaistaminen on mahdollista taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla silloin, kun tarjolla oleva työ on vähentynyt eikä viranhaltijalle/työntekijälle voida enää tarjota koko-aikaista työtä. Palvelussuhteen osa-aikaistaminen on tällöin mahdollista irtisanomisaikaa noudattaen. Ennen kuin työnantaja päättää osa-aikaistamisesta on asiaa käsiteltävä yhteistoimintamennettelyssä. Mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä osa-aikatyöntekijälle sopiviin tehtäviin, on työtä tarjottava ensisijaisesti osa-aikatyöntekijälle. Lisätyön tarjoamisvelvollisuus osa-aikaiselle työntekijälle ohittaa taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun takaisinottovelvollisuuden.

Merkittävimmät syykoodit osa-aikatyön taustalla ovat osa-aikainen virka tai toimi, osa-aikaeläke, osittainen hoitovapaa, osatyökyvyttömyyseläke sekä osa-aikatyö omasta pyynnöstä.

3.3. Etätyö

Savon koulutuskuntayhtymän palvelussuhteessa tehtävään etätyöhön sovelletaan työlainsäädäntöä sekä kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia.

Kuntayhtymän etätyön pelisäännöt (7.2.2013) linjaavat periaatteet etätyösopimuksen solmimiseksi.

4. Työkykyjohtaminen

Työkykyjohtamisen painopisteenä on työkyvyn säilymistä tukevan toimintakulttuurin rakentaminen. Työhyvinvoinnin kehittäminen konkretisoituu tulosalueiden ja osaamispoolien omissa kehittämissuunnitelmissa. Kuntayhtymän tulosalueet ja osaamispoolit laativat vuosittain oman kehittämissuunnitelmansa palautetiedon pohjalta käytävän yhteisen keskustelun perusteella. Tietoa kehittämissuunnitelmaan tuottavat henkilöstökyselyt (työolobarometri ja vaarojen kartoituksen pohjalta tehty riskien arviointi), työpaikkaselvitykset, tilastot sairauspoissaoloista/korvaavan työn käytöstä, Kevan tilastot eläköitymistilanteesta sekä terveysjohtamisen järjestelmän tuottamat tiedot välittämisen mallin mukaisten keskustelujen toteutumisesta. Kehittämissuunnitelmaan kirjataan ne konkreettiset toimenpiteet, joiden avulla työyhteisön työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa, toteuttamiselle asetettu aikataulu ja vastuuhenkilö sekä tapa, jolla sovitun asian toteutumista seurataan.

Säännöllistä keskustelua työkykyjohtamisen tilasta käydään eri organisaationtasolla. Sen lisäksi strategisena kehittämistiiminä toimivassa osaava, hyvinvoiva, osallistuva henkilöstö –kehittämistilissä, jossa ovat edustettuina sekä työntekijät että työnantaja, työkykyjohtaminen on keskeinen kehittämisen alue.

4.1. Ikäjohtaminen/työkaarijohtaminen

Henkilöstösuunnitelman liitteenä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka sisältää kehittämissuunnitelman vuosille 2020 - 2022. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksen perusteella on todettu, ettei Savon koulutuskuntayhtymässä ilmene sukupuolten välistä epätasa-arvoa. Henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun osalta sen sijaan on laadittu kehittämissuunnitelma, jonka tarkoituksena on tukea työkykyjohtamista. Ikäjohtamisen kehittäminen sisältyy tähän suunnitelmaan.

Ikäjohtamisen tavoitteena on tehdä työelämästä parempaa kaikille. Se on työpaikan moninaisuuden johtamista. Ikäohjelma on henkilöstövoimavarojen johtamisen suunnitelma, jossa ikään liittyvät asiat on huomioitu. Käytännössä se on sitä, että työuran eri vaiheissa olevien työntekijöiden vahvuudet ja tarpeet huomioidaan johtamisessa ja töiden suunnittelussa. Näin työtä ja työntekoa voidaan kehittää siten, että ne tukevat eri-ikäisten ja eri elämänvaiheissa olevien työntekijöiden työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Ikäjohtamisessa huomioidaan mm. miten työpaikalla helpotetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista, huolehditaan työntekijöiden ammattitaidosta ja osaamisesta, huomioidaan eri-ikäisten voimavarat ja vahvuudet sekä tuetaan työkyvyn ylläpitämistä.

Henkilöstön motivoinnin ja sitouttamisen tärkeinä keinoina ja samalla työkyvyn ylläpitäjänä on työn sisällön ja mielenkiinnon lisääminen. Itseohjautuvuus ja päämäärähakuisuus voivat motivoida ja sitouttaa henkilöstöä, jos johtamisen kautta niihin annetaan mahdollisuus. Savon koulutus-kuntayhtymän yhtenä kehittämishankkeena on itseohjautuvuuden kehittäminen tiimitoiminnassa ja yksilöiden tukeminen itsensä johtamisessa. Työyhteisötaitoja tarvitaan, kun jokainen on vastuussa osaltaan työpaikan työhyvinvoinnin edistämisestä.

4.2. Työterveyshuolto

Kuntayhtymän työterveyshuoltopalveluihin kuuluvat lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Työterveyshuollon palvelut ostetaan Terveystalolta.

Työterveyshuollon palvelusopimus kohdentuu erityisesti työkyvyn parantamiseen ja ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon. Työterveyshuollon sairaanhoito on yleislääkäritasoinen, jossa tehdään hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa. Kroonisten sairauksien hoidossa on käytössä terveydenedistämisen ohjelmat, joita täsmennetään vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

4.3. Työsuojelu ja työturvallisuus

Työsuojelun tavoitteena on turvallisen ja häiriöttömän toiminnan, asiointin ja työskentely- ja oppimisympäristön takaaminen. Työsuojelun toiminnassa painotetaan erityisesti ennalta ehkäisevää työsuojelua, vaarojen ja riskien arviointia, organisaation muutostilanteiden hallintaa sekä sisäilma-ongelmien ratkaisuja.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan riittävän järjestelmällisesti selvittämään ja tunnistamaan työstä ja työympäristöstä työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Kuntayhtymässä tehdään sähköisesti vaarojen tunnistamista ja arviointia. Näiden arviointien pohjalta laaditaan kehittämissuunnitelma, jokaiseen työyksikköön.

Työtapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden sattuessa käytetään tapaturman tutkintamallia. Tämän mallin avulla selvitetään yhteistyössä esimiesten, henkilöstön ja työsuojeluhenkilöstön kanssa, miten vaaratilanne tai tapaturma voidaan jatkossa estää. Tavoitteena on vähentää työstä johtuvia ja ennalta ehkäistä työmatkatapaturmia sekä hyödyntää tutkintamallin kautta saatuja tietoja tapaturmien ennaltaehkäisemiseksi ja tehostaa työtapaturmien käsittelyä osaamisalueittain.

Häirinnän estämisen toimintamallin avulla puututaan työssä ilmenevään epäasialliseen kohteluun ja häirintään. Työpaikalla ja siellä tehtävässä työssä ei hyväksytä häirintää tai epäasiallista kohtelua. Työtovereiden odotetaan häirintää tai epäasiallista kohtelua havaitessaan ottavan sen puheeksi ja ilmoittavan asiasta esimiehille.

Kuntayhtymän sisäilmastotyöryhmän työn tavoitteena on koordinoida ja käsitellä rakennusten sisäilmaongelmatilanteita. Työryhmä kehittää myös yhteisiä toiminta- ja menettelyohjeita sisäilma-
toasioiden käsittelyyn ja korjaamiseen.

5. Henkilöstön ammatillinen osaaminen

Globalisaatio, tieteen ja teknologian kehitys ja työn murros edellyttävät uudenlaista osaamista sekä osaamisen jatkuvaa päivittämistä ja uudistamista. Globaalin kilpailun ja teknologisen kehityksen seurauksena työn sisällöt ja osaamisvaatimukset ovat jatkuvassa muutoksessa. Tulevaisuuden Suomessa tehdään teollisen työn sijaan enenevässä määrin palvelu- ja tietotyötä, ja uudet työpaikat syntyvät yhä useammin pieniin yrityksiin. Yhä useammasta palkansaajasta tulee yrittäjä. (Kohti huip-
pulaatua. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030)

Työelämä odottaa koulutuksen järjestäjältä kokonaisvaltaisia osaamisen kehittämiskäsitteitä ja opiskelijoiden odotuksena on henkilökohtaisten ratkaisujen ja yksilöllisten opintopolkujen kehittäminen. Näihin odotuksiin vastaaminen edellyttää selkeää toimintamallia kolmessa oppimisympäristössä, oppilaitoksessa, työelämässä ja verkossa toimimisesta. Uusien oppimisympäristöjen kehittämiseen ja organisaation toimintakulttuurin laaja-alaiseen uudistamiseen myönnetyn strategiarahoituksen avulla jatketaan uusien toimintamallien luomista uudelle asiakaslähtöiselle toimintakulttuurille. Tavoitteena on selkeyttää työelämässä ja oppilaitoksessa tapahtuvan oppimisen ja ohjauksen toteuttamista, mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumaton osaamisen hankkiminen sekä mahdollistaa opiskelijan henkilökohtaisen opintopolun toteutumisen.

5.1. Osaamisen johtaminen

Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja kestävästä tulevaisuuden rakentamisesta. Osaavat ihmiset ovat merkittävin resurssi tuottaessa työelämän tarvitsemaa osaamista tuloksellisesti ja vaikuttavasti. Osaamisen johtaminen on systemaattista ja ennakkoivaa johtamistyötä, jolla varmistetaan henkilöstön osaamisen ajantasaisuus ja sen tehokas hyödyntäminen niin, että strategiset tavoitteet saavutetaan.

Jatkuvan haun joustava toteuttaminen, opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laatiminen ja siihen liittyvä aikaisemman osaamisen ja suoritusten tunnistaminen ja tunnus-
taminen ovat keskeisiä prosesseja, joiden tasalaatuisuuteen toteuttamiseen tarvittava osaaminen on varmistettava. Kolmessa oppimisympäristössä toimiminen edellyttää henkilöstöltä uudenlaista ajattelutapaa ja hyvää yhteistyötä ja vuorovaikutusta eri toimijoiden kanssa. Jokaisen tehtäväkenttään ei tarvitse kuulua kaikissa oppimisympäristöissä toimiminen vaan tehtäväjakoa on selkeytettävä ja opetushenkilöstön sekä tukipalveluhenkilöstön osaamisen kehittämistä on johdettava niin, että henkilökohtainen osaaminen tukee omassa tehtävässä onnistumista.

5.2. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen on tulevaisuuden osaamistarpeet huomioivaa suunnitelmallista osaamisen ylläpitämistä ja päivittämistä. Kuntayhtymän strategia linjaa ne keskeiset tehtävät, joiden toteuttamisessa tarvittava osaaminen on kuntayhtymään varmistettava. Jokaisella työntekijällä on vastuu oman osaamisensa kehittämisestä ja ajankohtaisen tiedon hankkimisesta.

Osaamisen kehittämisen keskeisenä teemana vuonna 2020 on ydinprosessien tasalaatuisen toteuttamiseen tarvittava osaaminen. Ydinprosessiosaamiseen liittyvät osaamiskartoitukset on toteutettu opetushenkilöstölle ja oppimispalvelujen esimiehille vuoden 2019 aikana. Kartoituksen kohteena on ollut HOKS-osaaminen laajasti sekä työelämässä oppimisen prosessiin liittyvä koulutusso-pimus-oppisopimus -osaaminen, jossa tärkeinä osa-alueina ovat tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus, sopimuksen tekemisen edellytysten varmistaminen ja yhteinen suunnittelu, työelämässä oppimisen seuranta ja arviointi sekä kehittävän palautteen kerääminen ja sen hyödyntäminen. Kartoitettu osaaminen antaa kokonaiskuvan tarvittavasta ja olemassa olevasta osaamisesta ja perusteet osaa-misen kehittämiseksi kunkin erikoistuva tehtävänkuva huomioiden.

Erikoistuvat tehtävänkuvat ja saumaton yhteistyö eri oppimisympäristöissä edellyttää myös onnistunutta tiimitoimintaa. Vuonna 2020 kehitämme tiimien itseohjautuvuutta ja yhteistä johtamista kuntayhtymän tiimeissä. Itseohjautuvuuden eri ulottuvuudet yksilöiden omatoimisuus ja itsensä johtaminen, työn yhdessä kehittäminen ja yhdessä oppiminen sekä työn yhdessä johtaminen ovat asioita, joissa onnistuminen varmistaa henkilöstön tuloksellisen toiminnan ja strategian toteutumisen.

Kehityskeskustelujen toteuttaminen on keskeinen väline osaamisen kehittämistarpeiden määrittämisessä ja kehittämistoimenpiteiden valinnassa. Opetushenkilöstön osalta edellä mainittu osaamiskartoitus antaa keskustelulle hyvän lähtökohdan. Kehityskeskustelussa määritellään henkilökohtaiset, kuntayhtymän strategian toteuttamista edistävät tavoitteet ja varmistetaan, että osaaminen on tehtäväkuvan onnistuneen toteuttamisen mahdollistamalla tasolla. Kehityskeskustelujen, työelämäfoorumien ja muun ennakkoinnin tuottamat osaamisen kehittämistarpeet kirjataan kuntayhtymän henkilöstön koulutussuunnitelmaan, joka julkaistaan Intrassa ja sitä päivitetään säännöllisesti.

6. Työllistymistä edistävät toimintatavat

Työnantaja on yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä velvollinen esittelemään työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman tai toimintaperiaatteet (YTL 9 §).

6.1. Työnantajan koulutusvelvollisuus tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanotuille

Työnantaja tulee tarjota irtisanotuille tilaisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä ja työntekijä/viranhaltija on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Työnantaja päättää valmennuksen tai koulutuksen sisällöstä sillä edellytyksellä, että koulutus on työntekijän/viranhaltijan työllistymistä edistävää, ja että se vastaa arvoltaan yhden kuukauden palkkaa. Arvo lasketaan irtisanotun työntekijän/viranhaltijan kuukausiansiosta tai samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräisestä kuukausiansiosta. Näistä vaihtoehdoista valitaan suurempi. Valmennuksen tai koulutuksen tarjoamisesta ei synny veronalaista tuloa työntekijälle/viranhaltijalle.

Pääsääntönä on, että valmennus tai koulutus on toteutettava kahden kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisen jälkeen. Painavista syistä valmennus tai koulutus voidaan toteuttaa osittain tai kokonaan myöhempänäkin ajankohtana.

6.2. Tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanotun työterveyshuolto

Työnantajan tulee järjestää irtisanotuille työterveyshuolto kuuden kuukauden ajaksi työntekovollisuuden päättymisestä lukien, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä ja työntekijä/viranhaltija on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Järjestämisvelvollisuus ei jatku enää sen jälkeen, kun työntekijä on siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen ja työterveyshuollon piiriin.

6.3. Irtisanotun henkilön oikeudet

Irtisanomisaikana työntekijä/viranhaltija on oikeutettu palkalliseen vapaaseen, kun hakee töitä, osallistuu työllistymissuunnitelman tekoon tai siinä sovittuihin toimenpiteisiin. Vapaan pituus, 5–20 päivää, määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan. Se ei saa aiheuttaa merkittävää haittaa työnantajalle.

6.4. Työnantajan velvollisuudet

Kun tuotannollisin tai taloudellisin perustein irtisanottuja on vähintään kymmenen, työnantaja tekee henkilöstön kanssa työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman. Kun irtisanottuja on alle kymmenen, työnantaja kertoo toimintaperiaatteet, miten irtisanomisajan tukipalvelut toimivat.

Jos työnantaja palkkaa neljän kuukauden sisällä irtisanomisten jälkeen uutta henkilökuntaa, hänellä on velvollisuus tarjota työtä ensin irtisanotuille työntekijöille. Jos irtisanotun työsuhde on kestänyt 12 vuotta, takaisinottoaika on kuusi kuukautta.

7. Henkilöstön vaikutuskanavat ja yhteistoiminta

Työyhteisön asioita hoidetaan yhteistoiminnassa, jonka perustana on keskinäinen luottamus ja avoin vuorovaikutteinen ilmapiiri. Yhteistoimintaa kuntayhtymässä säätelee laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kuntayhtymä työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajina toimivat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

Välitön yhteistoiminta

Välittömässä yhteistoiminnassa on kysymys yksittäisen viranhaltijan/työntekijän vaikuttamismahdollisuuksista omaan työhönsä ja työyhteisöönsä ja näitä asioita käsitellään ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän ja esimiehen välillä. Välitöntä yhteistoimintaa on myös yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittely esimerkiksi työpaikkakokouksessa. Työntekijän/työntekijöiden pyynnöstä asioiden käsittelyyn voi osallistua myös henkilöstön edustajana luottamusmies ja/tai työsuojeluvaltuutettu.

Edustuksellinen yhteistoiminta

Kuntayhtymän edustuksellinen yhteistoiminta toteutetaan yhteistoimintaryhmässä, johon kuuluvat työnantajien ja työntekijöiden edustajat. Ryhmä toimii myös kuntayhtymän työsuojelutoimikuntana.

Kuntayhtymässä toimii myös koulutusyksikkökohtaisia kehittämisryhmiä, jotka antavat henkilöstölle ja opiskelijoille vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Kehittämisryhmä käsittelee ja ottaa kantaa mm. työympäristöä, työskentelyoloja ja työterveyttä koskeviin asioihin.

8. Suunnitelman toteutumisen seuranta

Henkilöstösuunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti sekä esimiestyössä että kuntayhtymän johtoryhmässä. Tulokortissa henkilöstönäkökulman mittarit ovat yksi keskeinen seikka toteutumisen jatkuvassa seurannassa.

Lisäksi vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa suunnitelman toteutumisesta raportoidaan vertailutietoina aiempien vuosien toteutumatiiedot. Kuntayhtymässä käytetään sähköisiä työkaluja henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja koulutukseen liittyvän tiedon hallinnassa. Yhteisten toimintatapojen ja työvälineiden avulla tiedon keruu on luotettavaa ja ajantasaista.

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Sisällys

1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN LÄHTÖKOHDAT	2
1.1 Tasa-arvo	3
1.2 Yhdenvertaisuus	3
1.3 Työturvallisuus	4
2. SELVITYS TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTILANTEESTA	5
1.4 Henkilöstörakenne	5
1.5 Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan	5
1.6 Henkilöstön jakautuminen tulosalueittain	6
1.7 Henkilöstö sopimusaloittain	7
1.8 Henkilöstö ikäryhmittäin	8
1.9 Palvelussuhde	9
1.9.1 Rekrytointi	9
1.9.2 Palkkaus	9
1.9.3 Osaamisen kehittäminen	13
1.9.4 Urakehitys	14
1.9.5 Työn, perheen ja yksityiselämän yhteensovittaminen	15
1.10 Työolot	16
1.10.1 Työyhteisö ja työilmapiiri	16
1.10.2 Häirintä ja epäasiallinen käytös	17
1.10.3 Sukupuolinen häirintä	18
1.10.4 Eriarvoinen ja syrjivä kohtelu	19
1.11 Johtopäätökset	20
3. KEHITTÄMISSUUNNITELMA	21

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön lähtökohdat

Savon koulutuskuntayhtymän perustehtävä on: ”Lisäämme nuorten ja aikuisten osaamista, vastaamme alueen työelämän osaamistarpeisiin ja kehitämme alueen työelämää. Edistämme työllisyyttä, yrittäjyyttä ja hyvää elämää.” Savon koulutuskuntayhtymän arvona on luottamus.

Savon koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Koulutuskuntayhtymä huolehtii työnantajana henkilöstönsä hyvinvoinnista ja monimuotoisuutta arvostavan työilmapiirin kehittymisestä. Koulutuksen järjestäjänä annamme opiskelijoille sellaisia ajatusmalleja ja esimerkkejä, jotka edistävät erilaisuuden hyväksymistä oppimisympäristössä ja työpaikalla sekä yleensä elämässä.

Savon koulutuskuntayhtymän henkilöstölle turvataan tasavertaiset työskentelyolot ja tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa asioiden suunnitteluun ja valmisteluun, riippumatta sukupuolesta tai muista henkilöön liittyvistä seikoista. Vastuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden saavuttamisen kannalta tärkeintä on avoin, salliva ilmapiiri ja taito/kyky puuttua epäoikeudenmukaisiin tilanteisiin. Tasa-arvoisuudessa ja yhdenvertaisuudessa on kyse jokaisen kunnioituksesta itseään ja muita kohtaan. Kyse on myös sitoutumisesta demokraattisen, moniarvoisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen oppilaitosyhteisön sekä yhteiskunnan rakentamiseen.

Suunnitelman tavoitteena on edistää työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua sekä ehkäistä syrjintää ja puuttua epäkohtiin. Henkilöstöön kuuluvien yhdenvertaisuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon tulee olla toimintaperiaatteena kaikessa toiminnassa. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

- toiminnan ja käytäntöjen tasa-arvo ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja niitä edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen
- syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen.

Savon koulutuskuntayhtymässä toteutettiin tasa-arvokysely helmikuussa 2019. Myös henkilöstökertomuksesta 2018 keskeiset tunnusluvut on koottu mies-/naisnäkökulmasta. Näiden tietojen pohjalta on laadittu selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.

Tasa-arvosuunnitelmasta on lain mukaan tiedotettava henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytetään tiedotussuunnitelma eli suunnitelma siitä, millä tavalla tasa-arvosuunnitelmasta ja seurannan tuloksista tiedotetaan henkilöstölle.

Savon ammatti- ja aikuisopiston ja Varkauden lukion kuntayhtymän opiskelijoiden tasa-arvosuunnitelmat on laadittu erikseen yhteistyössä opiskelijoiden paikallisyhdistysten kanssa.

1.1 Tasa-arvo

Naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (1329/2014) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa työelämässä. Työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lakia on päivitetty yhdenvertaisuuslain päivityksen yhteydessä vuonna 2015.

Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista
- huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

1.2 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. Lain soveltamisalaan kuuluvat työhönottoperusteet, työolot ja työehdot. Lakia sovelletaan myös etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän, henkilön tai ryhmän ihmisarvon loukkaamisen, häirinnän ja syrjimistä tarkoittavan käskyn tai ohjeen. Laki ei estä syrjinnän haittojen ehkäisevää ja oikeasuhteista positiivista erityiskohtelua. Syrjintä on lain-säädännön mukaan kiellettyä sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on esimerkiksi työhönottoperusteista, työoloista, työehdoista, koulutuksesta ja jäsenyydestä erilaisissa järjestöissä.

Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin henkilön asemaa ja olo-suhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asenteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Työntekijän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi.

1.3 Työturvallisuus

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Häirinnällä tarkoitetaan epäasiallista ja huonoa kohtelua. Se voi ilmetä uhkailuina, pelotteluna, ilkeinä ja vihjailevina viesteinä, väheksyvinä ja pilkkaavina puheina jne. Häirintää on myös yksipuolinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, jonka kohteeksi joutunut kokee vastentahtoisena tai ei-toivottuna. Häirintä tai epäasiallinen kohtelu ei ole hyväksyttävää, vaan kaikkien työpaikalla on tunnettava vastuunsa häirinnän estämisestä.

Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon on yhteistoimin edistettävä:

- työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- työyhteisön toimintaa.

2. Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Savon koulutuskuntayhtymässä tehtiin helmi-maaliskuussa 2019 tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyssä kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä sukupuolten välisestä tasa-arvosta palkkauksessa, työn ja perheen yhteensovittamisesta, työyhteisöstä ja ilmapiiristä, urakehityksestä, häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä sekä sukupuolisesta häirinnästä. Kun kyselyssä kysytään ihmisten kokemuksia, käyttäytymistä ym. asteikolla 1-5, tulisi keskiarvon olla näissä kysymyksissä vähintään 3,6 ja keskihajonnan < 0,8. Joissakin kysymyksissä, kuten häirintä ja epäasiallinen käytös sekä sukupuolinen häirintä, tulisi keskiarvon olla vähintään 4 ja keskihajonnan lähellä nollaa.

Samalla toteutettiin myös työhyvinvointikysely (TOB). Kyselyihin vastasi 433 henkilöä, joka on 60,06 % kuntayhtymän henkilöstöstä.

1.4 Henkilöstörakenne

Tiedot henkilöstörakenteesta ovat vuoden 2018 henkilöstökertomuksesta tilanteen 31.12.2018 mukaisina. Savon koulutuskuntayhtymän päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2018 oli 718. Vuonna 2017 vastaava luku oli 785. Päätoimisen henkilöstön määrä väheni 67 henkilöllä.

1.5 Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan

Kuntayhtymän päätoimisesta henkilöstöstä naisten osuus on 56,4 % ja miesten 43,6 %. Suurin poikkeama koko henkilöstön tuottamiin suhdelukuihin on määräaikaisen henkilöstön osalta, jossa naisten osuus on 31,8 % ja miesten osuus 68,2 %. Määräaikaisissa palvelussuhteissa miehiä on enemmän kokoaikaisina (81,3 %) ja naisia enemmän osa-aikaisina (66,7 %).

Versio: 1.1.
 Käsitelty
 kuntayhtymän
 johtoryhmässä
 24.9.2019

Palvelussuhde	Naiset	%	Miehet	%	Yhteensä
<i>Vakituiset</i>	391	58,0 %	283	42,0 %	674
- joista koko- aikaisia	330	57,4 %	245	42,6 %	575
- joista osa-ai- kaisia	61	61,6 %	38	38,4 %	99
<i>Määräaikaiset</i>	14	31,8 %	30	68,2 %	44
- joista koko- aikaisia	6	18,8 %	26	81,3 %	32
- joista osa-ai- kaisia	8	66,7 %	4	33,3 %	12
<i>Päätoimiset yhteensä 31.12.2018</i>	405	56,4 %	313	43,6 %	718
<i>Sivutoimisessa palvelussuh- teessa</i>	3	27,3 %	8	72,7 %	11

Taulukko 1: Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan v. 2018 (naiset/miehet).

1.6 Henkilöstön jakautuminen tulosalueittain

Savon koulutuskuntayhtymän organisaatorakennetta uudistettiin vuoden 2018 alusta. Muutoksen yhteydessä muodostettiin neljä tulosaluetta: oppimispalvelut, yhteiset palvelut, kehityspalvelut ja tilapalvelut.

Tulosalue	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
Oppimispalvelut	272	236	10	26	544
Yhteiset palvelut	104	29	2	1	136
Tilapalvelut	3	16	0	3	22
Kehityspalvelut	12	2	2	0	16
Yhteensä 31.12.2018	391	283	14	30	718

Taulukko 2: Henkilöstö tulos-/toimialueen mukaan v. 2018 (naiset/miehet).

1.7 Henkilöstö sopimusaloittain

Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n piiriin kuuluu 31,3 % kuntayhtymän päätoimisesta henkilöstöstä. Opetushenkilöstön OVTES:n eri liitteitä ja osioita sovelletaan yhteensä 449 viranhaltijan/työntekijän kohdalla (62,5 % koko henkilöstön määrästä). Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) piiriin kuuluu 6,1 % kuntayhtymän päätoimisista palvelussuhteista.

Lukuvuoden alusta (1.8.2018) ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstö siirtyi kokonaisuudessaan uuteen OVTES:n osio C:n vuosityöaikaliitteeseen 1. Jo vuotta aiemmin Savon koulutuskuntayhtymässä aloitettiin vuosityöajan soveltaminen kokeilusopimuksella. Kokeilussa olivat OVTES:n osio C:n liitteiden 4, 5, 7 ja 8 opetushenkilöstö. Uuteen OVTES:n mukaiseen vuosityöaikasopimukseen siirtyivät myös aikuiskoulutuksen kouluttajat ja ammatillisen koulutuksen kokoaikaiset opinto-ohjaajat 1.8.2018.

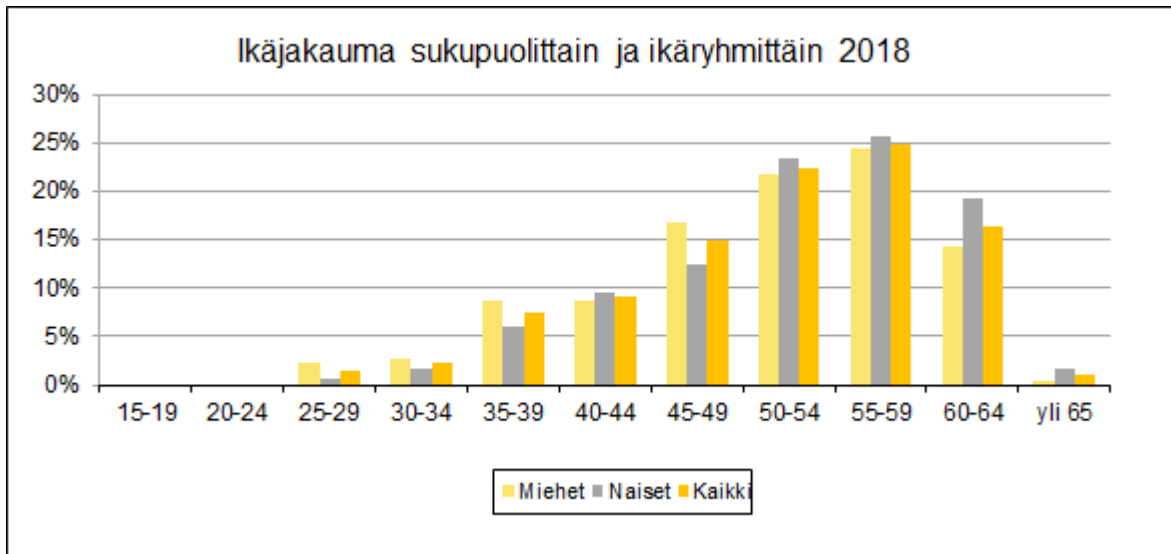
Opetusvelvollisuustyöajan päätoimiset tuntiopettajat, joilla oli yhteispäätoimisuus lukion kanssa, jäivät kuitenkin vanhaan liitteeseen. Vuodenvaihteessa yksi (1) opettaja oli yhteispäätoiminen edellä mainituin perustein.

Sopimusalat ja liitteet	Naiset	Miehet	Yhteensä
OVTES Osio C Liite 1 Ammatillisen oppilaitok- sen opetushenkilöstö	218	195	413
KVTES	170	55	225
TS	2	42	44
OVTES Osio C yhteiset	8	12	20
OVTES Lukio	6	8	14
OVTES Osio B yhteiset	0	1	1
OVTES Osio C Liite 4 Ammattioppilaitos	1	0	1
Yhteensä 31.12.2018	405	313	718

Taulukko 3: Henkilöstö sopimusalojen mukaan v. 2018 (naiset/miehet).

1.8 Henkilöstö ikäryhmittäin

Vuonna 2018 keski-ikä oli 51,5 vuotta (naiset 50,7 ja miehet 52,5 vuotta). Vuonna 2017 vastaava luku oli 51,3 vuotta (naiset 50,7 ja miehet 52,1 vuotta). Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 55 - 59-vuotiaat. Kaaviossa 1 on esitetty ikäjakauma kokonaisuudessaan.



Kaavio 1: Henkilöstö sukupuolittain ja ikäryhmittäin v. 2018 (naiset/miehet).

1.9 Palvelussuhde

1.9.1 Rekrytointi

Savon koulutuskuntayhtymän tavoitteena on olla hyvä ja houkutteleva työnantaja. Näin varmistetaan osaavan henkilökunnan saatavuus ja pysyminen kuntayhtymän palveluksessa. Tasa-arvolain mukaan avoimena oleviin työtehtäviin valitaan ansioitunein ja pätevin henkilö riippumatta hakijan taustasta. Henkilöstön valinnassa muodollisen kelpoisuuden lisäksi arvostetaan henkilökohtaisia ominaisuuksia, erityisosaamista, monipuolisuutta, asennetta, hyvää yhteistyökykyä ja hyviä työyhteisötaitoja. Rekrytoinnissa käytetään sähköistä järjestelmää Kuntarekryä. Kuntayhtymässä on ollut Kuntarekryn kautta avoimena vuonna 2018 yhteensä 50 virkaa / tointa. Saapuneita hakemuksia avoimiin paikkoihin tuli yhteensä 586. Hakijoista 68 % oli naisia.

1.9.2 Palkkaus

Palkanmaksun periaatteet määräytyvät alan virka- ja työehtosopimusten, sääntöjen, paikallisten sopimusten ja palkkausta koskevan ohjeistuksen perusteella. Virka- ja työehtosopimuksissa (KVTES, OVTES, TS) on omat säännöksensä tehtäväkohtaisesta palkasta ja peruspalkan lisäksi maksettavista lisistä, esim. työkokemukseen perustuvista lisistä. Tavoitteena on tasa-arvoinen palkkaus naisten ja miesten sekä eri henkilöstöryhmien välillä.

Versio: 1.1.
Käsitelty
kuntayhtymän
johtoryhmässä
24.9.2019

Palkkakartoituksessa keskiansiot on laskettu kokoaikatyössä täyttä palkkaa saaneen henkilöstön ansioista. Tiedot on esitetty yksilön tietosuoja huomioiden (kummassakin sukupuoliryhmässä vähintään 6 henkilöä). Palkkakäsittelenä on käytetty sekä tehtäväkohtaista palkkaa/peruspalkkaa että kokonaispalkkaa euroa/kk. Tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttava tekijä on virka- ja työehtosopimuksessa määritelty hinnoittelutunnus. OVTES:n peruspalkoissa (osio C, liite 1) on mukana myös vuosisidonnainen lisä, KVTES:n/TS:n tehtäväkohtaisesta palkasta se puolestaan puuttuu niin kuin myös OVTES:n osio B ja osio C:n yhteisten määräysten osalta.

KVTES:n osalta vertailussa ovat mukana liitteen 1 ja 4 tehtäväkohtaiset palkat ja kokonaispalkat (taulukko 4). Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtäväkuvaukseen ja sen perusteella tehtyyn vaativuuden arviointiin. Kun eri ryhmien keskiansioita verrataan toisiinsa, on otettava huomioon, että samankin ryhmän sisällä työt voivat olla vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisia, jolloin palkkaus myös vaihtelee. Kokonaispalkassa on mukana vuosisidonnainen lisä ja henkilökohtainen lisä.

KVTES Liite 1 sisältää hinnoitteluryhmät Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (01ASI040), Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät (01TOI060), Ict-alan asiantuntijatehtävät (01ICT040), Ict-alan ammattitehtävät (01ICT060) sekä Sisäisen palvelutoiminnan tehtävät (01PER070). 01ASI040 palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ovat tyypiltään suunnittelu- tai muita asiantuntijatehtäviä. 01TOI060 palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävänä on esimerkiksi taloushallinnon, palkanlaskennan, asiakaspalvelun, hallintopalvelun, markkinoinnin ja muut toimistoalan tehtävät. Palkkahinnoittelukohdassa on tyypillistä, että tehtävien vastuullisuus ja itsenäisyys voivat vaihdella merkittävästi. 01ICT040 palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat ICT-alan suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät, joihin liittyy vaativien ja laajojen tietojärjestelmien suunnitteleminen ja toteuttaminen. 01ICT060 palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat ICT-alan suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät sekä käytön ja sovellusten tukitehtävät sekä laitteiden tekninen käyttö, käytön suunnittelu ja tekniset tukitehtävät. 01PER070 hinnoittelukohtaan kuuluvat vahtimestaritehtävät. Näitä palkkatietoja ei voida hinnoitteluryhmittäin vertailla, koska kaikissa ryhmissä ei sekä naisia ja miehiä ole vähimmäisvaatimuksen määrää (6 henkilöä).

Em. ryhmistä korkeimmin hinnoiteltu on 01ASI040, jossa naisten osuus on 90 %. Puolestaan alimmin hinnoiteltu ryhmä on 01PER070, jossa miesten osuus on 100 %.

Versio: 1.1.
 Käsitelty
 kuntayhtymän
 johtoryhmässä
 24.9.2019

KVTES Liite 4 sisältää hinnoitteluryhmään kuuluvat Sosiaalityön asiantuntijatehtävät (04SOS04A) Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät (04SOS050), Sosiaalihuollon ammattehtävät (04SOS06A) ja Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävät (04PER010). 04SOS04A ryhmään kuuluvat henkilöt tekevät sosiaalialan asiantuntijatehtäviä. 04SOS050 ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat sosiaalisen tuen, ohjauksen, kasvatuksen ja kuntoutuksen tehtävistä. 04SOS06A ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat hoidon-, huolenpidon-, kasvatuksen- ja kuntoutuksen tehtävistä. 04PER010 ryhmään voivat kuulua esimerkiksi asuntolanhoitaja ja henkilökohtainen avustaja. Näitä palkkatietoja ei voida hinnoitteluryhmittäin vertailla, koska kaikissa ryhmissä ei sekä naisia ja miehiä ole vähimmäisvaatimuksen määrää (6 henkilöä). Em. Ryhmistä korkeimmin hinnoiteltuja ryhmiä ovat 04SOS04A ja 04SOS050, joissa naisten osuus on 67 %. Puolestaan alimmin hinnoiteltu ryhmä on 04PER070, jossa miesten osuus on 75 %.

KVTES:n muiden liitteiden ja hinnoittelemattomien ryhmien osalta ei myöskään eri sukupuolen edustajien vähimmäisvaatimus kuusi (6) henkilöä/sukupuoli toteutunut. Siitä syystä vertailu puuttuu.

KVTES	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		Palkkaero	Kokonaispalkka keskimäärin €/kk		Palkkaero
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	%	Naiset	Miehet	%
Liite 1	90	23	2908,32	2782,52	4,30 %	3204,14	3075,82	4,00 %
Liite 4	17	8	2266,75	2165,75	4,50 %	2438,51	2336,13	4,20 %

Taulukko 4: Palkkakartoitus 2019 KVTES (naiset/miehet).

OVTES:n (taulukko 5) osio C:n liite 1 palkkaeroihin vaikuttaa naisten/miesten sijoittuminen eri hinnoittelutunnuksiin. Lehtorit/tuntiopettajat, joilla on ylempi korkeakoulututkinto, ovat 66 % naisia. Puolestaan toinen ääripää lehtorit/tuntiopettajat, joilla on soveltuva opistoasteen tutkinto tai muu soveltuva tutkinto, ovat 76 % miehiä.

Versio: 1.1.
 Käsitelty
 kuntayhtymän
 johtoryhmässä
 24.9.2019

OVTES:n osalta lukion opetushenkilöstöä ei vertailuun voitu ottaa mukaan, koska minimivaatimus 6 henkilöä molempien sukupuolten edustajina ei toteutunut.

OVTES	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		Palkkaero	Kokonaispalkka keskimäärin €/kk		Palkkaero
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	%	Naiset	Miehet	%
Osio C yhteiset määräykset	9	12	5130,11	5077,53	1,02 %	5668,84	5709,84	0,70 %
Osio C liite 1	183	187	4071,69	3880,47	4,70 %	4168,66	3961,02	5,00 %

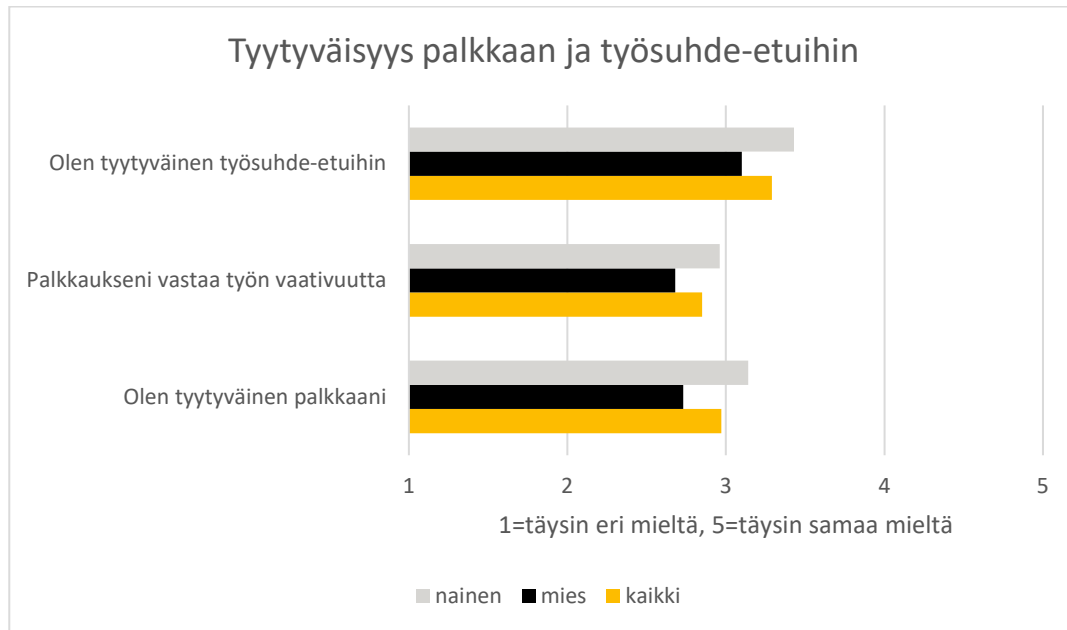
Taulukko 5: Palkkakartoitus 2019 OVTES (naiset/miehet).

TS:n osalta palkkavertailua ei voitu tehdä, koska kokonaisuuttakin tarkastellen vähimmäisvaatimus eri sukupuolen edustajien suhteen ei toteutunut.

Tasa-arvokyselyssä 2019 kysyttiin henkilöstön tyytyväisyyttä palkkaukseen ja työsuhte-etuihin sekä sitä, vastaako palkkaus työn vaativuutta.

Palkkaukseen liittyvissä väittämissä naiset olivat jonkin verran tyytyväisempiä palkkaansa kuin miehet (naiset ka. 3,18 / miehet ka. 2,84).

Mielipiteiden vaihteluväli oli suurta koko kysymysryhmässä (naiset ka. 3,18, kh 1,05 / miehet ka. 2,84, kh 1,16).



Kaavio 2: Henkilöstön tyytyväisyys palkkaukseen 2019 (kaikki/naiset/miehet).

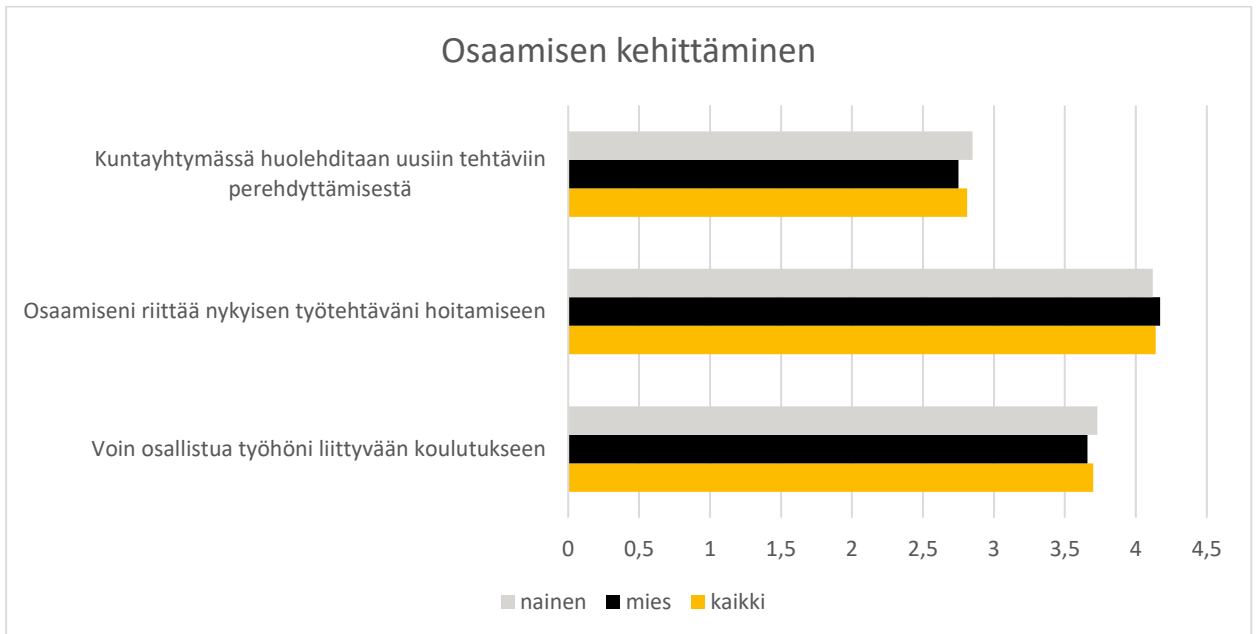
1.9.3 Osaamisen kehittäminen

Kuntayhtymän strategiassa vuoteen 2022 on määritelty kolme oppimisympäristöä, oppilaitos, verkko ja työelämä, jotka tukevat yksilöllistä ja jatkuvaa oppimista. Henkilöstölle määritellään jokaisen oppimisympäristön suhteen tavoitetila kyseisessä toimintaympäristössä vaadittavaan osaamiseen.

Strategia toteutuu osaamisen johtamisella, joka on määritelty yhdeksi kuntayhtymän hyvän johtamisen elementeistä. Osaamisen johtaminen on systemaattista ja ennakoivaa johtamistyötä, jolla varmistetaan henkilöstön osaamisen ajantasaisuus.

Henkilöstön kokemus omasta osaamisesta nykyisen työtehtävän hoitamiseen on vahva. Perhdyttämisessä tulokset ovat alhaiset ja vaativat toimenpiteitä. Koulutukseen pääsyn suhteen tulos on melko hyvällä tasolla. Naisten ja miesten tulokset ovat lähellä toisiaan sekä keskiarvojen että keskihajontojen suhteen.

Vuoden 2018 aikana naiset olivat koulutuksessa keskimäärin 3,3 työpäivää/htv ja miehet 2,8 työpäivää/htv.

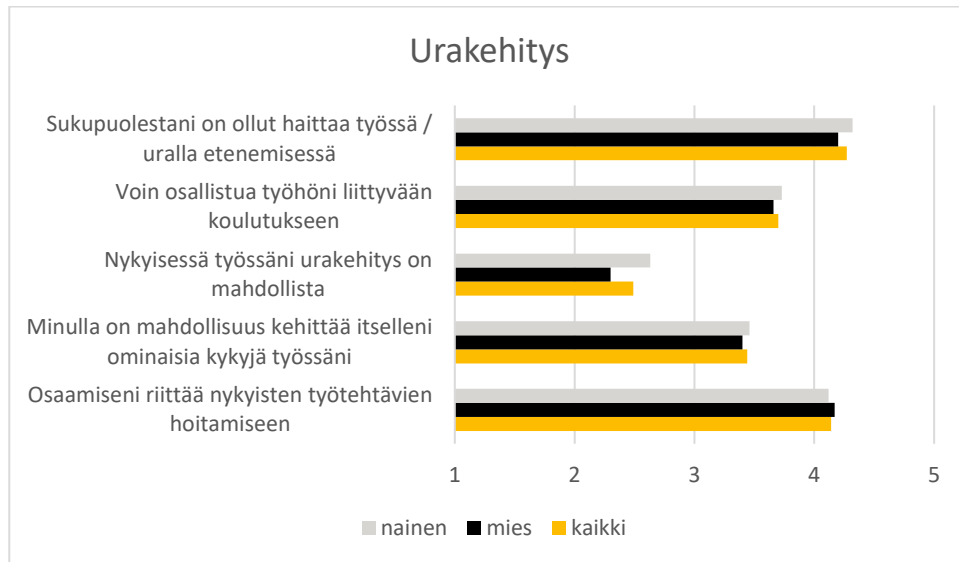


Kaavio 3: Henkilöstön tyytyväisyys osaamisen kehittämiseen 2019 (kaikki/naiset/miehet).

1.9.4 Urakehitys

Urakehityksen mahdollistamiseksi työntekijälle myönnetään harkinnan mukaan virka- ja työvapaita mm. opintovapaita tai opettajien työelämään tutustumista varten. Molemmilla sukupuolilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Henkilöstön koulutuksen ja kehittämisen tulee tukea tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä suunnitelmallisesti. Sijaisjärjestelyt eivät saa olla esteenä koulutukseen hakeutumisessa.

Tasa-arvokyselyssä 2019 kysyttiin henkilöstön mielipiteitä urakehityksestä (asteikko 1–5). Kaikkien vastausten keskiarvona naisten/miesten tyytyväisyys oli hyvin lähellä toisiaan (naiset ka. 3,65 / miehet ka. 3,55). Urakehityksen kannalta heikoin tulos on väittämässä: *Nykyisessä työssäni urakehitys on mahdollista* (naiset ka. 2,63 / miehet ka. 2,30).



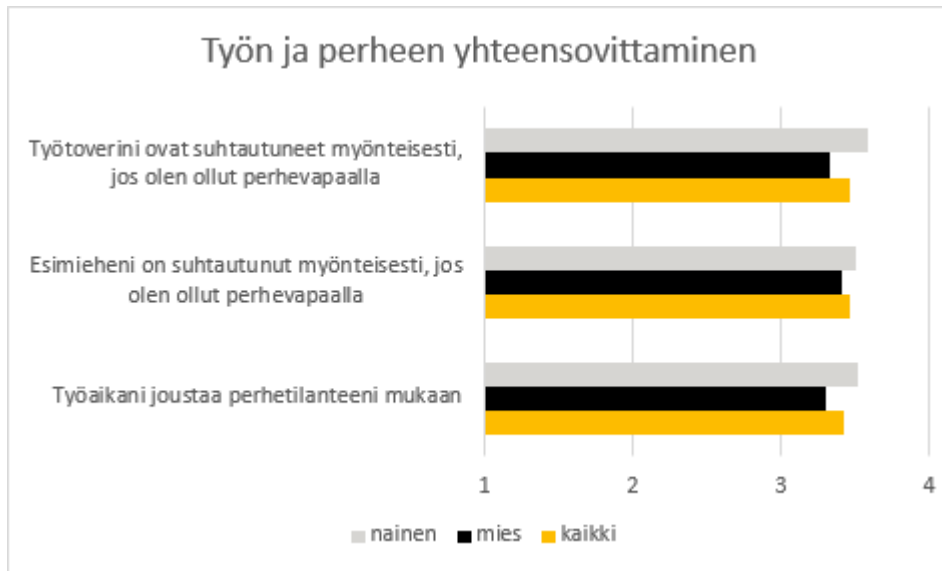
Kaavio 4: Urakehitys 2019 (kaikki/naiset/miehet).

1.9.5 Työn, perheen ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Savon koulutuskuntayhtymä huomioi naisten ja miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Työtä suunnitellessa otetaan huomioon tasapuolinen perhevapaiden käyttö eri elämäntilanteissa.

Tasa-arvokyselyssä 2019 työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksia vertailuna miehet/naiset-näkökulmasta (asteikko 1–5). Väittämien vastausten perusteella naiset kokevat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen keskimäärin helpommaksi kuin miehet (kaikkien tulosten keskiarvo, miesten tulokset < 3,45, naisten tulokset > 3,45).

Perhevapailla vuoden 2018 aikana ovat naiset olleet keskimäärin 8,9 työpäivää/htv ja miehet 1,5 työpäivää/htv.



Kaavio 5: Työn ja perheen yhteensovittaminen 2019 (kaikki/naiset/miehet).

1.10 Työolot

1.10.1 Työyhteisö ja työilmapiiri

Tasa-arvokyselyssä 2019 kysyttiin henkilöstön mielipiteitä työyhteisöön ja työilmapiiriin liittyen (asteikko 1–5). Kaikkien vastausten keskiarvona naisten/miesten tyytyväisyydessä on jonkin verran eroa (naiset ka. 3,59 / miehet ka. 3,40). Naiset ovat kaikissa väittämässä tyytyväisempiä kuin miehet. Heikoimman arvion sai väittämä ”Kuntayhtymässä huolehditaan uusiin tehtäviin perehdyttämisestä” (naiset ka. 2,85 / miehet ka. 2,75).

Naisten tuloksissa heikoin tulos (< 3,5) ja suurin vaihteluväli (> 0,80) oli seuraavissa väittämässä:

Yhteistyö eri ammattiryhmien välillä on sujuvaa (ka. 3,39, kh 0,89)

Kuntayhtymässä huolehditaan uusiin tehtäviin perehdyttämisestä (ka. 2,85, kh 0,96)

Tietoa jaetaan työyksiköni sisällä (ka. 3,46, kh 0,96).

Miesten tuloksissa heikoin tulos (< 3,5) ja suurin vaihteluväli (> 0,80) oli seuraavissa väittämässä:

Yhteistyö eri ammattiryhmien välillä on sujuvaa (ka. 3,25, kh 0,94)

Koen työyksiköni ilmapiirin hyväksi (ka. 3,44, kh 1,07)

Kuntayhtymässä huolehditaan uusiin tehtäviin perehdyttämisestä (ka. 2,75, kh 1,08)

Tietoa jaetaan työyksiköni sisällä (ka. 3,26, kh 1,02)

Pidämme toisemme ajan tasalla työyksikössämme (ka. 3,27, kh 1,07)

Olen tyytyväinen esimieheltä saamaani tukeen (ka. 3,40, kh 1,08).



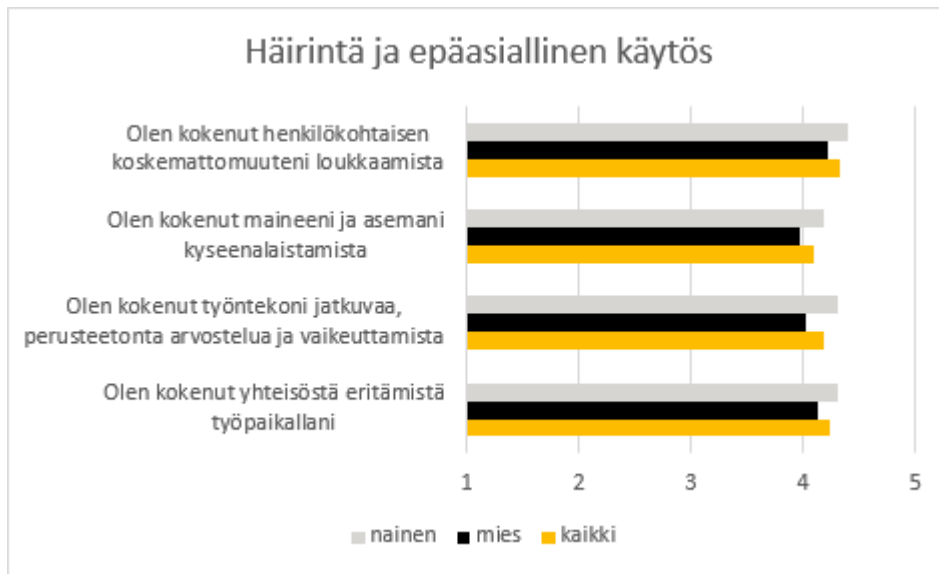
Kaavio 6: Työyhteisö ja ilmapiiri 2019 (kaikki/naiset/miehet).

1.10.2 Häirintä ja epäasiallinen käytös

Tasa-arvokyselyssä 2019 kysyttiin henkilöstön mielipiteitä häirintään ja epäasialliseen käytökseen liittyen (asteikko 1–5). Kaikkien vastausten keskiarvona naisten/miesten tyytyväisyys oli hyvin lähellä toisiaan (naiset ka. 4,30 / miehet ka. 4,09). Merkittävää eroa ei myöskään syntynyt kokonaisuuteen sisältyvien väittämien kohdalla.

Väittämissä, joissa käsitellään häirintää ja epäasiallista käytöstä sekä seksuaalisen häirintää, tilanne on ilmiön kannalta sitä parempi mitä suurempi lukuarvo on. Myös niissä väittämässä, joissa väite on kielteisessä muodossa, pätee sama tulkinta.

Mielipiteiden vaihteluväli oli merkittävä (keskihajonta > 0,8) kaikkien väittämien kohdalla sekä naisten että miesten vastauksissa. Kuitenkin vastausten keskiarvot olivat hyvät (ka. > 4) kaikissa muissa väittämissä, paitsi miehillä väittämässä *Olen kokenut maineeni ja asemani kyseenalaistamista*, jossa myös keskihajonta oli merkittävän suuri (ka. 3,97, kh 1,16).



Kaavio 7: Häirintä ja epäasiallinen käytös 2019 (kaikki/naiset/miehet).

1.10.3 Sukupuolinen häirintä

Tasa-arvokyselyssä 2019 kysyttiin henkilöstön mielipiteitä sukupuoliseen häirintään liittyen (asteikko 1–5). Kaikkien vastausten keskiarvona naisten/miesten käsitykset olivat hyvin lähellä toisiaan. Silloin kun väittämät ovat kielteisiä, on raportoinnissa käännetty kyselyarvot niin, että vastaus on sitä parempi, mitä suurempi luku on kyseessä.

Sukupuolisen häirinnän väittämissä tulokset ovat hyviä, kun tarkastellaan keskiarvoja. Myös keskihajonnoissa suurin osa on alle 0,8.



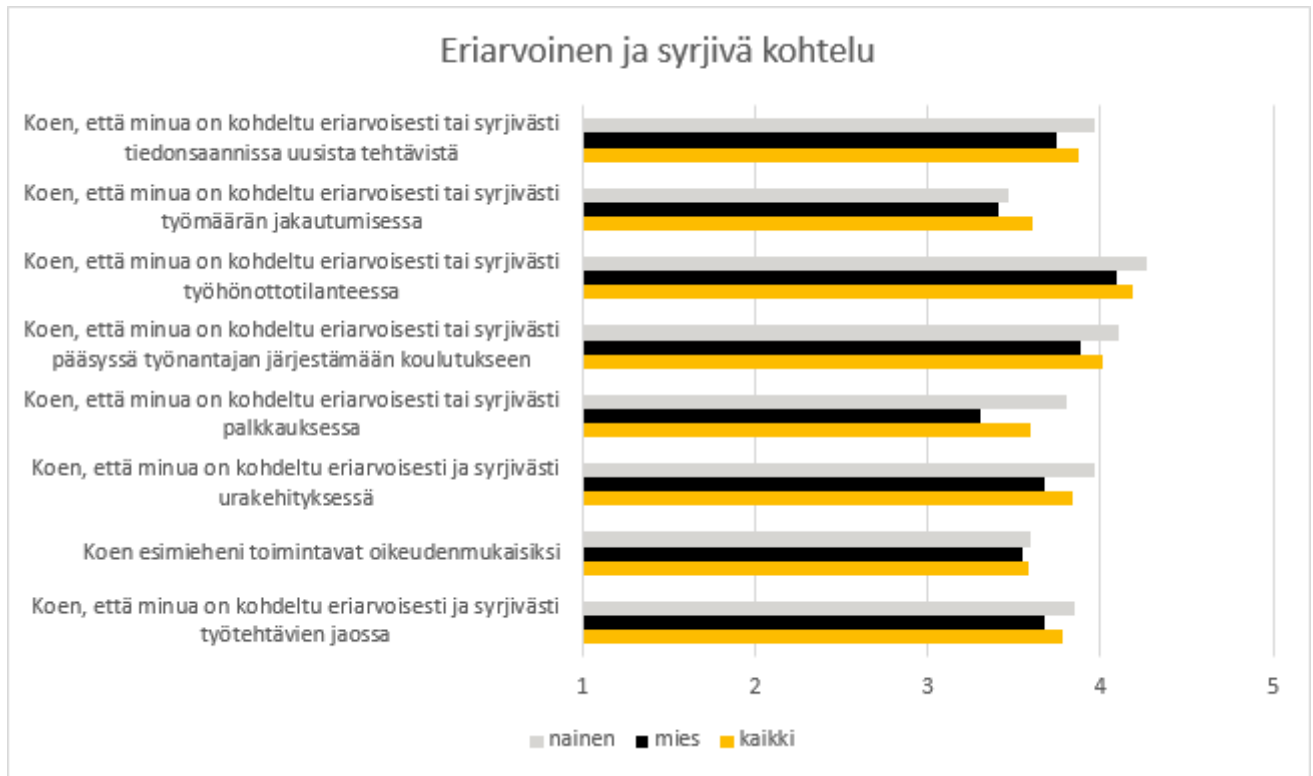
Kaavio 8. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu 2019 (kaikki/mies/nainen).

1.10.4 Eriarvoinen ja syrjivä kohtelu

Tasa-arvokyselyssä kysyttiin henkilöstön mielipiteitä eriarvoiseen ja syrjivään kohteluun liittyen (asteikko 1–5). Kaikkien vastausten keskiarvona naisten/miesten tyytyväisyys oli hyvin lähellä toisiaan. Naisten tuloksissa kaikkien väittämien tulos on > 3,5. Miesten tuloksissa heikoin tulos (< 3,5) ja suurin vaihteluväli (> 0,80) oli seuraavissa väittämissä:

Koen, että minua on kohdeltu eriarvoisesti tai syrjivästi palkkauksessa (ka. 3,31, kh 1,28)

Koen, että minua on kohdeltu eriarvoisesti tai syrjivästi työmäärän jakautumisessa (ka. 3,41, kh 1,06).



Kaavio 9: Eriarvoinen ja syrjivä kohtelu 2019 (kaikki/naiset/miehet).

1.11 Johtopäätökset

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksen perusteella voidaan todeta, ettei Savon koulutus- ja koulutuskeskusten liiton kuntayhtymässä ilmene sukupuolten välistä epätasa-arvoa. Henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun osalta sen sijaan laaditaan kehittämissuunnitelma, jonka tarkoituksena on tukea työkykyjohtamista. Kehittämissuunnitelma esitetään kappaleessa 3.

3. Kehittämissuunnitelma

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksen perusteella kehittämissuunnitelmaan kaudelle 2019 - 2021 ovat nousseet taulukkoon 6 kirjatut kohteet, toimenpiteet, aikataulut, seurantavälineet ja vastuut.

Kehittämiskohde	Toimenpiteet	Aikataulu	Seurantavälineet	Vastuu
Osaamisen kehittäminen	- Urakehityksen edistäminen avoimella ja läpinäkyvällä rekrytointiprosessilla sekä yhdenvertaisilla henkilöstön osaamisen kehittämistoimilla	2019 - 2021	Tasa-arvokysely Henkilöstökertomus	Kehityspalvelut Henkilöstöpalvelut
Työn, perheen ja yksityiselämän yhteensovittaminen	- Ikäohjelman laatiminen	2020	Laadittu ikäohjelma	Kehityspalvelut Henkilöstöpalvelut
Vuorovaikutus ja tiedon jakaminen	- Perehdytys suunnitelman jalkauttaminen ja suunnitelman toteutumisen dokumentointi	2020	TOB 2020 - 2021	Kehityspalvelut Henkilöstöpalvelut

Taulukko 6: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden kehittämissuunnitelma 2019 - 2021.

Kuntayhtymän riskit tuloskortin tavoitteiden näkökulmasta

Näkökulmat	Tavoitteet	Tavoitteen saavuttamista uhkaavat riskit
Talous	Toimintatuotot	Järjestämislupien täyttöaste on alle 100 % Valtion lisäleikkaukset Kokonaisvaltaisten koulutus- ja palveluratkaisujen toteuttaminen Koulutuksen järjestäjän ammattitaito Työelämäpalvelujen onnistuminen myynnissä
	Tulos	Ennakointi, raportointi reaaliajassa Kustannusten sopeuttaminen vastaamaan tulorakennetta Miksi, mitä, missä, miten ja milloin -ratkaisut
Asiakas	Tutkintojen määrä	Koulutuksen järjestäjän ammattitaito Työelämäyhteydet Oppimisympäristöt Digitalisaation ja uuden pedagogiikan mahdollisuuksien hyödyntäminen Henkilökohtaistaminen Työelämässä oppiminen ja ammattiosaamisen näytöt Alueen työelämätarpeita palveleva tutkintorakenne
	Opiskelijapalaute	Palautteen kattava kerääminen Palautteen käsittely ja toimenpiteet Koulutuksen järjestäjän ammattitaito Oppimisympäristöt Ilmapiiri ja hyvinvointi
	Työelämäpalaute	Palautteen kattava kerääminen Palautteen käsittely ja toimenpiteet Kokonaisvaltaisten koulutus- ja palveluratkaisujen toteuttaminen Koulutuksen järjestäjän ammattitaito Työelämäyhteistyö
	Vetovoimaisuus yhteishaussa	Aloituspaiikkojen kohdentaminen Alueen työelämätarpeita palveleva tutkintorakenne Koulutuksen järjestäjän ammattitaito Imago ja maine Viestintä ja markkinointi
	Opiskelijavuodet	Koulutuksen järjestäjän ammattitaito Imago ja maine Henkilökohtaistaminen Työelämässä oppiminen ja ammattiosaamisen näytöt Oppimisympäristöt Viestintä ja markkinointi

Kuntayhtymän riskit tuloskortin tavoitteiden näkökulmasta

Näkökulmat	Tavoitteet	Tavoitteen saavuttamista uhkaavat riskit
	Keskeyttäminen	Ryhmäytyminen Opiskelijahuolto Opetuksen laatu ja järjestelyt Oppimisympäristöt Opiskelu- ja oppimisilmapiiri Positiivinen tulevaisuuskuva omalle elämälle Oikean alavalinnan varmistaminen Ammattialan arvostus Viestintä ja markkinointi
	Työllistyminen	Alueen työmarkkinat kohtaava koulutustarjonta Työmarkkinatilanne Työelämävalmiudet ja osaaminen Yrittäjyysvalmiudet Koulutuksen järjestäjän maine Koulutuksen järjestäjän työelämäyhteydet
	Opiskelijapalautteen vastausaktiivisuus	Palautteen antamisen helppous Palautteen käsittely ja toimenpiteet Toimenpiteistä viestiminen
Henkilöstö	Työolobarometri	Johtaminen ja esimiestyö Tiedottaminen ja vuorovaikutus Työhallinta ja vaativuus Työympäristö Työhyvinvointi Kustannusten sopeuttaminen vastaamaan tulorakennetta
	Henkilöstön kehittämismenot	Taloustilanne Kehittämisen kohdentaminen Kehityskeskustelujen toteuttaminen
	Dokumentoidut kehityskeskustelut	Kehityskeskustelujen laatu Kehityskeskustelujen kattavuus Dokumentointi Sitoutuminen sovittuihin asioihin

Kuntayhtymän ja tulosalueiden tulokorttien mittariseloste

Jos mittari koskee vain osaa tulosalueista, on tulosalueet lueteltu erikseen mittarin yhteydessä.

TALOUSNÄKÖKULMAN MITTARIT

Toimintatuotot (M€)

- mittari kertoo toiminnan volyyymista ja sen kehitymisestä
- mittariin lasketaan tuloslaskelman ulkoiset tulot

Tulos (M€)

- mittari kertoo toiminnan taloudellisesta tuloksesta
- mittariin lasketaan tuloslaskelman tulos

ASIAKASNÄKÖKULMAN MITTARIT

Tutkintojen määrä

- mittari kertoo kyvystämme tuottaa opiskelijoillemme ammatillista osaamista sekä yleissivistävää osaamista
- mittariin lasketaan suoritettut ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot
- mittariin lasketaan suoritettut ylioppilastutkinnot
- mittariin lasketaan oppisopimuksena kuntayhtymän ulkopuolella järjestämät tutkinnot

Opiskelijapalaute

- mittari kertoo opiskelijoiden tyytyväisyydestä järjestämäämme koulutukseen
- mittari lasketaan Opetushallituksen toteuttaman valtakunnallisen Amispalautteen päättökyselyn tuloksista ja lukiokoulutuksen päättökyselyn tuloksista
 - mittarin arvo muodostuu kaikille koulutuksen järjestäjille yhteisten väittämien keskiarvosta ja lukiokoulutuksen abipalautteen väittämien keskiarvosta
 - arviointiasteikko 1 (heikoin) – 5 (paras)

Työelämäpalaute

Kehityspalvelut ja Yhteiset palvelut

- mittari kertoo työ- ja elinkeinoelämän tyytyväisyydestä toimintaamme
- mittari lasketaan työ- ja elinkeinoelämälle suunnattujen palautekyselyjen tuloksista
 - Ulkopuolisen puhelinhaastatteluna 500 alueen yritykselle tekemä kysely
 - mittarin arvo muodostuu palautekyselyssä kysytyjen väittämien (14) keskiarvosta, joissa vastaaja on arvioinut kokemusten tai mielikuvien perusteella kuntayhtymää koskevia väittämiä
 - Työelämäfoorumeille toteutettavan palautekyselyn tuloksista
 - Työssäoppimisen työpaikkaohjaajille toteutettavan palautekyselyn tuloksista
- arviointiasteikko 1 (heikoin) – 5 (paras)

Vetovoimaisuus yhteishaussa (%)

- mittari kertoo opiskelijoiden halukkuudesta hakeutua alueen työelämän tarpeiden perusteella suunnattuihin ammatillisten perustutkintojen tai lukiokoulutuksen aloituspaikkoihin
- mittarin arvo muodostuu ensisijaisten hakijoiden määrästä suhteessa Pohjois-Savon alueella perustutkintoa opiskelemaan tai lukiokoulutukseen hakeneiden määrään
- hakijamäärät perustuvat yhteishaun ilmoittamiin tietoihin

Opiskelijavuodet

- mittari kertoo opiskelijoiden halukkuudesta hakeutua alueen työelämätarpeiden perusteella suunniteltuihin koulutuksiin
- mittari sisältää oppisopimuskoulutuksen tietopuoliset opinnot
- mittari ei sisällä hanketoiminnassa järjestettävää koulutusta
- mittarin arvo muodostuu ammatillisen peruskoulutuksen, ammatillisen lisäkoulutuksen, työvoimakoulutuksen, oppisopimuksen tietopuolisen koulutuksen, henkilöstökoulutuksen ja muun täydennyskoulutuksen määrästä opiskelijavuosina

Asiakastyytyväisyys

Kehityspalvelut, Tilapalvelut ja Yhteiset palvelut

- mittari kertoo henkilöstön tyytyväisyydestä Yhteisten palvelujen (osaamisalueet eriteltyinä), Tilapalvelujen ja Kehityspalvelujen toimintaan
- mittarin arvo muodostuu sisäisen asiakastyytyväisyyskyselyn tuloksista ja kullekin tulosalueelle lasketaan vastausten keskiarvo kyseiselle tulosalueelle kohdennetuista kysymyksistä

Ylläpitokustannukset (ka €/m²/kk)

Tilapalvelut

- mittari kertoo toimitilojen ylläpitokustannusten keskineliöhinnan kuukaudessa
- mittarin arvo muodostuu Tilapalvelujen toimintakuluista kuukaudessa jaettuna koko kuntayhtymän toimitilojen määrällä (ns. yhtiövastike)

Tilakustannukset toimintatuotoista (%)

Tilapalvelut

- mittari kertoo kuinka paljon toimintatuotoista kuluu tilakustannuksien kattamiseen
- mittarin arvo muodostuu tilakustannusten suhteesta kuntayhtymän toteutuneisiin toimintatuottoihin

PROSESSINÄKÖKULMAN MITTARIT

Keskeyttäminen (%)

- mittari kertoo ammatillista perustutkintoa suorittavien opiskelijoiden koulutuksen keskeyttämisestä silloin kun opiskelija jää ”tuuliajolle” (=negatiivinen keskeyttäminen)
- mittarin arvo muodostuu niiden oppilaitoksesta eronneiden opiskelijoiden osuudesta koko opiskelijamäärästä, joiden eron seuraus luokitellaan negatiiviseksi

Työllistyminen valmistumisen jälkeen (%)

- mittari kertoo kyvystämme tuottaa ammattitaitoa alueen työelämän tarpeisiin
- mittari lasketaan Opetushallituksen toteuttaman valtakunnallisen Amispalautteen päättökyselyn väittämästä ”Oma arviointi tulevasta tilanteestasi koulutuksen jälkeen”
 - mittarin arvo muodostuu väittämän vaihtoehdoista ”työssä toisen palveluksessa” ja ”yrittäjä tai itsenäinen ammatinharjoittaja”

Opiskelijapalautteen vastausaktiivisuus (%)

Oppimispalvelut

- mittari kertoo opiskelijoiden vastaamisaktiivisuudesta Opetushallituksen toteuttaman valtakunnalliseen Amispalautteeseen
- mittari lasketaan ammatillista perustutkintoa, ammattitutkintoa ja erikoisammattitutkintoa tai tutkinnon osaa tai osia suorittaville suunnattuun aloitus- ja päättökyselyyn vastanneiden määrän suhteesta kyselyyn vastaajiksi kuuluvien määrään
- aloituskyselyyn vastaavat opiskelijat 30 vuorokauden kuluessa HOKSin ensimmäisestä hyväksymisestä ja päättökyselyyn vastaavat valmistuvat opiskelijat viimeisen näytön antamisen jälkeisessä arviointikeskustelussa

Työolobarometrin vastausaktiivisuus (%)

Oppimispalvelut, Kehityspalvelut, Yhteiset palvelut ja Tilapalvelut

- mittari kertoo työolobarometriin tulosalueella vastanneiden määrän suhteesta tulosalueen henkilöstön kokonaismäärään
- mittarin arvo muodostuu vastaajien määrän suhteesta toistaiseksi voimassa olevissa ja määräaikaissa palvelussuhteissa olevien määrään

Tyhjien tilojen määrä (hum²)

Tilapalvelut

- mittari kertoo tyhjinä olevien tilojen määrän
- mittarin arvo muodostuu sisäilmaongelmien vuoksi käyttökiellossa olevista tiloista ja muutoin tarpeettomista ja purkupäätöstä odottavista tyhjillään olevista rakennuksista

Ylläpitokustannukset (M€/v)

Tilapalvelut

- mittari kertoo toimitiloihin kohdistuvat käyttökulut vuodessa ilman pääomakustannuksia (poistot ja korot)
- mittarin arvo muodostuu mm. vuotuisista energiakuluista, kiinteistöveroista, palkoista, rakennusten korjauskuluista jne.

Energiankulutus

Tilapalvelut

- mittari kertoo omien tilojen vuotuisen sähkön ja lämmön kulutuksen suhteessa ylläpitokustannuksiin
- mittarin arvo muodostuu omien tilojen vuotuisista sähkö- ja lämpökuluista sekä ylläpitokustannuksista

HENKILÖSTÖNÄKÖKULMAN MITTARIT

Työolobarometri

- mittari kertoo, minkälaiseksi työyhteisö kokee työhyvinvointinsa mitatulla hetkellä
- mittarin arvo muodostuu alkuvuodesta toteutettavan työolobarometrin indekseihin kuuluvien väittämien keskiarvosta
- indeksejä ovat ergonomia (2), esimiestyö (5), optimaalinen kuormitus (3), tiedonkulku ja vuorovaikutus (10), työkyky (4) ja työn kehittävyys (5)
- suluissa on väittämien lukumäärä kussakin indeksissä
- arviointiasteikko 1 (heikoin) – 5 (paras)

Henkilöstön kehittämismenot (%)

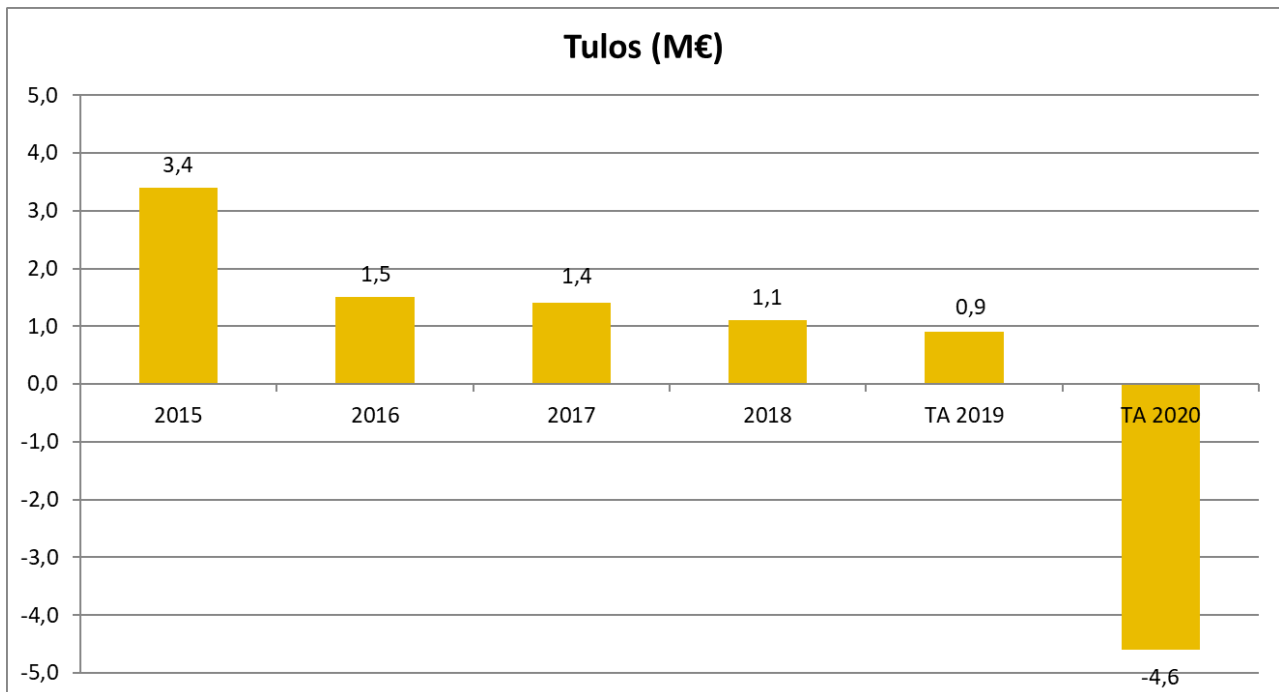
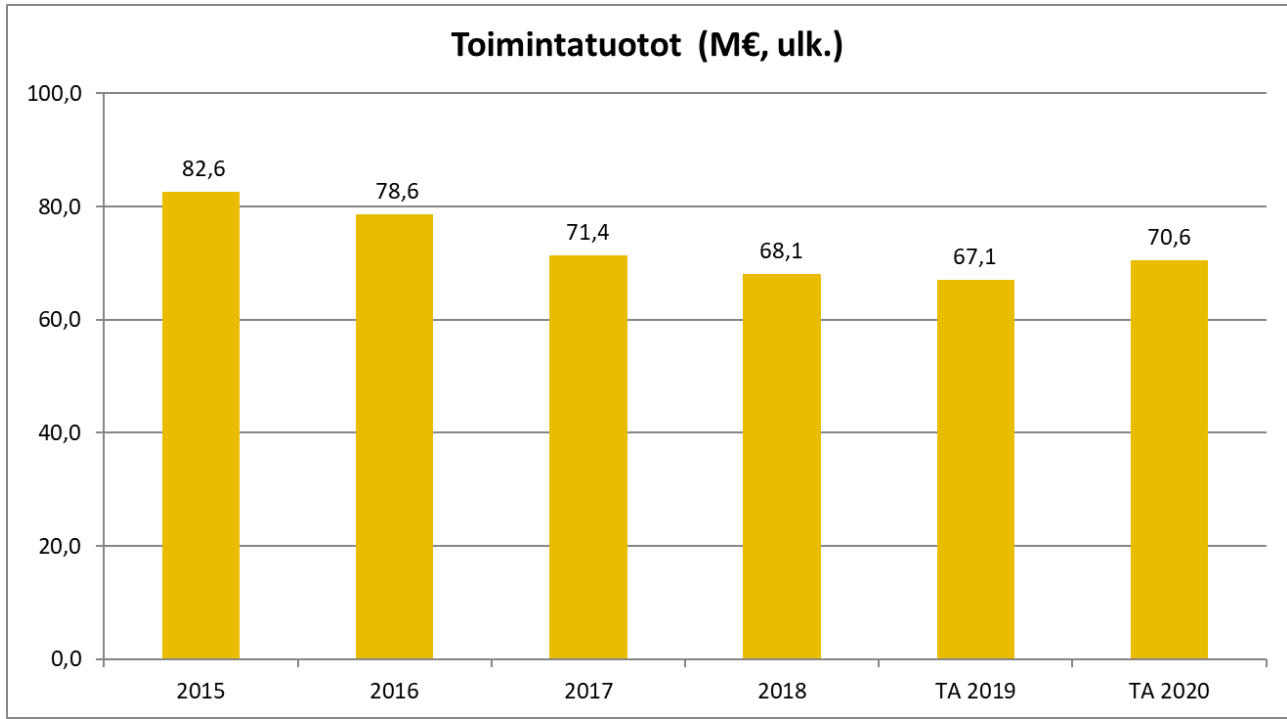
- mittari kertoo henkilöstön ammattitaidon uudistamiseen, ylläpitämiseen ja hyvinvointiin käyttämistämme taloudellisista resursseista
- mittarin arvo muodostuu henkilöstön kehittämismenojen osuudesta kaikista henkilöstömenoista
- henkilöstön kehittämismenoihin otetaan mukaan liikunta-, virkistäytymis- ja työkyvyn ylläpitopäivät

Dokumentoidut kehityskeskustelut (%)

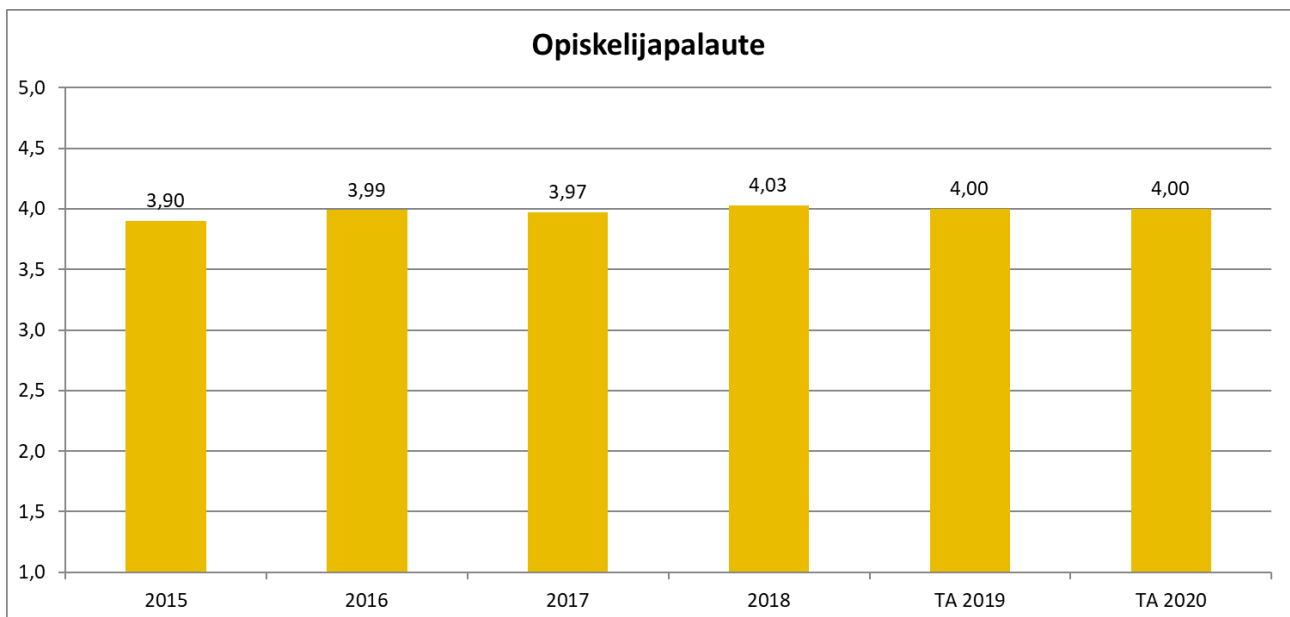
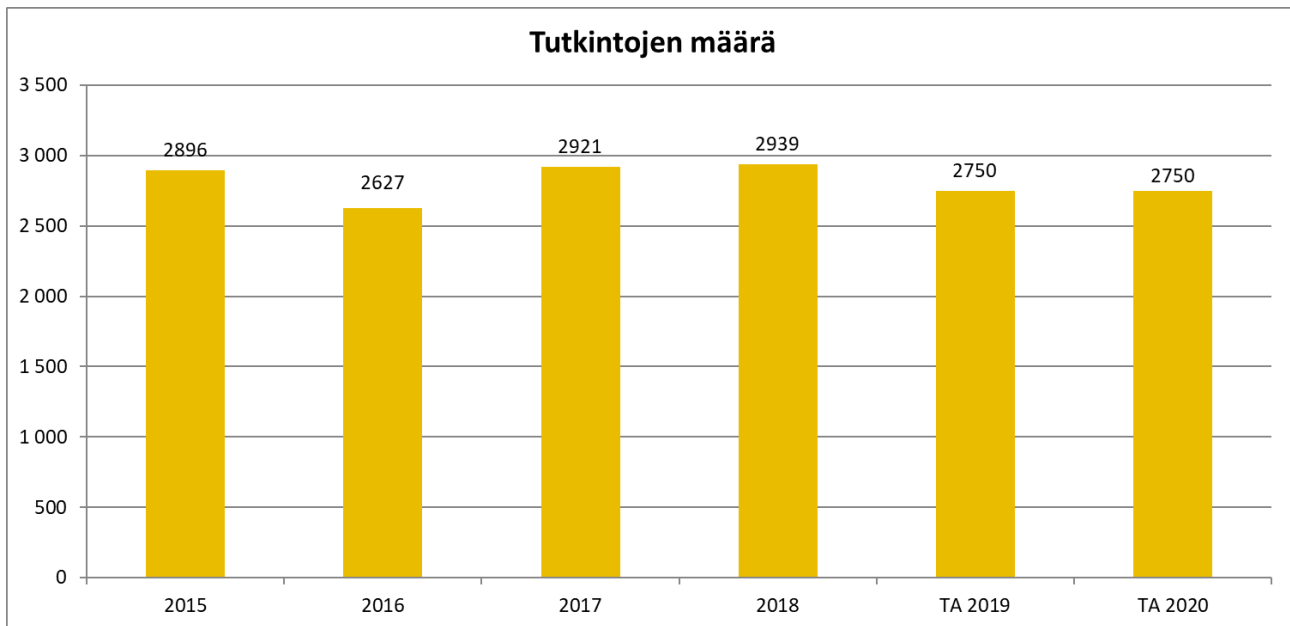
- mittari kertoo, kuinka aktiivisesti kuntayhtymässä on käyty kehityskeskusteluja
- mittarin arvo muodostuu käytyjen kehityskeskustelujen määrän suhteesta koko henkilöstön määrään
- kehityskeskustelussa esimies ja työntekijä arvioivat vuorovaikutteisesti työssä onnistumista, asettavat tavoitteita tulevaan, arvioivat osaamisen tasoa ja koulutustarpeita sekä kirjaavat sovitut asiat HRM/Osaaminen -järjestelmään

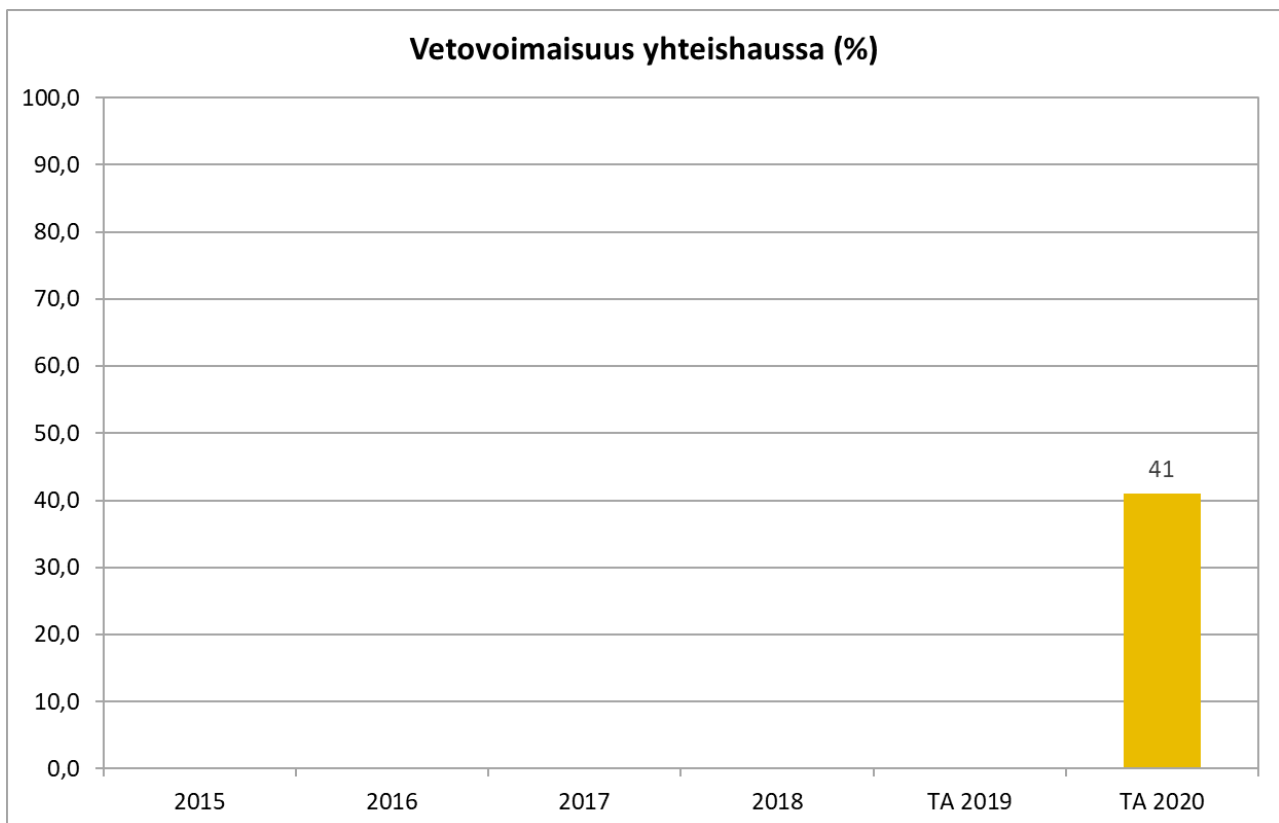
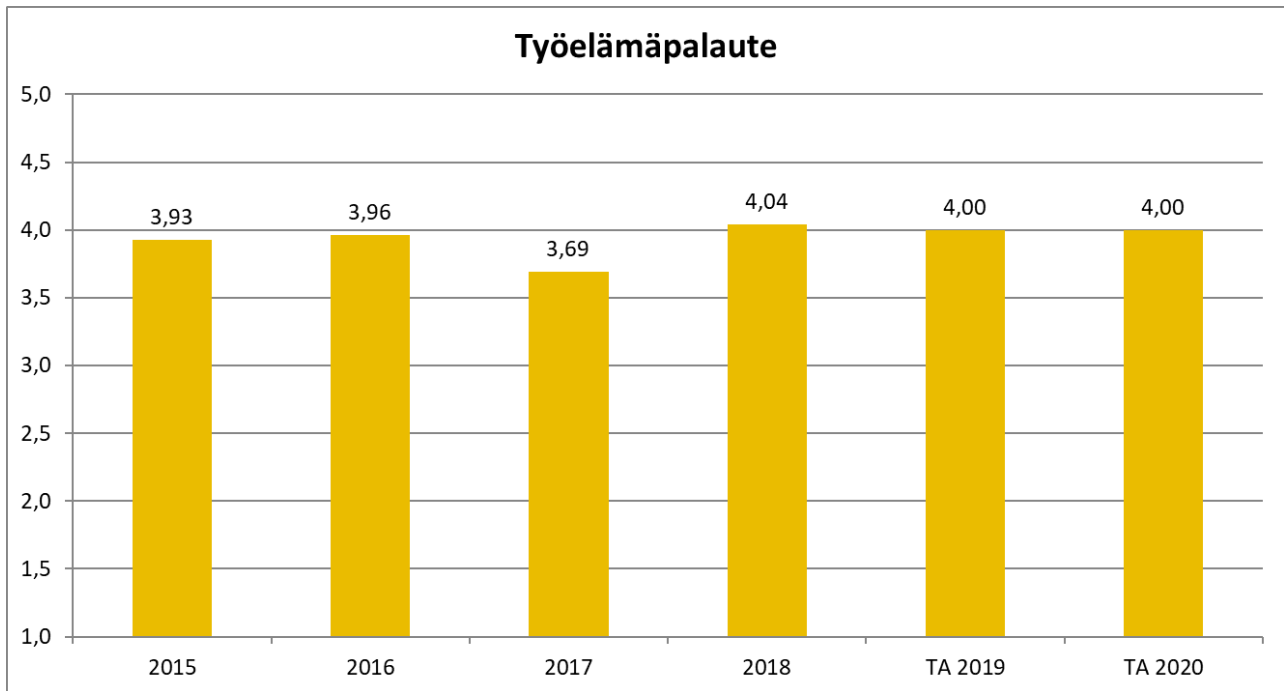
Kuntayhtymän tuloskortin mittareiden trendit, toteuma vuosina 2015 - 2018, tavoitteet vuosille 2019 - 2020

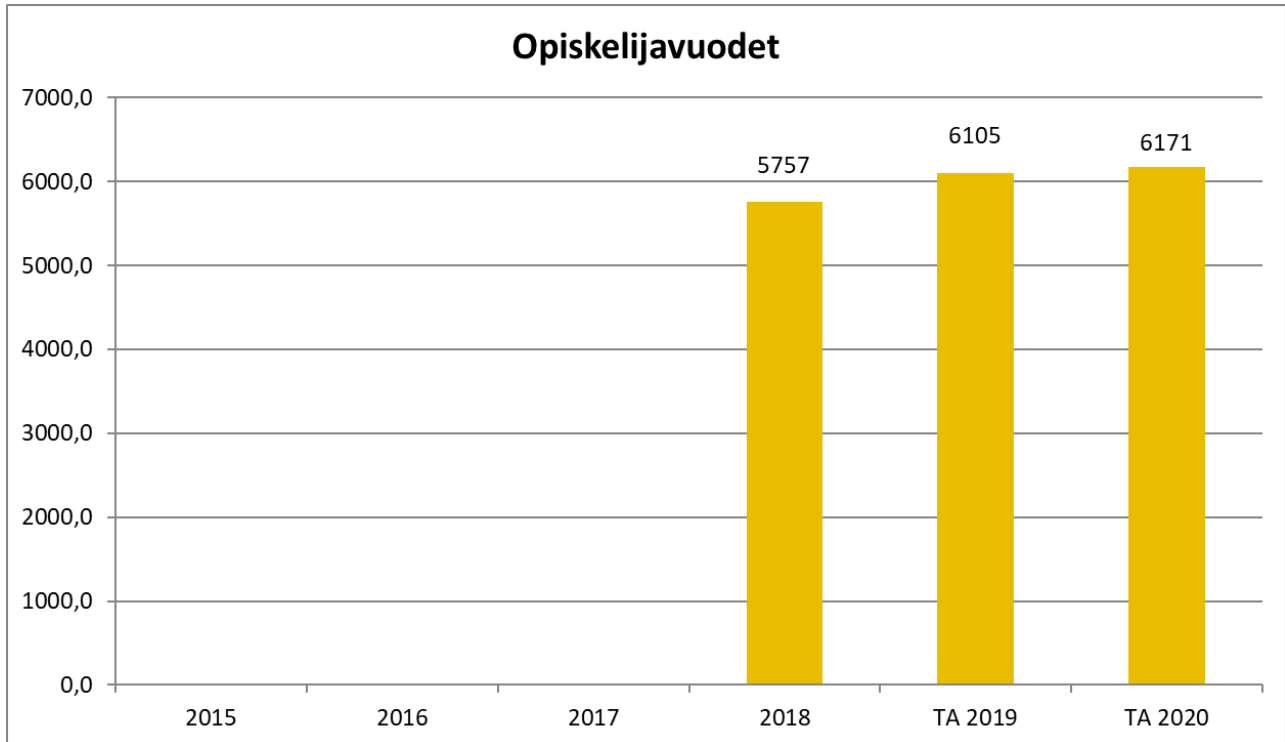
Talous



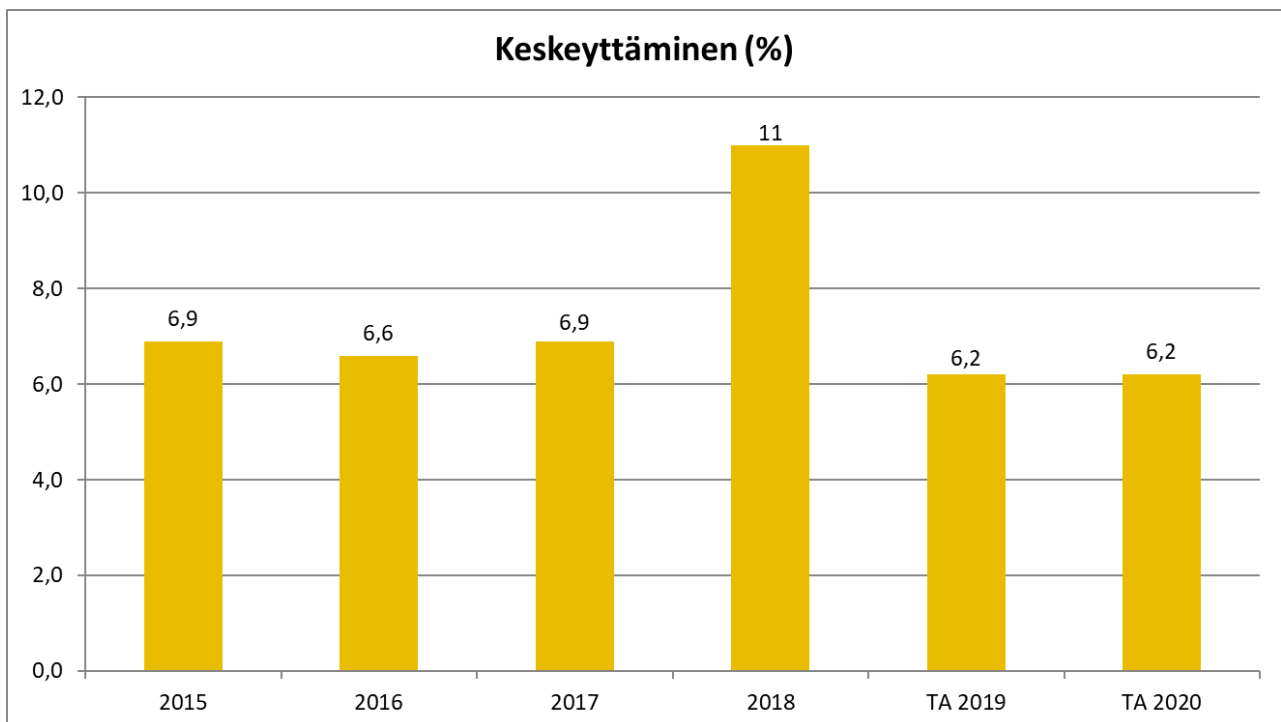
Asiakas

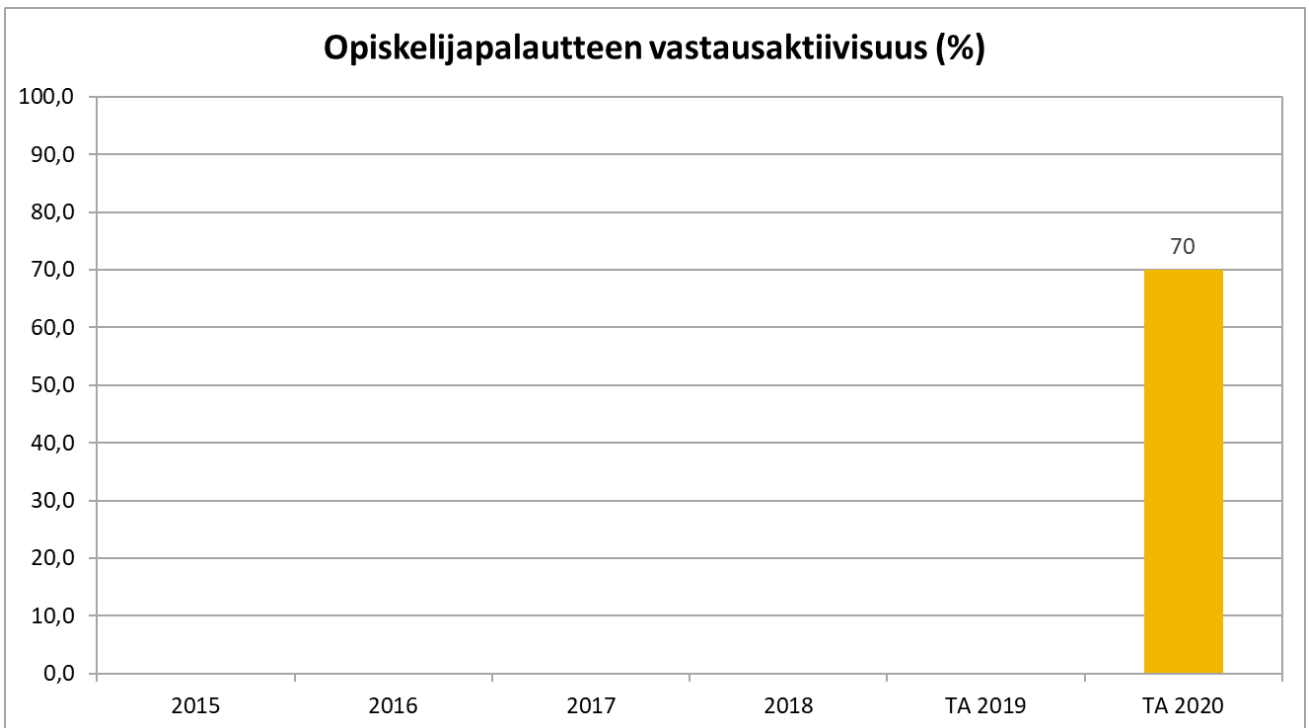
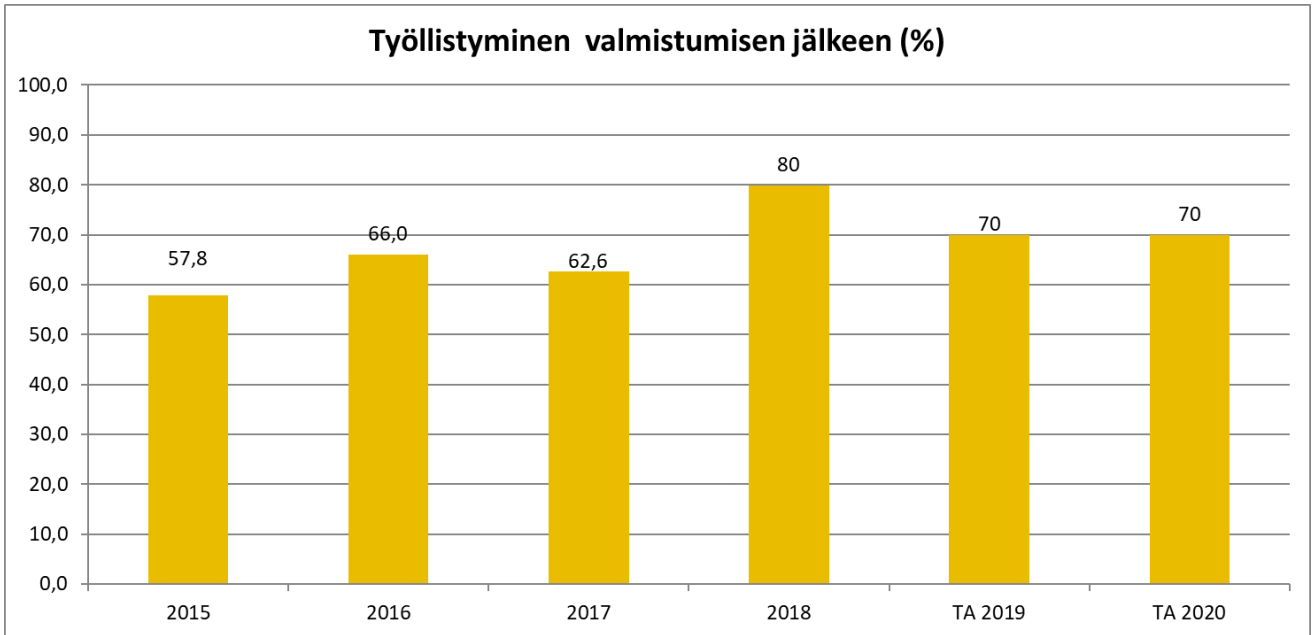




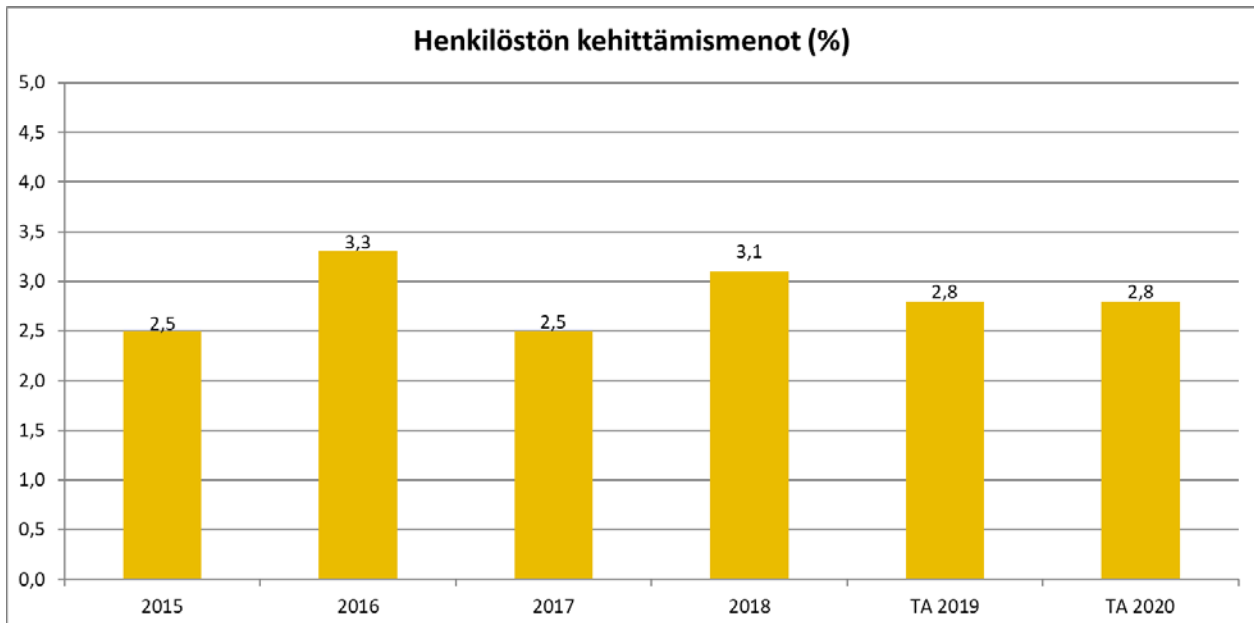
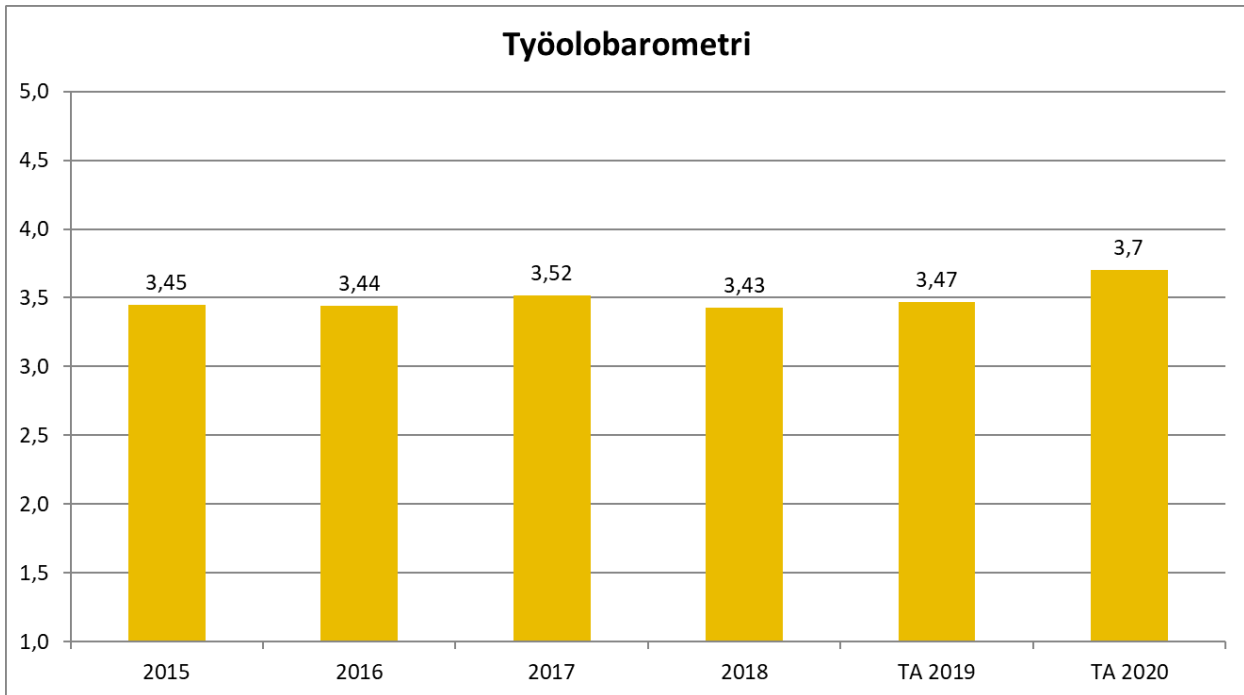


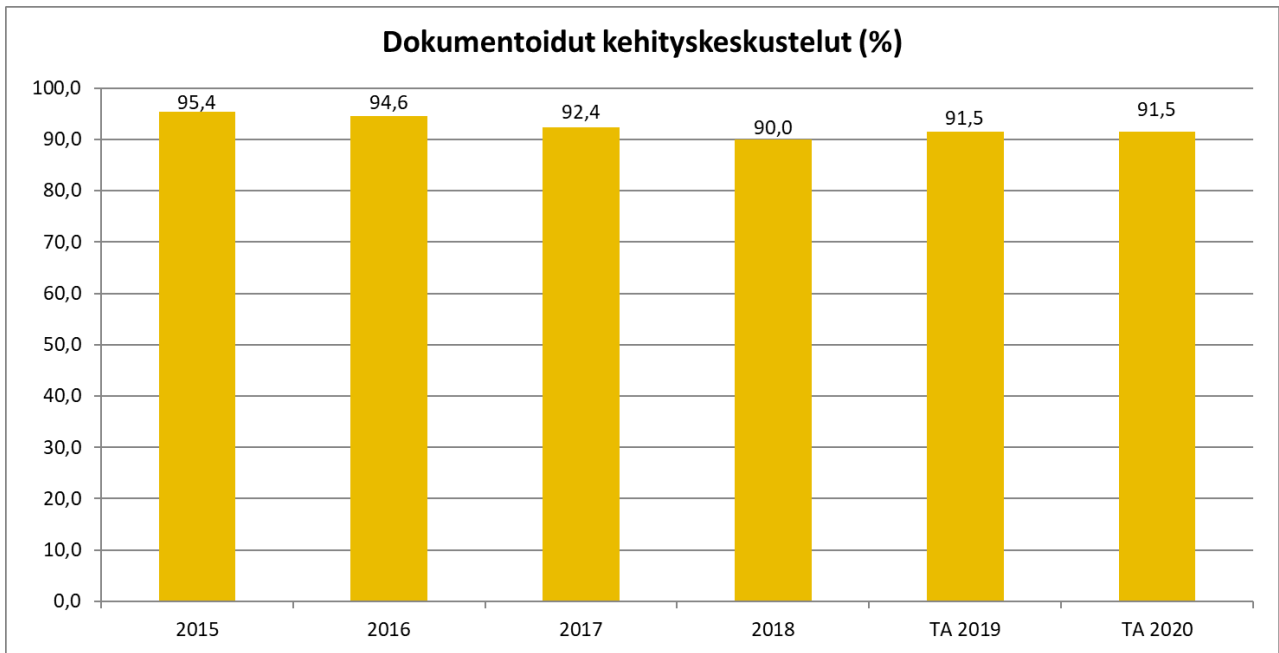
Prosessi





Henkilöstö





Koulutusyksiköt

IISALMI

Asevelikatu 4, 74100 Iisalmi

KUOPIO

Presidentinkatu 1, 70100 Kuopio
Presidentinkatu 3, 70100 Kuopio
Sammakkolammentie 2, 70200 Kuopio
Kolmisopentie 7, 70780 Kuopio
Sahakatu 2, 70800 Kuopio
Leväsentie 2, 70700 Kuopio
Microkatu 1 T, 70210 Kuopio

SIILINJÄRVI

Siltasalmentie 450, 70900 Toivala (Rissala)
Haapamäentie 1, 70900 Toivala

VARKAUS

Osmajoentie 75, 78210 Varkaus

VARKAUDEN LUKIO

Osmajoentie 75, 78210 Varkaus

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

PL 87, 70101 Kuopio
Vaihde, p. 017 214 3000
Hakutoimisto, p. 044 785 3079
etunimi.sukunimi@sakky.fi



WWW.SAKKY.FI