



TALOUSARVIO VUODELLE 2019 YHTYMÄSUUNNITELMA VUOSILLE 2019-2021

Johtoryhmä 4.10.2018 • Yhtymähallitus 12.10.2018 • YT-ryhmä 1.11.2018 • Yhtymävaltuusto 1.11.2018



**KESKI-POHJANMAAN
KOULUTUSYHTYMÄ**
Mellersta Österbottens utbildningskoncern

Sisällys

1. JOHDON KATSAUS SUUNNITELMAKAUDEN TAVOITTEISIIN	1
2. TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	3
2.1 Työllisyyden ja suhdanteiden kehitys	3
2.2 Nuorisoikäluokan kehitys ja ammatillisen koulutuksen tarjonta	4
2.3 Valtion ohjaustoimenpiteiden vaikutukset	5
2.4 Aluekehittäminen ja projektitoiminta	6
2.5 Koulutusyhteistyö ja kumppanuudet	7
2.6 Yhtymän jäsenkunnat	8
3 KOULUTUSYHTYMÄN ORGANISAATIO JA TOIMINNAN KUVAUS	9
3.1 Organisaatorakenne	9
3.1 Konsernipalvelut	10
3.1.1 Yhtymä- ja IT-palvelut	10
3.1.2 Kiinteistö- ja ruokapalvelut	10
3.2 Keski-Pohjanmaan ammattiopisto	10
3.2.1 Ammatillinen koulutus	11
3.2.2 Valmentava koulutus	13
3.2.3. Koulutus- ja palvelutoimintaa tukevat toiminnot ja osa-alueet	13
3.2.4 Työelämäpalvelut	15
3.2.4.1 Oppisopimus	15
3.2.4.2. Työvoimakoulutus	16
3.2.4.3. Vapaa sivistystyö	16
3.2.4.4. Projektitoiminta oman toiminnan, alueen elinkeinojen ja työelämän kehittäjänä	16
3.3 Opiskelijamäärän kehitys 2017–2021	17
3.4 Henkilöstötavoitteet ja henkilöstömäärän kehitys	18
4. STRATEGIA 2016 – 2020 SEKÄ YHTEISET TAVOITTEET JA TOIMENPITEET 2019–2020	19
4.1 STRATEGIA 2016 – 2020	19
4.2 Suunnitelmakauden päätavoitteet ja toimenpiteet	20
4.3. Yhtymän yhteiset tunnusluvut vuosille 2016–2021	22
4.4 Yhteiset toimintapolitiikat	24
4.4.1 Konsernitoiminta	24
4.4.2 Sisäinen valvonta ja riskienhallinta	24
4.4.3 Henkilöstön yhteistoiminta	25
4.4.4 Työsuojelu ja turvallisuus	25
4.4.5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	26
4.4.6 Kestävä kehitys	27
4.5 Talousarviovuoden tavoitteet	28
5. TALOUSARVION 2019 JA TALOUSSUUNNITELMAN 2019–2021 PERUSTELUT	32
5.1 Talousarvion 2019 ja taloussuunnitelman 2019–2021 rakenne	32
5.3 Tuloslaskelma ja tunnusluvut	32
5.4 Rahoituslaskelma ja tunnusluvut	34
5.5 Talousarviovuoden 2019 sitovat määrärahat ja perustelut	35
5.6 Konsernipalveluiden käyttötalouden kehitys 2019–2021	36
5.7 Ammattiopiston käyttötalouden kehitys 2019–2021	38
6. INVESTOINTIOHJELMA VUOSILLE 2019–2021	39
6.1 Toimitilat ja kiinteistöt	39
6.2 Irtaimen omaisuuden hankinta	39
6.3 Muut investoinnit	39
6.4 Käyttöomaisuuden poistolaskentaohjeet ja poistosuunnitelman noudattaminen	40
6.5 Investoinnit vuosina 2019–2021	40
7. JÄSENKUNTIEN MAKSUSUOUDET	41
TALOUSSUUNNITELMAN LIITTEET	42

1. JOHDON KATSAUS SUUNNITELMAKAUDEN TAVOITTEISIIN

Vuonna 2019 ammatillisessa koulutuksessa käynnistyy toinen vuosi vuonna 2018 uudistettua ammatillista koulutusta, jossa raja-aidat nuorten ja aikuisten koulutuksen väliltä on poistettu, yhteistyö työelämän kanssa korostuu ja jokaiselle opiskelijalle laaditaan joustavat, yksilölliset opintopolut. Aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja hankitaan sellaista osaamista, mikä vielä puuttuu tavoitteen saavuttamiseksi. Opintoihin voi hakeutua joustavasti läpi vuoden.

Vuoden 2019 alussa koulutusyhtymässä otetaan käyttöön ammatillisten opettajien palvelussuhteita yhtenäistävä vuosityöaikajärjestelmä ja samalla siirrytään kalenterivuosisiperusteiseen suunnitteluun koulutuksen tarjonnassa. Näillä muutoksilla pystytään entistä paremmin vastaamaan joustavasti opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin ammatillisen koulutuksen tavoitteiden mukaisesti. Nämä muutokset myös tuovat paremmat mahdollisuudet koulutusyhtymän taloudellisen kestävyuden näkökulmasta.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusuudistus on käynnistynyt vuonna 2018. Rahoitus uudistuu vaiheittain siten, että uusi rahoitusmalli on täysimääräisenä voimassa vuonna 2022. Koulutuksen järjestäjien saama rahoitus muodostuu opiskelijavuosien määrän mukaisesta perusrahoituksesta, tutkintojen ja tutkinnon osien suorituspäämien perusteella määräytyvästä suoriterahoituksesta sekä työllistymisen, jatko-opintoihin siirtymisen, työelämäpalautteen ja opiskelijapalautteiden perusteella määräytyvästä vaikuttavuusrahoituksesta. Ammatillisen koulutuksen rahoituksesta kohdennetaan erikseen haettavaksi ja jaettavaksi vuosittain myös strategiarahoitusta 0 - 4 % ammatillisen koulutuksen talousarviosta.

	2018	2019	2020	2021	2022
Perusrahoitus	95 %	95 %	70 %	60 %	50 %
Suoriterahoitus	5 %	5 %	20 %	30 %	35 %
Vaikuttavuusrahoitus	0 %	0 %	10 %	10 %	15 %

Ammatillisen koulutuksen saama rahoitus on vähentynyt merkittävästi vuodesta 2013 lähtien ja vuonna 2017 rahoitukseen tehtiin valtakunnallisesti erittäin merkittävä noin 12,5 %:n leikkaus, joka määriteltiin pysyväksi. Organisaatiot ovat sopeuttaneet toimintaansa niukkenevaan talouteen eri keinoin. Jotta opetuksen kohdennettavia resursseja voitaisiin tulevaisuudessa lisätä, tulee koulutusyhtymässä jatkaa rakenteellista kehittämistä. Koulutustarjontaa tulee jatkuvasti arvioida työelämän tarpeista käsin. Voidaan käynnistää uusia, tarpeenmukaisia koulutuksia, mutta myös lopettaa koulutuksia, joihin ei työelämässä ole tarvetta ja joihin ei ole riittävästi hakijoita. Näiden syiden perusteella vaatetusalan koulutus jää pois Kpedun koulutustarjonnasta siten, että uusia opiskelijoita ei oteta enää vuoden 2018 jälkeen.

Koulutuksen ja oppimisen toteutustapojen uudistaminen tuo mahdollisuuksia, mutta se edellyttää uuden oppimista ja muutostarpeen hyväksymistä koko organisaatiolta. Työelämäyhteistyön ja digitalisaation tuomat mahdollisuudet osaamisen hankkimisessa tulee tunnistaa sen lisäksi, että lähiopetuksen ja ohjauksen laadusta ja yhteisöllisyydestä pidetään huolta. Tilojen käytön tehokkuutta tulee myös parantaa ja oppimisympäristöjä kehittää vaiheittain monimuotoisemmiksi. Toimitiloja tulee saada vähennettyä suunnitelmakaudella noin 50 000 – 60 000 neliometriin, jotta kiinteistö kustannusten osuus kokonaiskustannuksista saadaan alemmaksi. Tilastrategian toimeenpanossa vuonna 2019 valmistaudutaan hyvinvointialojen opetuksen siirtämiseen Terveystieltä Torkinmäen ammattikampukselle. Talousarviota laadittaessa käynnissä olivat neuvottelut Kokkolan kaupunginkirjaston koulutusyhtymän 11%:n omistusosuuden myynnistä Kokkolan kaupungille.

Hanketoiminta on koulutusyhtymässä edelleen vahvaa. Sen kautta on mahdollisuus saada kehittämiseen lisärahoitusta. Ohjelmakaudelle 2014 -2020 laadittu projektitoiminnan suunnitelma ohjaa hanketoimintaa. Alueen yhteistyöverkostoissa on arvioitava, mikä taho mihinkin hankkeeseen on sopivin ja osavin toteuttaja. Hankekauden vaihtumiseen suunnitelmakauden loppupuolella valmistaudutaan omassa toiminnassa ja verkostoissa.

Koulutuksen järjestäjäkohtaiset rahoituspäätökset saadaan edelleen vasta hyvin loppuvuodesta. Talousarviota laadittaessa lähtökohtana oli vuoden 2018 toiminnan ja rahoituksen taso.

Vuoden 2019 talousarvion toimintatuotoiksi arvioidaan noin 35,4 miljoonaa euroa, joka vastaa vuoden 2018 rahoituksen tasoa. Vuosille 2018-20 saatiin OKM:n strategiarahoitusta 525.000 euroa, joka kohdistuu ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanon tukeen ja teknologia-alojen kehittämiseen yhdessä työelämän kanssa. Lisäksi saatiin lisäsuoritepäätöksellä vuosille 2018-2020 lisärahoitusta ammatilliseen koulutukseen n. 0,9 milj. euroa. Tästä n. 400.000 euroa kohdentuu vuodelle 2018. Harkinnanvaraista korotusta on mahdollista hakea myös vuodelle 2019.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmässä vuodelle 2019 ei ole vielä vaikuttavuusrahoitusta mukana. Koulutusyhtymässä on aiempina vuosina onnistuttu hyvin vaikuttavuutta mittaavien elementtien osalta, joten tilanne on vielä kannaltamme epäedullinen.

Budjetin laadinnan aikana käyttötalousmenot arvioitiin noin 33,9 miljoonaksi euroksi ja poistojen sekä rahoituksen kanssa kokonaiskustannukset olivat n. 36,6 milj. euroa. Toimintakulut nousevat jonkin verran vuoteen 2018 verrattuna. Tähän vaikuttavat työehtosopimuksen mukaiset palkkojen sopimuskorotukset sekä vuosityöaikaan siirtyminen. Vuoden 2018 toteutumaan verrattaessa henkilöstökulujen on arvioitu nousevan n. 0,8 milj. euroa. Lisäksi vuodelle 2019 tulee kiinteistöjen purkamisesta aiheutuvia kertakustannuksia n. 0,25 milj. €.

Budjetoinnissa vuoden 2019 tilikauden tulos on 1.125.100 euroa negatiivinen ja alijäämä 386.700 €. Vuosikatteenä jää 1.297.600 €, mikä ei riitä poistoihin. Poistojen määrä vuodelle 2018 on n. 2.422.700 euroa.

Investointisuunnitelmia tarkastellaan edelleen kriittisesti. Tarvetta investointeihin kuitenkin edelleen on, jotta oppimisympäristöt säilyvät laadukkaina. Vuodelle 2019 on suunniteltu rakennusinvestointeja n. 3,3 milj. euroa. Kokkolassa jatketaan ammattikampuksen oppimisympäristöjen muutostöitä. Käynnissä ovat sähköalan oppimisympäristöjen uudistaminen ja siirtäminen Talonpojankatu 8 B:en, joka jatkuu vuonna 2019. Uutena hankkeena on tarkoituksena aloittaa hyvinvointialojen oppimisympäristöjen rakentaminen ammattikampukselle. Tavoitteena on siirtää toiminnot Terveystieltä ammattikampukselle vuoteen 2020 mennessä. Lypsykarjanavetan suunnittelu Kannukseen on käynnistetty, mutta investointivarausta siirretään vuodelle 2020. Investoinnit toteutetaan kokonaisuudessaan lainarahalla. Kaikki investointitarpeet on arvioitava tulevan koulutustarjonnan ja taloudellisen kestävyuden näkökulmasta.

Koulutusyhtymän vuosien 2018-2020 toiminnalliset tavoitteet on linjattu vuonna 2016 uudistetun koulutusyhtymän strategian ja ammatillisen koulutuksen reformin pohjalta. Koulutusyhtymän strategian kehittämissisio on ”Yhdessä oppien tulevaisuuden osajaksi”. Strategian kolme keskeistä tavoitetilaa ovat tiivistetysti: 1. Asiakkaan kanssa menestyminen, 2. Yksilöllisen oppimisen korostaminen ja 3. Edistyksellinen, kokeileva ja yhdessä tekevä työyhteisö. Vuonna 2018 toteutetun strategian väliarvioinnin perusteella määriteltiin tavoitteet, toimenpiteet ja vaiheistus strategiakauden loppuun seuraavasti:

2018 loppuvuonna: Viestintästrategian laatiminen, Strategisten mittarien uudistaminen

2019: Työelämäyhteistyön, ennakoinnin ja koulutustuotteiden kehittäminen toimialoittain, Toiminnan laadun ja vaikuttavuuden ohjausjärjestelmä tukemaan talouden kestävyyttä

2020: Toimintaympäristöanalyysi strategian uudistamisen perustaksi

Ammatillisen koulutuksen uudistukset ja vuosityöaikaan siirtyminen ovat suuria muutoksia erityisesti opetushenkilöstölle. Henkilöstön ja esimiesten osaaminen, jaksaminen ja innostus ovat avaintekijöitä muutoksessa. Henkilöstöstrategian pohjalta edistämme yhteistyökäytäntöjä ja jatkamme henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämistä. Yhteistyötä työelämän kanssa aktivoidaan toimialoilla ja kaikilla toiminnan tasoilla. Opetustoimintaa ja henkilöstöorganisaatiota palvelevia prosesseja kehitetään asiakaslähtöisyyden ja toiminnan sujuvuuden periaatteiden pohjalta.

Vuoden 2019 aikana maakunta- ja sote-uudistuksen valmistelu ovat ajankohtaisia. Koulutusyhtymässä maakuntauudistuksen etenemistä seurataan ja ollaan aktiivisia kumppaneita erityisesti suunniteltujen kasvupalvelujen osa-alueella.

2. TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

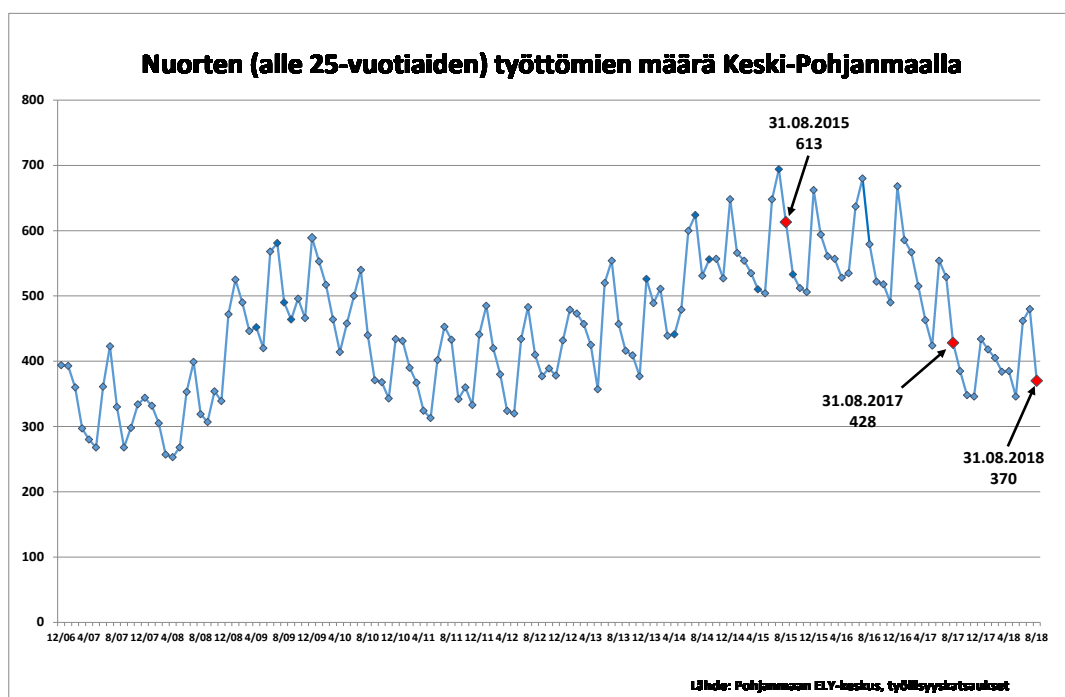
2.1 Työllisyyden ja suhdanteiden kehitys

Suomen talouskasvu on monien asiantuntijatahojen mukaan saavuttamassa suhdannehuipun, mutta talous jatkaisi edelleen myönteistä kehitystä vielä ainakin kaksi seuraavaa vuotta. Valtionvarainministeriön viimeisimmän ennusteen mukaan vuoden 2018 talouskasvu olisi n. 3,0 %. Vuosille 2019-2020 ennustetaan 1,6-1,7%:n kasvua. Työllisyysaste on tällä hetkellä maassamme n. 72% ja sen ennustetaan jatkavan kasvuaan ja olevan vuonna 2020 73%.

Kpedun toimialueen tulevaisuuden näkymät näyttävät myös hyviltä. Kauppakamarin Business Panel, Pohjanmaan Ely-keskuksen aluetalousskatse ja Keski-Pohjanmaan PK-yritysbarometri lupailevat kaikki alueemme yrityksille ja elinkeinoelämälle kasvua. Työttömyysasteen ennustetaan jatkavan laskuaan myös vuoden 2019 puolella. Pitkään jatkunut positiivinen kehitys on jo jonkin aikaa näkynyt alueellamme osaavan työvoiman saatavuuden heikkenemisenä. Joillain aloilla on kyse jo työvoimapulasta ja selkeästi yritysten kasvun esteestä. Tämä tarkoittaa sitä, että ollaan lähestymässä tilannetta, jolloin oman alueen työllinen työvoima ei riitä enää kaikille aloille. Ammatillinen koulutus onkin aivan ratkaisevassa roolissa lähivuosina alueen talouskehityksen näkökulmasta. Koulutuksen osuvuuden ja ammatillisen liikkuvuuden lisäksi olisi syytä kokeilla ja lisätä työperäistä maahanmuuttoa yritysten osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi.

Työttömyysaste on alueellamme edelleen selvästi koko maan keskiarvon alapuolella ja kohentunut taloustilanne näkyy tällä hetkellä laskevin työttömyyslukuina ja merkittävästi korkeampana työllisyysasteena (Keski-Pohjanmaa n. 74% ja Pohjanmaa n. 76%). Alueen sisällä on kuitenkin edelleen melko isoja eroja työllisyystilanteessa. Pohjanmaan ELY-keskuksen työllisyyskatsauksen mukaan työttömyysaste oli elokuun 2018 lopussa Kokkolan seutukunnassa 7,3% (9,3% vuosi sitten), Pietarsaaren seutukunnassa 4,8% (6,2%) ja Kaustisen seutukunnassa 6,5% (8,0%). Koko maan työttömyysaste oli 9,2% (11,0 %). Kokkolan ja Pietarsaaren kaupunkien työttömyysaste oli elokuussa 2018 lähes sama (7,4% ja 7,3%)

Nuorten työttömyysluvut ovat olleet myös jo pidemmän aikaa laskemaan päin. Elokuussa 2018 Keski-Pohjanmaan maakunnassa oli 370 alle 25-vuotiasta työttömänä, mikä on 58 vähemmän (-13,6 %) kuin vuonna 2017 samaan aikaan (kuva 1). Vaikka nuorten osalta työllisyystilanne on parantunut toimenpiteitä nuorten syrjäytymisen ennaltaehkäisemiseksi on syytä jatkaa edelleen yhdessä työhallinnon, kuntien, yhteistyökumppaneiden ja työnantajien kanssa, jotta nuorten työttömyyslukumat saataisiin pidettyä alhaisina myös tulevaisuudessa.



Kuva 1. Alle 25-vuotiaiden työttömien määrä Keski-Pohjanmaan maakunnassa (Lähde: Pohjanmaan ELY-keskus, työllisyyskatsaukset)

Pohjanmaan ELY-keskuksen viimeisimmän ammattibarometrin (syyskuu 2018) mukaan Keski-Pohjanmaan maakunnassa arvioitiin lähitulevaisuudessa olevan jonkin verran liikaa työnhakijoita suhteessa kysyntään yleissihteereissä ja asiakaspalvelijoissa, ICT- ja elektroniikka-asentajissa, puusepissä, vaatetusalalla ja leipomotyöntekijöissä. Vastaavasti kysyntää olisi enemmän kuin tarjontaa lähihoitajissa, hitsareissa ja koneistajissa, rakennusalalla, ravintola- ja suurtalouskokeissa ja tarjoilijoissa. Muilta osin työmarkkinoilla ei ole suuria vinoumia, eli kysyntä ja tarjonta ovat paremmin tasapainossa. Pietarsaaren seudulla tilanne oli hyvin saman suuntainen ammatillista koulutusta vaativissa ammattiteissa. Pulaa hakijoista oli lisäksi LVI- ja sähköasentajista. Viime aikoina julkisuudessa esiin tuotu työvoimapula ei näy edelleenkaan kovin voimakkaasti työhallinnon tilastoissa ammatillista koulutusta vaativien työpaikkojen kysynnän voimakkaana kasvuna. Tämä on aika erikoista ja johtunee siitä, että yritykset eivät ilmoita uusia työpaikkoja useinkaan työhallinnon rekistereihin. Nyt on kuitenkin erittäin tärkeää jatkaa työnantajien, työhallinnon ja alueen kehittäjäorganisaatioiden kanssa toimenpiteitä yritysten osittain piileviin työvoimatarpeisiin vastaamiseksi.

Pitkällä tähtäimellä tulevaisuuden työntekijätarpeita on vaikea ennustaa. Se tiedetään, että eläkkeelle poistumat jatkuvat korkealla tasolla vielä pitkään. Samaan aikaan työmarkkinoille tulevien nuorten työntekijöiden määrät ovat huomattavasti pienemmät ja laskevat edelleen lähivuosina. Haasteena Kpedun toiminta-alueelle tuleekin olemaan työikäisen väestön määrän ja työllisyysasteen pitäminen nykyisellä tasolla. Tämä vaatisi vähintäänkin nykyisen suuruuden osan ikäluokista kouluttautumista ammatillisen koulutuksen kautta ja myös muuttoliikkeen saamista positiiviseksi.

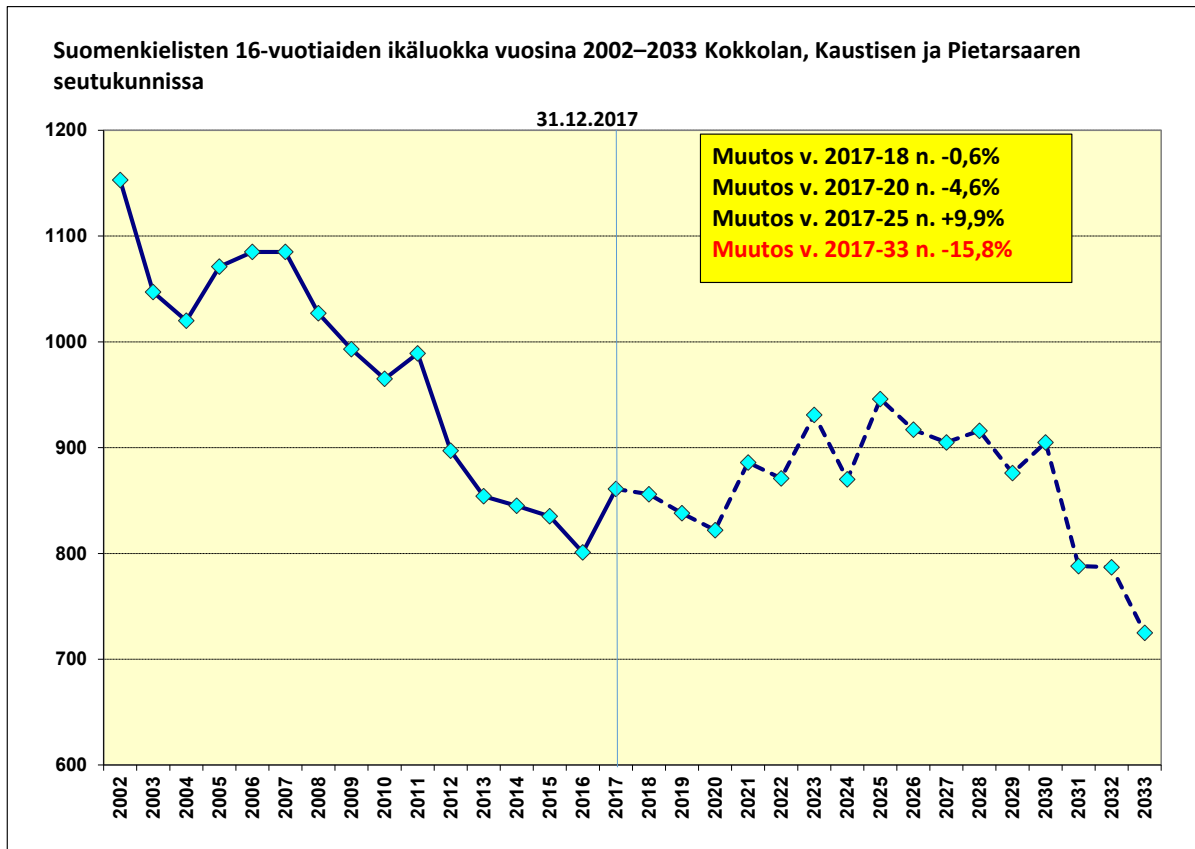
Sosiaali- ja terveysalalle ennustetaan edelleen työvoimatarpeen kasvua väestön ikääntymisen ja alalta eläköitymisen vuoksi. Lähivuosina toteutuva sosiaali- ja terveysalan rakenteellinen uudistaminen tuo todennäköisesti muutoksia toimialan työmarkkinoihin. Nähtäväksi jää esim. se, että tehostuuko työnteko ja palveluiden tuottaminen mikäli yksityisten yritysten osuus kasvaa. Oleellista sote-alalla on myös se kuinka rekrytoinnit kohdistuvat eri koulutustason omaaviin. Suuria poistumasta ja nousukaudesta johtuvia työvoiman tarpeita on alueellamme myös kemian ja metallien jalostuksen suurteollisuudessa, rakennusaloilla, kone- ja metalliteollisuudessa, kaupan alalla, logistiikka-alalla, venealalla sekä julkisissa palveluissa. Todennäköistä on, että uusia työpaikkoja tulee syntymään myös biotalouteen, uusiutuviin energiamuotoihin ja aivan uudensuuntaisiin ammatteihin, joissa tarvitaan osaamisalueita useista nykyisistä ammattiteista. Mahdollisten suurhankkeiden (Pyhäjoen ydinvoimala sekä kaivos-hankkeet) aiheuttamaa työvoiman kysynnän kasvua saattaa syntyä tulevaisuudessa lähinnä kuljetus, metalli-, rakennus- ja kaivosaloille. Maataloudessa työllisten osuus tulee todennäköisesti jatkamaan lievää pudotustaan, mutta maatalousyritykset tarvitsevat kuitenkin jatkossakin ulkopuolista työvoimaa ja ala työllistää paljon myös aliurakoitsijoita. Luonnonvara-ala vaatii jatkossa entistä enemmän osaamista yritystoimintaan, uudistuviin energiaratkaisuihin, kiertotalouteen sekä uusimpiin teknologioihin liittyen, mikä tuo haasteita koulutuksen sisältöihin ja oppimisympäristöihin.

Uudet alat ja ammatit, digitalisaatio, robotisaatio ja työn tekemisen muutos tarkoittavat sitä, että koulutusjärjestelmämme tehokkuus ja reagoitiherkkyys ovat jatkossakin keskeisiä tekijöitä. Kpedun toiminta-alueella on tulevaisuudessakin hyvin suurella todennäköisyydellä valtaosa uusista työpaikoista ammatillista koulutusta vaativia. Joustavat ja tehokkaat aikuiskoulutuksen mallit rekrytoinnin ja ammatillisen liikkuvuuden edistämiseksi ovat tulevaisuudessa erityisen tärkeitä. Työvoiman ja osaamistarpeen ennakointi on edelleenkin tärkeää. Painopiste alkaa siirtyä jatkossa enemmänkin osaamistarpeen ennakoinnin suuntaan – eli minkälaista osaamista eri ammattiteissa ja toimialoilla tulevaisuudessa tarvitaan ja kuinka tähän haasteeseen vastataan ammatillisella koulutuksella. Tätä työtä tukemaan on perustettu alakohtaiset työelämäfoorumit. Aiempaa maakuntaliiton koordinoimaa ennakointiverkoston työtä on myös jatkettava ja edelleen tehostettava yhdessä työhallinnon, maakuntaliiton, kaupunkamarin, elinkeinoyhtiöiden ja muiden keskeisten tahojen kanssa. Verkoston näkökulma voisi olla enemmänkin määrällinen työvoiman ja koulutuksen tarve eri koulutustasoilla.

2.2 Nuorisoikäluokan kehitys ja ammatillisen koulutuksen tarjonta

Vuoden 2017 lopussa 16-vuotiaiden määrä oli Kokkolan, Kaustisen ja Pietarsaaren seutukunnissa yhteensä 1491 henkeä, joista suomenkielisiä oli 861 (57,8 %). Suomenkielisten 16-vuotiaiden määrä saavutti todennäköisesti aallonpohjan v. 2016 (kuva 3). Ikäluokat pysyvät lähivuosina samalla tasolla ja lähtevät nykyisten

ikäluokkien perusteella 2020-luvulla lievään nousuun. Takavuosien lukemia ei tulla kuitenkaan saavuttamaan, ellei muuttoliikkeessä tapahdu suurta muutosta. Huomioitavaa on nykyisten 0-2 –vuotiaiden merkittävästi pienemmät ikäluokat.



Kuva 2. Suomenkielisten 16-vuotiaiden ikäluokka vuosina 2002–2033 Kokkolan, Kaustisen ja Pietarsaaren seutukunnissa (lähde: Tilastokeskus väestö ikäluokittain – vuosien 2002–17 lukemat toteutuneita, vuosien 2018–33 lukemat perustuvat 0–15 v. ikäluokkiin v. 2017 lopussa, muuttoliikkeen vaikutusta ei ole otettu huomioon)

Koulutusyhtymä vastaa toiminta-alueellaan yhdessä lukioiden kanssa peruskoulunsa päättävien koulutustakuun toteutumisesta sekä aikuisten ammatillisen osaamisen lisäämisestä järjestämislupien ja toimintojensa puitteissa. Koulutuspaikkoja on kyetty yhdessä lukioiden kanssa tarjoamaan koko peruskoulunsa päättävien ikäluokalle ammatilliseen koulutukseen kohdistuneista opiskelijapaikkojen leikkauksista huolimatta. Vuodesta 2018 eteenpäin ammatillisen tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupaan on määritelty opiskelijavuosien vähimmäismäärä (v.2018: 2572) ja rahoituksen perusteeseen tavoitteellinen opiskelijavuosien määrä (v.2018:2735). Yhteishaun rinnalle on tullut jatkuva koulutukseen hakeutumisen mahdollisuus. Näiden puitteissa koulutuksen järjestäjät vastaavat joustavasti yksilöiden ja työelämän osaamistarpeisiin sekä koulutustakuun toteuttamisen että aikuisten osaamisen lisäämisen osalta.

2.3 Valtion ohjaustoimenpiteiden vaikutukset

Valtion ohjaustoimenpiteistä suunnitelmakaudella 2019 - 2021 keskeisin on vuonna 2018 käynnistynyt ammatillisen koulutuksen reformi sekä siihen liittyvä rahoitusmallin uudistuminen vaiheittain vuoteen 2022 mennessä.

Reformissa ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen sekä oppisopimuskoulutuksen erilliset säätely-, ohjaus- ja rahoitusjärjestelmät koottiin yhdeksi kokonaisuudeksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen siirrettiin vuoden 2018 alusta lukien myös tutkintotavoitteinen ja osa ei-tutkintotavoitteisesta työvoimakoulutuksesta. Vuoden 2018 alusta lähtien ammatillista koulutusta on säädelty yhdellä toimintalailla ja yhdellä järjestämisluvalla.

Uudistuneessa ammatillisessa koulutuksessa jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Rahoitusjärjestelmässä opiskelijakohtaisen perusrahoituksen muodostumisessa otetaan huomioon kalenterivuoden kaikki 365 päivää aiemman vuotuisen kahteen laskentapäivään perustuvan rahoituksen sijasta. Tällä rahoitusmallilla koulutuksen järjestäjiä ohjataan mahdollistamaan osaamisen hankkimista joustavasti ja ympärivuotisesti. Uudistuksen yhtenä tavoitteena tehostaa koulutuksen järjestäjien toimintaa siten, että ammatillisesta koulutuksesta voisi valmistua entistä nopeammin työvoimapolusta kärsiville työmarkkinoille.

Koulutuksen järjestäjiä kannustetaan toiminnan tehostamiseen myös lisäämällä koulutuksen vaikuttavuuden (työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen sekä opiskelija- ja työelämäpalautteet) ja opiskelijoiden osaamisen kertymisen (suoritetut tutkinnot ja tutkinnon osat) painoarvoa rahoituksessa. Rahoitusmalli uudistuu vaiheittain vuosina 2018 – 2022. Rahoitusperusteilla pyritään lisäksi tehostamaan aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamista, parantamaan koulutuksen läpäisyä, lisäämään oppisopimuskoulutusta ja muuta työpaikalla tapahtuvaa oppimista sekä mahdollistamaan koulutuksen eri järjestämismuotojen joustava yhdistely työelämän ja yksilöiden tarpeiden mukaisesti. Rahoitusmalliin sisältyvät moninaiset elementit sekä rahoituksen suhteellinen jakautuminen vaikeuttavat rahoituksen ennakoitavuutta koulutuksen järjestäjän tasolla.

Vuosittain osa valtion talousarvion ammatillisen koulutuksen rahoituksesta varataan erikseen haettavaksi strategiarahoitukseksi. Strategiarahoituksen valtionavustuksilla tuetaan ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa, edistetään reformin tavoitteiden toteuttamista, kehitetään ammatillisen koulutuksen järjestäjien toimintaa ja tuetaan uusien toimintaprosessien ja oppimisympäristöjen käyttöönottoa.

Vuoden 2019 alkuun mennessä myös tutkintorakenne ja tutkintojen perusteet ovat uudistuneet. Tutkintojen määrä vähenee 351:stä 164:ään. Tutkinnot laaja-alaistuvat ja valinnaisuus lisääntyy. Opintopolkujen joustavoittamiseksi ja monipuolistamiseksi yksilöllisiä valinnan mahdollisuuksia lisätään ja tutkintojen muodostuminen määritellään siten, että tutkinnon osien joustava yhdistely työelämän tarpeiden mukaisesti on mahdollista. Tutkinnon osien suorittamismahdollisuutta edistetään, kuitenkin siten että vailla ammatillista tutkintoa oleville ensisijaiseksi tavoitteeksi asetetaan koko tutkinnon suorittaminen.

2.4 Aluekehittäminen ja projektitoiminta

Keski-Pohjanmaan maakuntasuunnitelma ja -ohjelma toteuttamissuunnitelmineen on keskeisin aluekehitystämme ohjaava asiakirja. Kpedu on osallistunut aktiivisesti nykyisen maakuntaohjelman 2018-21 laatimiseen. Pidämme tärkeänä yhteisiin tavoitteisiin sitoutumista ja niihin vaikuttamista. Kpedun tavoitteena on olla jatkossakin merkittävässä roolissa alueemme kehittämisessä yhdessä tiiviiden kumppanuusverkostojen kanssa. Työnjako keskeisten kumppaneiden kanssa onkin tärkeää, jotta aluekehittämisen resursseista saadaan lisää vaikuttavuutta.

Maakuntaohjelmassa luodaan suuntaviivoja erityisesti EU:n rakenne- ja maaseuturahastojen varojen käytölle. Kuluva ohjelmakauden 2014-20 alueellisten ja kansallisten rahoitusten painotukset ovat mahdollistaneet edelleen Kpedun keskeisten kehittämisteemojen jatkuvuuden. Näitä ovat mm. työllisyyden ja työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen, yritysten osaamisen ja kasvun tukeminen, ammatillisen koulutuksen ja oppimisympäristöjen kehittäminen, syrjäytymisen ehkäisy sekä kansainvälistymisen edistäminen. Kpedun kaikessa hanketoiminnassa on yhteys perustehtäväämme eli ammatilliseen koulutukseen.

EU:n ohjelmakausi 2014-20 on kääntymässä loppupuolelle ja suurin osa Keski-Pohjanmaalle suunnatuista hankerahoituksista (ESR, EAKR ja Maaseuturahasto) on jo sidottu rahoittajien päätöksillä. Nyt voidaankin jo todeta, että olemme saavuttaneet aikaisempien ohjelmakausien tason aluekehittämisrahoitusten käytössä, vaikka liikkeellelähdössä oli suuria haasteita. Tulevan ohjelmakauden 2021-27 suunnittelu on jo hallinnon eri tasoilla käynnissä, ja kohta alamme saada tietoa Keski-Pohjanmaan maakunnan rahoitusmahdollisuuksista niin määrän kuin sisällön osalta. Käynnistämme oman toteuttamissuunnitelman laatimisen heti, kun riittävästi tietoa on saatavissa. Valmisteilla oleva maakuntauudistus tuo myös oman lisänsä rakennerahastovarojen myöntöprosessiin EU-rahoitusten mahdollisesti keskittyessä uusille maakunnille vuoden 2021 alusta.

Talousarviota laadittaessa Kpedulla oli käynnissä yhteensä n. 20 rakenne- ja maaseuturahastojen EU-hanketta ja rahoittajien käsittelyssä oli 5 hanketta. Projektitoiminnan toteutuma lähestyy v. 2018 osalta n. 4M€:n

tasoa. Vuoden 2019 osalta projektitoimintamme volyymi tulee todennäköisesti hieman laskemaan, johtuen lähinnä laajan Ammattikampus 2020 –hankekokonaisuuden päättymisestä. Kpedulla on EAKR-hankkeita Keski-Pohjanmaan liitossa odottamassa myöntövaltuuksien palautumista, joten tulevien vuosien projektirahoituksia on vaikea arvioida. Jotta projektitoiminnan tulokset ja rahoitus saadaan pidettyä jatkossakin hyvällä tasolla, vaatii se panostamista projektiosaamisen henkilöstöresursseihin ja erityisesti kumppanuusverkostoihin osallistumiseen.

Ammatillisen koulutuksen reformi tulee vaikuttamaan Kpedun kaikkiin toimintoihin – myös kehittämistoimintaan. Kpedu on saanut vuosittain merkittäviä kehittämisspanoksia Opetushallituksen ja OKM:n valtionavustuksista, joiden rinnalle tuli vuonna 2018 ensimmäistä kertaa OKM:n strategiarahoitus. Kpedu sai rahoitusta yhteensä n. 0,5M€ organisaation toimintakulttuurin uudistamiseen ja teknologia-alan koulutuksen valtakunnalliseen kehittämiseen.

2.5 Koulutusyhteistyö ja kumppanuudet

Koulutusyhtymän strategiassa vuosille 2016-2020 kehittämissuunnitelmassa on ”Yhdessä oppien tulevaisuuden osaajaksi”. Strategiaa laadittaessa vahvuudeksi tunnistettiin toimiva alueellinen koulutusyhteistyö, monipuoliset koulutusväylät sekä hyvät suhteet alueen työnantajien ja julkisen sektorin toimijoiden kanssa. Kehittämissuunnitelmamme saavuttaminen edellyttää strategisten kumppanuuksien tunnistamista ja tiivistyvää yhteistyötä opiskelijoidemme tavoitteiden saavuttamisen edistämiseksi ja alueen menestystekijöiden vahvistamiseksi.

Koulutusyhtymän toiminta-alueella toimii toisen asteen koulutuksen yhteistyöverkosto, johon kuuluvat alueen ammatillisen ja lukiokoulutuksen järjestäjät, Centria-ammattikorkeakoulu Oy ja Keski-Pohjanmaan liitto. Verkoston tavoitteena on yhteistyössä kehittää laadukasta alueen toisen asteen koulutusta sekä vahvistaa opiskelijoiden elinikäistä oppimista ja mahdollisuuksia joustaviin opintopolkuihin työelämä- ja jatko-opintovalmiuksien saavuttamiseksi. Verkoston puitteissa rehtorit, opinto-ohjaajat ja opiskeluhoiton henkilöstö tekevät yhteistyötä peruskoulusta toiselle asteelle siirtyvien opiskelijoiden nivelvaiheen tukemiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Yhteistyö kuntien kanssa nuorten ohjauspalveluissa ja syrjäytymisen ehkäisyssä on aktiivista.

Alueella toimivassa Urheiluakatemiassa voi yhdistää urheiluvalmentautumisen toisen asteen opintoihin.

Pietarsaaressa toimivan Optima samkommunin sekä Kalajokilaaksossa toimivat Jedun kanssa vuoropuhelua käydään yhteisistä asioista sekä yhteistyömahdollisuuksista.

Nuorten hyvinvoinnin tukemiseksi seurataan nuorten elinoloindikaattoreita ja kouluterveyskyselyn tuloksia yhdessä alueen kuntien kanssa ja ollaan mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa toimenpiteitä syrjäytymisen ehkäisemiseksi.

Yhteistyötä tehdään kuntien opetus- ja nuorisopalveluiden lisäksi Soiten, Ohjaamo-hankkeen, Kokkotyöseurien ja Villa Elban kanssa.

Hallitusohjelman ja OKM:n ammatillista koulutusta koskevissa tavoitteissa korostuvat voimakkaasti koulutuksen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen tiivistäminen, ammatillisen koulutuksen työelämävastavuuden parantaminen ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen lisääminen. Tämä tarkoittaa sitä, että Kpedun on panostettava entistään enemmän työelämän kumppanuuksiin ja luotava uusia menetelmiä alueemme työnantajien saamiseksi mukaan ammatillisen koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen.

Maakunnallinen ja työhallinnon kanssa tehtävä yhteistyö on perustunut erityisesti yhteistyöhön työvoima- ja koulutustarpeen ennakoinnissa. Rakenteet ovat uudistumassa.

Koulutusyhtymä tekee yhteistyötä muiden kampusalueen toimijoiden kanssa. Centria-ammattikorkeakoulun kanssa on käynnissä esimerkiksi jatko-opintoväylien kehittämiseen liittyviä hankkeita. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius on tärkeä jatko- ja täydennyskoulutuksen tarjoaja ja hankekumppani. Koulutusyhtymä on myös tukemassa tiettyjä professuureja. Vuoden 2017 aikana kampusalueelle siirtyivät myös luonnonvarakeskus Luke ja Geologinen tutkimuskeskus, mikä antaa koko alueelle uusia yhteistyömahdollisuuksia.

Koulutuksen järjestäjätasolla koulutusyhtymä on tiiviissä yhteistyössä valtion opetusviranomaisten, Kuntaliiton, Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry:n, Skills-taitajatoiminnan ja Saku ry:n kanssa. Lisäksi Kpedu osallistuu jatkossakin aktiivisesti projektitoiminnan kehittäjäverkostoihin mm. aluekehitysrastojen, maaseuturahaston sekä Opetushallituksen valtionavustusten kautta.

Keski-Pohjanmaa on ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kansainvälisissä vaihdoissa valtakunnan aktiivisimpia alueita. Vuosittain lähes 150 Kpedun opiskelijaa on ulkomaanvaihdossa ja tästä valtaosa on työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Oppilaitosverkostot ulkomailla takaavat työssäoppimispaikkojen löytymisen eri alojen opiskelijoille sekä sopivien kansainvälisten projektipartnerien tavoittamisen. Vastaavasti alueemme työnantajat vastaanottavat vuosittain 30-40 ulkomaista opiskelijaa työssäoppimisjaksoille. Henkilökunnan eri pituiset liikkuvuusjaksot ulkomailla tuovat opetustoimintaan tietoa alan tilanteesta ja käytännöistä Euroopassa ja hankkeissa vertailemme ja kehitämme opetusmenetelmiä ja opetuksen toimintoja yhdessä kumppaneidemme kanssa. Kpedu on vuosittain mukana 3-5 kansainvälisessä ammatillisen koulutuksen kehittäjäverkostossa. Maahanmuuttajakoulutus on jatkossa entistäkin tärkeämmässä roolissa työperäisen maahanmuuton ja työelämän tarpeiden näkökulmista.

2.6 Yhtymän jäsenkunnat

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymään kuuluu 11 varsinaista jäsenkuntaa ja 3 sopimuskuntaa. Jäsenkuntien omistusosuudet ovat:

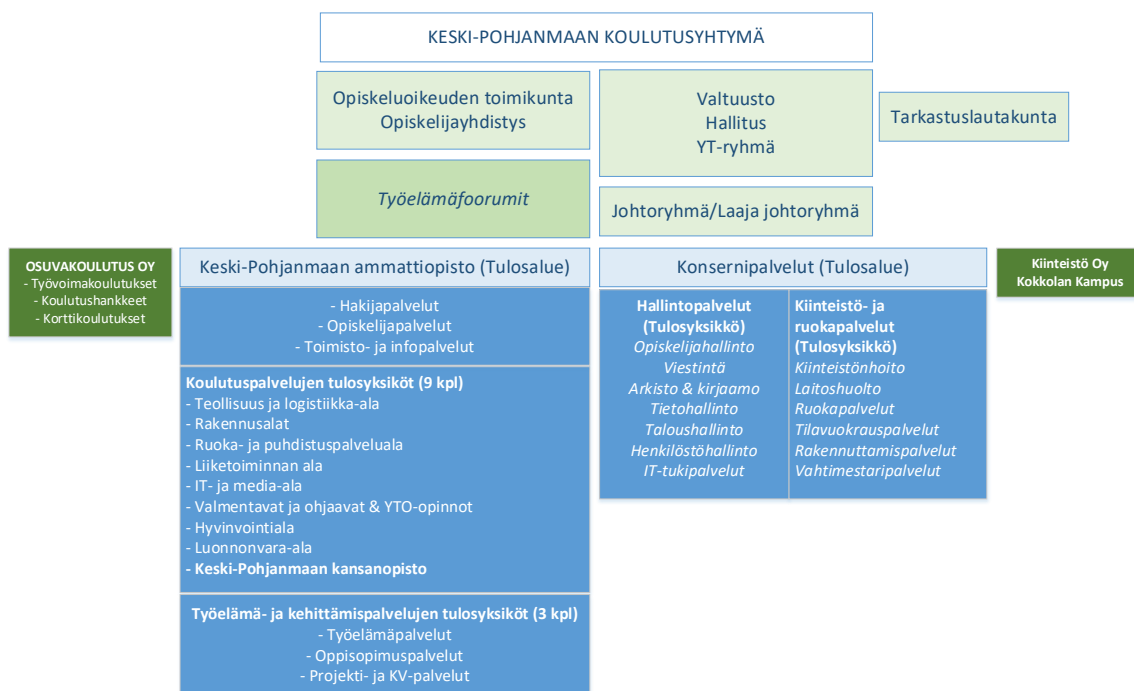
Jäsenkunta	Peruspääoma 31.12.2017, €	Omistus-% 31.12.2017
Halsua	220 344,82	2,38
Kalajoki	284 991,30	3,08
Kannus	647 576,24	7
Kaustinen	724 841,47	7,84
Kokkola	4 539 407,25	49,08
Lestijärvi	74 437,03	0,8
Perho	403 845,24	4,37
Pietarsaari	1 264 219,55	13,67
Sievi	125 585,13	1,36
Toholampi	419 272,36	4,53
Veteli	429 248,00	4,64
Sopimuskunnat:		
Kruunupyö	28 995,26	0,31
Pedersöre	57 990,52	0,63
Vöyri	28 995,26	0,31
Yhteensä	9 249 755,84	100

3 KOULUTUSYHTYMÄN ORGANISAATIO JA TOIMINNAN KUVAUS

3.1 Organisaatorakenne

Vuoden 2018 alusta koulutusyhtymän organisaatio uudistettiin vastaamaan ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteita ja uudistuvan ammatillisen koulutuksen lainsäädännön periaatteita. Toiminnot jakautuvat kahteen valtuustoon nähden sitovaan tulosalueeseen. Koulutustoiminnot koottiin Keski-Pohjanmaan ammattiopiston tulosalueeseen, jonka puitteissa toteutetaan kaikki koulutuspalvelut Osuvakoulutus Oy:n toimintoja lukuun ottamatta. Konsernipalvelujen tulosalue vastaa hallinto- ja tukipalveluista koulutusyhtymän tulosalueille ja konserniyhtiöille. Luottamushallinnon rakenteessa luovuttiin johtokunnista. Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön uudistus poisti ammattiosaamisen neuvottelukunnan tarpeen osaamisen arvioinnin päätöksentekoaikana. Toimialoille perustettiin työelämäfoorumit. Koulutusyhtymän toiminnan ohjauksessa yhtymähallituksella on keskeinen rooli.

Vuoden 2015 alusta osa koulutusyhtymän toiminnoista siirtyi tytäryhtiöille. Uutena yhtiönä perustettiin Osuvakoulutus Oy, joka vastaa siitä osasta koulutustoimintaa, joka ei liity koulutusyhtymän järjestämislupaan. Yhtiön toimintaan kuuluvat mm. erilaiset korttikoulutukset sekä yrityksille myydyt koulutus- ja konsultointipalvelut. Kiinteistöihin liittyvää palvelutoimintaa on keskitetty Kiinteistöosakeyhtiö Kokkolan Kampukselle.



Uudistuneessa organisaatiossa koulutuspalvelut on jaettu toimialapohjaisiksi tulosyksiköiksi. Ammatillisen koulutuksen reformin mukaisesti nuorten ja aikuisten koulutuspalvelut on koottu yhteen ja koulutustarjontaa suunnitellaan ja toteutetaan toimialoittain ja myös yli toimialojen asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Toimialakohtaisuus selkeyttää asiointia myös työelämään päin. Työelämän tarpeet sekä opiskelijoiden ja tutkinnon suorittajien lähtökohdat ovat koulutuspalvelujen suunnittelun lähtökohtina. Kehittämistoiminta tukee koulutuksen tarjonnan ja toteutustapojen uudistamista. Konsernipalvelut vastaavat tukipalvelujen kehittämisestä sekä taloudellisuudesta, niin että koulutus- ja kehittämispalvelut voivat mahdollisimman hyvin keskittyä omaan ydintoimintaansa.

3.1 Konsernipalvelut

Konsernipalvelujen tehtävänä on johtaa yhtymäkokonaisuuden tuloksellista toimintaa ja tuottaa sisäisille ja ulkoisille asiakkaille ajantasaisia, laadukkaita ja kustannuksiltaan edullisia palveluja. Luottamushenkilö- ja hallintopalvelut muodostavat koulutuksen järjestäjätason tehtäväkokonaisuuden, joka vastaa perussopimuksen, koulutuksen järjestämisluvan ja lainsäädännön mukaisesti koulutusyhtymälle annettujen tavoitteiden saavuttamisesta ja resurssien kohdentamisesta tulosityksiköiden käyttöön.

Yhteisiä palveluja kehitetään ulkoisten ja sisäisten asiakkuuksien näkökulmasta.

Konsernipalveluiden tulosalue muodostuu seuraavista päätoiminnoista:

- Johtamispalvelut (luottamushenkilöhallinto ja sisäinen johtaminen)
- Hallintopalvelut (yhtymän toimisto, laatu, tilastointi, opiskelijahallinto, markkinointi ja viestintä)
- Talouspalvelut (taloushallinto, kirjanpito, maksuliikenne, ostolaskut, laskutus, hankinnat)
- Henkilöstöpalvelut (henkilöstöhallinto, palkanlaskenta, työsuhdeasiat)
- IT-palvelut
- Kiinteistöpalvelut (kiinteistöjen kunnossa- ja puhtaanapito sekä rakentaminen)
- Ruokapalvelut
- Käyttöomaisuuden hallinta (omaisuuden rahoitus ja hallinta)
- Työsuojelu

3.1.1 Yhtymä- ja IT-palvelut

Yhtymä- ja IT-palvelujen vastuulla on yleishallintoon, talous- ja henkilöstöhallintoon sekä tietohallintoon liittyviä toimintoja. Hallintopalveluja tuotetaan ammattiopiston lisäksi myös omille tytäryhtiöille. Vuoden 2019 aikana jatketaan hallinnollisten palveluprosessien kehittämistä sekä tietojärjestelmien uudistamistyötä.

3.1.2 Kiinteistö- ja ruokapalvelut

Kiinteistö- ja ruokapalvelut vastaavat kiinteistöomaisuuden ylläpidosta, rakentamistoiminnasta sekä opiskelija- ja henkilöstöravintoloiden toiminnasta. Koulutusyhtymällä on käytössään n. 90.000 m² edestä tiloja, joista omassa omistuksessa on n. 80.000 m². Vuonna 2019 on käynnissä useita hankkeita, joiden tavoitteena on vähentää käytössä olevia toimitiloja. Kokonaistavoitteeksi on asetettu, että käytössä olisi n. 60.000 m² tilaa.

3.2 Keski-Pohjanmaan ammattiopisto

Ammattiopiston tehtävänä on tuottaa yksilöllistä ammatillista osaamista eri-ikäisten opiskelijoiden ja työelämän tarpeiden, tavoitteiden ja edellytysten mukaisesti. Yksilöllisiin osaamistarpeisiin vastataan joustavasti tutkintojen ja niiden osien avulla. Tulosalue toteuttaa ammatillisia perustutkintoja (30 perustutkintoa) ja ammatti- ja erikoisammattitutkintoja (37 ammatti- ja erikoisammattitutkintoa) työelämän kanssa yhteistyössä. Työpaikoilla tapahtuvaa osaamisen hankkimista toteutetaan koulutussopimuksen tai oppisopimuksen malleilla. Ammatilliseen perustutkintoon valmentavan (Valma) koulutuksen tavoitteena on antaa peruskoulun päättävälle tai aikuiselle valmiuksia ammatilliseen koulutukseen hakeutumiseen ja vahvistaa edellytyksiä suorittaa ammatillinen perustutkinto. Opiskelijoiden hyvinvointia tuetaan ja edistetään opinto-ohjauksen ja opiskelijahuollon puitteissa.

Työelämä- ja kehittämisspalveluiden asiakkaina ja kumppaneina ovat pääasiassa työyhteisöt ja yritykset, TE-toimisto, hankerahoittajat ja -kumppanit.

Ammattiopiston osaprosesseja ja parantamisalueita ovat vuonna 2019:

- tutkintojen ja tutkinnon osien toteutussuunnitelmien parantaminen ja osaamisen arviointisuunnitelmien laatiminen
- hakijapalveluiden toiminta

- henkilökohtaistaminen ja joustavat opintopolut
- työpaikalla järjestettävä koulutus: koulutussopimus ja oppisopimus
- tieto- ja viestintätekniiikan hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa
- kansainvälisyys ja maahanmuuttajien koulutuksen erityistarpeet
- opinto-ohjaus
- erityisen tuen tarpeet ja toimenpiteet
- opiskeluhuolto ja asuntolatoiminta
- kestävä kehitys ja sisäinen yrittäjyys
- toisen asteen yhteistyö
- opiskelijoiden osallisuus (kuulemiset, palautteet, opiskelijakunta- ja tutortoiminta)
- kehittämishankkeet ja niiden tulosten yhdistäminen opetukseen ja sen kehittämiseen
- työelämäyhteistyö ja sen kehittäminen
- opettajien työelämäjaksojen toteuttaminen

Talousarviovuoden tavoitteet on esitelty tarkemmin luvussa 3.5.

3.2.1 Ammatillinen koulutus

Ammatillisen koulutuksen uudistuva lainsäädäntö astui voimaan 1.1.2018. Siirtymäsäädösten perusteella opiskelija voi opiskella aiemmin aloittamansa tutkinnon vanhojen perusteiden mukaisesti. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehityssuunnitelma (HOKS), jossa valitaan suoritettavat tutkinnon osat, tunnustetaan ja tunnustetaan aiempi osaaminen, määritetään puuttuvan osan hankkiminen tutkinnon osittain eri oppimisympäristössä ja mahdolliset erityisen tuen tarpeet. Osaaminen osoitetaan näytöissä tutkinnon osittain. Tutkintojen uudistus on toteutettu 1.8.2017-1.1.2019 välisenä aikana. Tutkintojen määrä on vähentynyt, yhteiset tutkinnon osat uudistuivat ja ne tulivat pakollisiksi myös aikuisille perustutkinnoissa. Valinnaisuus tutkinnon muodostamisessa on lisääntynyt ammatillisten tutkinnon osien osalta. Tavoitteena on hakea järjestämislupaa muutamalla tutkinnolla työelämän tarpeiden mukaisesti vuoden 2019 keväällä. Laaja oppisopimusvelvoite mahdollistaa alueen työelämän ja yksilöiden palvelemisen myös niihin tutkintoihin, joihin meillä ei ole järjestämislupaa.

Toimialat toimipaikoittain ja järjestettävät ammatilliset tutkinnot:

Teollisuus ja logistiikka-ala, Ammattikampus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Autoalan perustutkinto	
Kaivosalan perustutkinto	
Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto	Koneasennuksen ja kunnossapidon ammattitutkinto
Logistiikan perustutkinto	Kuljetusalan ammattitutkinto
Laboratorioalan perustutkinto	Prosessiteollisuuden ammattitutkinto
Muovi- ja kumitekniikan perustutkinto	Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto
Prosessiteollisuuden perustutkinto	Tuotantotekniikan ammattitutkinto
Turvallisuusalan perustutkinto	Turvallisuusalan ammattitutkinto
Teknisen suunnittelun perustutkinto	
	Erikoisammattitutkinnot
	Koneasennuksen ja kunnossapidon erikoisammattitutkinto
	Prosessiteollisuuden erikoisammattitutkinto
	Tuotantotekniikan erikoisammattitutkinto
	Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto

Rakennusalat, Ammattikampus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Pintakäsittelyalan perustutkinto	Talonrakennusalan ammattitutkinto
Puhdistus- ja kiinteistöpalvelujen perustutkinto	Erikoisammattitutkinnot
Puuteollisuuden perustutkinto	Talonrakennusalan erikoisammattitutkinto
Rakennusalan perustutkinto	
Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto	
Talotekniikan perustutkinto	
Ruoka- ja puhdistuspalveluala, Ammattikampus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Elintarvikealan perustutkinto	Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	Ruokapalvelujen ammattitutkinto
Ravintola- ja cateringalan perustutkinto	
Liiketoiminnanala, Ammattikampus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Liiketoiminnan perustutkinto	Liiketoiminnan ammattitutkinto
Tekstiili- ja muotialan perustutkinto	Lähiesimiestyön ammattitutkinto
	Yrittäjän ammattitutkinto
	Erikoisammattitutkinnot
	Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto
IT- ja media-ala, Ammattikampus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Media-alan perustutkinto	Media-alan ammattitutkinto *
Teknisen suunnittelun perustutkinto	Tieto- ja viestintäteknikan ammattitutkinto
Tieto- ja tietoliikennetekniikan perustutkinto	Erikoisammattitutkinnot
Tieto- ja viestintäteknikan perustutkinto	Media-alan erikoisammattitutkinto *
Hyvinvointiala, Hyvinvointikampus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	Hieronnan ammattitutkinto
Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto	Mielenterveys- ja päihdetyön ammattitutkinto
	Terveysalan ammattitutkinto
	Erikoisammattitutkinnot
	Hieronnan erikoisammattitutkinto
	Mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkinto
	Vanhustyön erikoisammattitutkinto
Kansanopisto, Kälviä	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto	Kehitysvamma-alan ammattitutkinto
	Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto
	Media-alan ammattitutkinto *
	Erikoisammattitutkinnot
	Kasvatus- ja ohjausalan erikoisammattitutkinto
	Media-alan erikoisammattitutkinto *
	Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto
Luonnonvara-ala, Kannus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Maatalousalan perustutkinto	Eläinhoidon ammattitutkinto

Metsäalan perustutkinto	Maatalousalan ammattitutkinto
	Metsäalan ammattitutkinto
	Erikoisammattitutkinto
	Maatalousalan erikoisammattitutkinto
	Maaseudun kehittämisen erikoisammattitutkinto
Luonnonvara-ala, Kaustinen	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Hevostalouden perustutkinto	Hevostalouden ammattitutkinto
Luonnonvara-ala, Perho	
Perustutkinnot	
Hevostalouden perustutkinto	
Luonto- ja ympäristöalan perustutkinto	

(*yhdessä IT- ja media-ala ja Kälviä)

3.2.2 Valmentava koulutus

Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava koulutus, Valma, on laajuudeltaan 60 osaamispistettä ja koulutus muodostuu valinnaisista ja vapaasti valittavista koulutuksen osista. Opiskelija voi suunnitella opintonsa joustavasti henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman mukaisesti. Tavoitteena on edistää nuoren tai aikuisen opiskelijan urasuunnittelua, oppimisvalmiuksia, toimintakykyä, itsenäistä selviytymistä, hyvinvointia ja osallistumismahdollisuuksia. Opiskelija voi sisällyttää koulutukseen ammatillisen perustutkinnon yhteisten tutkinnon osien osa-alueita tai esimerkiksi koulutukseen tai työelämään tutustumista. Yhdessä Kokkolan kaupungin perusopetuksen lisäopetuksen (10.luokka) kanssa opiskelija voi korottaa perusopetuksen arvosanoja.

3.2.3. Koulutus- ja palvelutoimintaa tukevat toiminnot ja osa-alueet

Opinto-ohjaus

Opinto-ohjausta ja urasuunnittelua tehdään koko ammatillisen koulutuksen aikana. Ohjausta järjestetään opintoihin liittyvänä, henkilökohtaisena ja ryhmäohjauksena. Opiskelija saa opinto-ohjausta opiskelunsa tueksi ja valintojen tekemiseen, jotta hän kykenee suunnittelemaan opiskelujensa sisällön ja rakenteen omien tarpeiden, tavoitteiden ja voimavarojensa mukaisesti. Tavoitteena on myös lisätä opiskelijoiden hyvinvointia, ehkäistä opintojen keskeyttämistä, edistää työllistymistä ja tukea jatko-opintoihin hakeutumista. Tiivis yhteistyö hakijapalveluiden, opiskelijahuollon ja erityisopetuksen toimijoiden ja työvoimahallinnon sekä muun yhteistyöverkoston kanssa tukee em. tavoitetta.

Toisen asteen yhteistyö

Keski-Pohjanmaan toisen asteen koulutuksen järjestäjät ovat vuoden 2009 alusta alkaen toteuttaneet II-asteen koulutusyhteistyötä sopimusperusteisesti. Toisen asteen yhteistyönä on kehitetty mm. ammatilukio-toimintaa, maakunnallista opintotarjotinta, päivitetty koulutusyhtymän ja kuntien / kaupunkien väliset paikalliset yhteistyösopimukset ja edistetty verkko-opetukseen ja tietojärjestelmiin liittyviä ratkaisuja sekä opiskelijoiden osallisuutta. Toisen asteen opinto-ohjaajat ja rehtorit kokoontuvat säännöllisesti ja kaksi kertaa vuodessa mukaan kutsutaan myös perusopetuksen oppilaanohjaajat ja rehtorit. Yhteistyötä Centria-ammattikorkeakoulun kanssa on edistetty. Toisen asteen yhteistyötä koordinoi yhteinen koordinaattori 25 %:n työajalla.

Opiskeluhoolto

Opiskeluhoollolla tarkoitetaan opiskelijoiden hyvän oppimisen, hyvän psyykkisen ja fyysisen terveyden sekä sosiaalisen hyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitämistä sekä niiden edellytyksiä lisäävää toimintaa. Opiskeluhoiltoa toteutetaan ensisijaisesti ennaltaehkäisevänä, oppimisyhteisöä tukevana, yhteisöllisenä opiskeluhoiltona. Opiskeluhoillon avulla ehkäistään ja tunnistetaan oppimisen esteitä, oppimisvaikeuksia sekä muita ongelmia riittävän ajoissa sekä puututaan niihin. Tavoitteena on luoda terve, turvallinen ja hyvinvoiva oppimis- ja työympäristö, suojata mielenterveyttä ja ehkäistä syrjäytymistä. Lisäksi opiskelijoilla on oikeus

yksilökohtaiseen opiskeluhooltoon. Opiskeluhoolto kuuluu kaikille koulutusyhtymässä työskenteleville ja sitä toteutetaan yhteistyössä huoltajien kanssa. Kunnat hoitavat opiskelijoiden kuraattori- ja psykologipalvelut. Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystaloustyöntekijäyhtymä vastaa opiskelijaterveydenhuollon palveluista. Opiskelijahuoltolaki uudistui syksyllä 2017 vastaamaan ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöön tehtyjä muutoksia. Tulevan vuoden aikana tavoitteena on turvata yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikkien toimipaikkojen opiskelijoille saada tarvittavat opiskeluhoitopalvelut, mahdollistaa opiskelijoiden osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemukset sekä kehittää toimintaa kouluterveyskyselyn, Tea-viisarin sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia hyödyntäen. Toiminnan arviointi ja parantaminen on keskeisessä asemassa. Pyrimme vaikuttamaan opiskeluhoollon palveluiden laadukkaasta toteutumisesta mahdollisen maakuntauudistuksen valmistelun ja käynnistäminen yhteydessä.

Erityinen tuki

Opiskelijalla on oikeus erityiseen tukeen, jos hän oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi tarvitsee pitkäaikaista tai säännöllistä erityistä oppimisen ja opiskelun tukea tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden saavuttamiseksi. Erityisellä tuella tarkoitetaan opiskelijan tavoitteisiin ja valmiuksiin perustuvaa suunnitelmallista pedagogista tukea sekä erityisiä opetus- ja opiskelujärjestelyitä.

Erityisen tuen antamisen tavoitteena on, että opiskelija saavuttaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisen ammattitaidon ja osaamisen. Erityistä tukea saavan opiskelijan osalta ammatillisen perustutkinnon perusteiden mukaista osaamisen arviointia voidaan mukauttaa laatimalla opiskelijalle yksilöllinen osaamisen arviointi. Osaamisen arviointia voidaan mukauttaa vain siinä määrin, kuin se on opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ja valmiudet huomioon ottaen välttämätöntä. Erityisen tuen antamisen tavoitteena on lisäksi edistää opiskelijan kokonaiskuntoutusta yhteistyössä kuntoutuspalveluiden tuottajien kanssa. Erityisopettaja (erva) voi selvittää opiskelijan tarvitsemia tukitoimia henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelmaa varten (HOKS). Erva on mukana tarvittaessa HOKSia laadittaessa asiantuntijana. Erva konsultoi sekä vastuuhjaajia että opettajia erityisen tuen toimintamalleista. Hän seuraa yhdessä opettajien ja vastuuhjaajan kanssa tukitoimien toteutumista ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opintojen etenemistä. Tulevan vuoden tavoitteena on yhtenäistää erityisen tuen prosesseja kaikissa toimipaikoissa ja kehittää riittäviä tukitoimia yksilöllisiin polkuihin yhdessä verkoston kanssa.

Asuntolatoiminta

Asuntolassa asuminen edistää turvallisesti nuoren itsenäistymistä. Tavoitteena on tukea opiskelijan opintojen etenemistä ja ohjata häntä arjen taitojen oppimisessa ja hallinnassa. Asuntolapaikat ovat aina määräaikaista, yleensä vuodeksi kerrallaan myönnettyjä. Viikonloppuisin asuntolassa asutaan vain erityisistä syistä saadulla luvalla. Asuminen on opiskelijalle maksutonta, mutta koulutuksen järjestäjä voi periä avainpantin asumisjakson ajaksi. Asuntolaohjaajat työskentelevät asuntolassa vastaten turvallisuutta, terveyttä, hyvinvointia ja opiskelukykyä edistävän asuntolatoiminnan toteutumisesta osana opiskeluhoiltoa.

Kansainvälinen liikkuvuus

Ammattiopiston kaikille opiskelijoille pyritään tarjoamaan tasavertaiset mahdollisuudet suorittaa osa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ulkomailla. Tämä edellyttää sitä, että opinnot ovat edistyneet normaalisti ja opiskelijan kielitaito ja muut valmiudet riittävät ulkomaanjakson toteuttamiseen. Kpedulla on edelleen erittäin hyvät resurssit kansainvälisten liikkuvuusjaksojen toteuttamiseen. Käytössämme on kolme laajaa Erasmus+ liikkuvuushanketta sekä lukuisia pienempiä alakohtaisia hankkeita. Ammattiopistolla on viisi kv-koordinaattoria, joiden tehtävänä on huolehtia opiskelijoiden jaksojen valmennuksesta ja käytännön toteuttamisesta yhdessä opettajien kanssa. Tavoitteena on jatkossakin pysyä valtakunnan kärkipäässä kansainvälisessä liikkuvuudessa niin määrällisesti kuin laadullisesti. Vastaanotamme jatkossakin myös ulkomaalaisia opiskelijoita ja asiantuntijoita osana kotikansainvälistymistä. Henkilöstöllä on myös hyvät mahdollisuudet osallistua Erasmus+ hankkeiden liikkuvuusjaksoihin joko lyhyemmällä jobshadow –jaksoilla tai pidemmällä työssäoppimisjaksoilla.

3.2.4 Työelämäpalvelut

Työelämäpalvelut vastaa osaltaan yhteyksistä alueen yrityksiin ja työelämään. Se tuottaa niiden tarvitsemia koulutuspalveluja sekä edistää mahdollisuuksia työyhteisöjen ja yritysten kehittämiseen hanketoiminnan kautta. Työelämäpalvelut tarjoaa mahdollisuuden osallistua ammatilliseen koulutukseen oppisopimuksen, työhallinnon rahoittaman ammatillisen koulutuksen, rekrytointi- ja täsmäkoulutuksien sekä erilaisten kokeilujen ja pilottien kautta.

Työelämäpalvelut koostuu oppisopimustoiminnan, hanketoiminnan ja kansanopiston henkilöstöstä sekä hanketoiminnan osaajista. Tiivistä yhteistyötä tehdään koulutustoimialojen ja Osuvakoulutus Oy:n kanssa. Oppisopimuksen ja Osuvakoulutus Oy:n asiakkaina ovat yritykset, järjestöt ja yksittäiset henkilöt, jotka haluavat lisätä omaa tai henkilöstönsä osaamista. Kansanopiston asiakaskunta koostuu pääosin yksilöistä, jotka hakevat lisäosaamista vapaatavoitteisissa koulutuksissa oman elämän tai ammatinhallinnan näkökulmasta tärkeissä asioissa.

Työelämäpalvelu toimii kahdella rintamalla, toisaalta ohjaamalla hakijoita ja vaikeasti työllistyviä koulutuksiin ja sitä kautta työelämään ja toisaalta auttamalla opiskelijoita uraohjauksen, työelämässä oppimisen ja oppisopimusten kautta töihin entistä tehokkaammin. Uutena toimintamallina aloitamme työelämäagentti toiminnan 2019.

Työelämäpalvelut vastaa lisäkoulutuksen ja työvoimakoulutuksen koordinoinnista sekä osallistuu aktiivisesti maakunnan ja työvoimahallinnon ennakointitoimintaan. Valmistaudumme maakuntaudistukseen muotoilemalla palveluitamme uuteen toimintaympäristöön sopiviksi. Ammatillisen koulutuksen määrällistä ja laadullista ennakointia toteutetaan yhteistyössä toimialojen kanssa.

3.2.4.1 Oppisopimus

Oppisopimuskoulutuksen tavoitteena on ammatillinen tutkinto tai tutkinnon osa. Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla järjestettävää koulutusta ja määräaikainen työopetus, mutta myös yrittäjät ja virkamiehet voivat opiskella oppisopimuksella. Jokaiselle oppisopimusopiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma osana oppisopimusta. Oppisopimustyönantajalle voidaan maksaa koulutuskorvausta ja oppisopimusopiskelijalla on oikeus opintososiaalisiin etuihin. Koulutusta järjestetään tarvittaessa kaikkiin toisen asteen ammatillisiin tutkintoihin. Vuonna 2019 voidaan odottaa asteittaista oppisopimusten määrän lisääntymistä. Erityisesti lyhyiden osatutkintotavoitteisten oppisopimusten määrän odotetaan lisääntyvän. Oppisopimuspalvelut suunnittelee yhdessä toimialojen kanssa myös uusia koulutustuotteita. Oppisopimuskoulutuksen laaja järjestämislupa mahdollistaa yhteistyön muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.

Oppisopimuspalvelut tekee kiinteää yhteistyötä toimialojen, Osuvakoulutus Oy:n, työelämäpalveluiden, alueen työnantajien, elinkeino- ja työvoimaviranomaisten ja muiden sidosryhmien kanssa ja kehittää jatkuvasti palveluja vastaamaan alueen väestön ja yritysten tarpeita. Opiskelijan HOKS:iin sisällytettävän tutkintokoulutuksen toteuttaminen suunnitellaan yhdessä Kpedun toimialojen ja laajennetussa oppisopimuskoulutuksessa ulkopuolisen koulutuksen järjestäjän kanssa. Oppisopimuspalvelut osallistuu aktiivisesti myös valtakunnalliseen oppisopimuskoulutuksen ja muun työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseen osana ammatillisen koulutuksen kokonaisuutta. OKM tukee kehittämistyötä kehittämisavustuksin. Vuoden 2019 kehittämisen pääpainopisteet oppisopimuksen osalta ovat asiakkaan digitaaliset palvelut ja työnantaja-asiakkaan saama palvelu.

Kehittämisavustusten turvin luodun työpaikkaohjaajakoulutuksen malli on tarkoitus jalkauttaa koko Kpedun käyttöön vuoden 2019 aikana. Tätä työtä tukee Parasta Palvelua Pohjoinen kehittämisohjelma. Työpaikkaohjaajakoulutusten sisältöjä ja toteutustapoja kehitetään edelleen hyödyntäen ohjaan.fi – sivustoa ja sen ympärille koottua työelämäpedagogiikan valtakunnallista työelämäyhteistyön kumppanuusverkostoa, joka jäsenenä Kpedu toimii.

3.2.4.2. Työvoimakoulutus

Työvoimakoulutuksen tavoitteena on toteuttaa ja järjestää koulutusta, joka parantaa opiskelijan työhön sijoittumisedellytyksiä. Työvoimakoulutus on opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa tutkintotavoitteisen koulutuksen osalta ja työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamaa koulutusta ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen osalta. Työvoimahallinnon (TEM ja ELY) koulutuksia voidaan tarjota Osovakoulutus Oy:n kautta.

Työelämäpalvelut tarjoaa kyseisiä koulutuksia tarjouspyyntöjen ja sopimusmenettelyn kautta. Rekrykoulutukset ovat merkittävä kanava yrityksille saada lisää uutta työvoimaa nopealla koulutusprosessilla.

Opiskelun aikana työvoimakoulutuksessa olevat opiskelijat rinnastetaan työttömiin henkilöihin eli he saavat työttömyyspäivärahaa opintotuen sijasta. Työvoimakoulutuksen eduin voi opiskella myös muussa ammatillisessa koulutuksessa, jos TE-toimisto puoltaa koulutukseen osallistumista.

3.2.4.3. Vapaa sivistystyö

Koulutusyhtymällä on vapaan sivistystyön järjestämislupa. Vapaan sivistystyön koulutusaloina ovat yleis-sivistävät ja yhteiskunnalliset aineet, kulttuuriin ja luontoon liittyvät aineet sekä hyvinvointia edistävät aineet. Lisäksi järjestetään maahanmuuttajien kieli- ja kulttuurikoulutusta. Vapaan sivistystyön tarkoituksena on elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta tukea yksilöiden persoonallisuuden monipuolista kehittymistä ja kykyä toimia yhteisössä. Vapaa sivistystyö ei ole tutkintotavoitteista koulutusta eikä sen sisältöjä säädelä lainsäädännössä. Vapaa sivistystyö edesauttaa myös toiminnallaan alueen sivistystoiminnan, hyvinvoinnin ja kulttuurisen kehityksen turvaamista, seuraamista ja siihen reagoimista.

Kansanopistotoimintana järjestetään kansanopistolintoja, lisäkoulutuksia, lyhytkursseja, leirejä sekä maksullista palvelutoimintaa. Olennainen osa kansanopistotoimintaa on internaattimuotoisuus eli sisäoppilaitoksena toimiminen. Vuoden 2019 tavoitteena vapaan sivistystyön osalta on valtakunnallisen linjauksen mukaisten koulutusten ja kohderyhmien toiminnan kehittäminen sekä internaatin kehittäminen. Yhteistyötä kehitetään koulutusyhtymän eri toimialojen, työelämän sekä kolmannen sektorin kanssa. Alueelliset ja maakunnalliset kehityssuunnat huomioon ottaen laaditaan vapaalle sivistystyölle oma strategia ja toimintasuunnitelma. Määrällisenä tavoitteena on noin 6500 brutto-opiskelijaviikkoa/vuosi.

3.2.4.4. Projektitoiminta oman toiminnan, alueen elinkeinojen ja työelämän kehittäjänä

Ammatillisen koulutuksen järjestäjällä voi olla erilaisia elinkeinojen, työelämän ja yritysten kehittämishankkeita, joissa kehitetään yritysten osaamista tai toimintaedellytyksiä. Vuonna 2019 on käynnissä useita hankkeita. Ohjelmakauden vaihtuminen v.2021 vaikuttaa hanketoiminnan volyyymiin suunnitelmakaudella. Hanketoiminnan avulla kehitämme elinkeinoelämää ja omaa toimintaamme. Oman toiminnan kehittämishankkeilla kehitämme omaa toimintaamme strategian mukaisesti ja varaudumme maakuntaudistuksen tuomiin muutoksiin sekä edistämme digitalisaatiota ja ajasta ja paikasta riippumatonta koulutustoimintaa.

Hanketoiminnan arviointia kehitetään mm. ennakoarvioinnilla ennen hakemusten jättämistä. Alenevan koulutuksen rahoituksen aikana on tarkkaan mietittävä mihin hankkeisiin laitetaan omaa kehittämispanosta. Entistä enemmän hankerahoitusta käytetään oman toiminnan kehittämiseen.

Projektitoiminta perustuu vahvasti verkostomaiseen toimintaan ja kumppanuusperiaatteeseen, jossa alueen elinvoimaisuutta ja hyvinvointia lisätään yhdessä viranomaisten, muiden koulutus- ja kehittämisorganisaatioiden sekä elinkeinoelämän kanssa.

Hanketoiminnan merkittäviä osia ovat luonnonvara-alan koulutus- ja tiedotushankkeet, työllistymistä edistävät ohjaukset ja koulutuspalvelut, syrjäytymisen ehkäisyyn ja työelämän laatuun liittyvät hankkeet.

3.3 Opiskelijamäärän kehitys 2017–2021

Opiskelijavuodet ovat laskennallisia arvioita lainsäädännön muututtua 1.1.2018 alkaen. Alla oleviin taulukoihin on opiskelijamäärät laskennallisesti muunnettu opiskelijavuosiksi. Vapaan sivistystyön mukaiset koulutuksen on ilmaistu opiskelijaviikkoina, kaikki muut opiskelijavuosina.

Järjestämislupa an kuuluvat opiskelijavuodet	2017	2018	2019	2020	2021
Ammatilliset perustutkinnot	2 163	2 020	2070	2070	2070
Ammatilliset perustutkinnot, laajennettu oppisopimus	91	96	110	110	110
Ammatilliset perustutkinnot, työvoimakoulutus	--	48	70	70	70
Ammatillinen lisäkoulutus	177	145	160	160	160
Ammatillinen lisäkoulutus, laajennettu oppisopimus	142	243	260	260	260
Ammatillinen lisäkoulutus, työvoimakoulutus	--	12	30	30	30
VALMA-koulutus	49	45	50	50	50
Yhteensä	2 622	2 609	2750	2750	2750
Järjestämislupa (tavoitteelliset opiskelijavuodet)	2 416	2 750	2 750	2750	2750

Muut opiskelijavuodet ja opiskelijaviikot	2017	2018	2019	2020	2021
Toisille koulutuksen järjestäjille myydyt koulutukset	70	60	60	60	60
Valtionavustuksilla toteutetut koulutukset	60	50	--	--	--
Osuva Oy:n järjestämät koulutukset	12	13	13	13	13
Vapaan sivistystyön koulutukset opiskelijaviikkoina	6 300	6 400	6 500	6 500	6 500
Muu maksullinen palvelutoiminta	2,2	2,5	2,5	2,5	2,5

3.4 Henkilöstötavoitteet ja henkilöstömäärän kehitys

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä siirrytään OVTES:n osion C liitteen 1 mukaiseen vuosityöaikaan 1.1.2019 alkaen.

Koulutusyhtymän strategiana on olla edistyksellinen, kokeileva ja yhdessä tekevä työyhteisö. Vahvuksiimme ovat vahva ammatillinen osaaminen, yhdessä tekeminen ja aidot työelämäyhteydet. Suunnitelmakaudella 2019 – 2021 toteutetaan henkilöstöstrategian toimeenpanoa tukemalla uudistumista ja henkilöstön hyvinvointia. Suunnitelmakaudella tuetaan vuosityöajan soveltamisessa ja opettajuuden uudistumista ja kannustetaan tavoitteiden mukaisiin kehittämishankkeisiin ja koulutuksiin huomioiden 70-20-10 toimintamallin periaatteita. Esimiestyö tukee yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta.

Henkilöstön työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia mitataan ja arvioidaan säännöllisesti vuosittain ja parannustarpeisiin reagoidaan kehittämistoimenpiteillä. Henkilötasolla on käytössä yhtenäiset työnkuvaus- ja työn vaatavuuden arviointimallit. Kehityskeskustelumallin uudistaminen toteutetaan vuoden 2019 aikana.

Strategiassa, henkilöstöstrategiassa ja työyksiköiden tavoitteissa on henkilöstönäkökulma vahvasti esillä siten, että kaikissa toimipaikoissa henkilöstöllä on tasa-arvoiset- ja yhdenvertaiset oikeudet ja velvollisuudet.

Kokonaishenkilöstömäärän kehitys on riippuvainen koulutuksen volyymin ja käynnissä olevista hankkeista. Koulutusyhtymän yksiköissä oli 31.12.2017 yhteensä 438 työntekijää (ilman sivutoimisia), joista 62 oli määräaikaisessa työsuhhteessa. Opetushenkilöstön osuus koko henkilökunnasta oli 56,6 %. Naisten osuus henkilömäärästä oli 63,2 %. Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2017 lopussa 49 vuotta 3 kuukautta ja vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 50 vuotta 8 kuukautta. Vuonna 2017 koulutusyhtymästä jäi eläkkeelle 11 henkilöä ja yli 55-vuotiaiden määrä oli noin 31 %.

Vuonna 2017 henkilötyövuosia kertyi kaikkiaan 440. Vuodesta 2018 alkaen aikuiskoulutuksen luvut on yhdistetty ammattiopiston lukuihin.

Henkilötyövuodet	TP 2014	TP 2015	TP 2016	TP 2017	Arvio 2018	Arvio 2019	Arvio 2020	Arvio 2021
Konsernipalvelut	122	119	111	105	100	100	95	95
Keski-Pohjanmaan ammattiopisto	299	279	247	214	330	330	330	325
Keski-Pohjanmaan aikuiskoulutus	117	123	122	121	-	-	-	-
YHTEENSÄ	538	521	480	440	430	430	425	420

4. STRATEGIA 2016 – 2020 SEKÄ YHTEISET TAVOITTEET JA TOIMENPITEET 2019–2020

Yhtymän suunnittelujärjestelmä koostuu toimintaympäristön muutosten perusteella toteutettavasta laajemmasta strategiaprosessista sekä vuosittaisesta yhtymäsuunnitelmaprosessista. Strategiaprosessin yhteydessä arvioidaan tarvittavat muutokset tulevaisuuden laajoihin linjauksiin, organisaatioon ja sitä tukevaan johtamisjärjestelmään. Yhtymäsuunnitelmaprosessissa laaditaan talousarviovuoden ja sitä seuraavien kahden vuoden yhteiset ja tulosaluekohtaiset toiminnalliset tavoitteet. Osavuosikatsaukset ja tilinpäätös muodostavat keskeisimmän seurantajärjestelmän. Organisaation eri tasoilla käytävillä kehityskeskusteluilla kytketään organisaation ja eri työtehtävien tavoitteet yhteen.

Koulutusyhtymän strategia vuosille 2016 – 2020 vahvistettiin yhtymävaltuustossa keväällä 2016. Strategian väliarviointi tehtiin vuonna 2018. Yhteiset tavoitteet vuodelle 2019 sekä suunnitelmakaudelle määriteltiin strategian väliarvioinnin ja toimintaympäristön muutosten pohjalta.

4.1 STRATEGIA 2016 – 2020

Strategiassa on tavoitteena uudistaa toimintaa entistä enemmän asiakaslähtöiseksi. Tavoitteenamme on menestyä yhdessä asiakkaidemme kanssa, jotka samalla koemme tärkeimmiksi kumppaneiksemme. Haluamme luoda Kpedulle tunnusomaisen määrittelyn asiakaskokemuksesta: positiivinen, asiakkaan tavoitteen saavuttamista tukeva, tehokas, yhdessä tekevä ja jatkuvaan kehittymiseen kannustava.

Strategiasta johdetut yhteiset tavoitetilat, joihin pyrimme, ovat:

Asiakkaan kanssa menestyminen – Osaamisella eteenpäin

Asiakkaitamme ovat meille tulevat opiskelijat ja tutkinnon suorittajat sekä alueen työelämä ja yritykset. Tärkeää meille on, että asiakkaamme saavat omaa tulevaisuuttaan ja menestystään edistävää osaamista. Osaaminen ja sen lisääntyminen tuo menestystä sekä asiakkaillemme että meille. Opiskelijan työllistyminen, jatko-opintovalmiudet, hyvinvointi ja elämänhallintataidot sekä asiakasyritysten menestyminen toimivat johtotähtinä, joihin koulutusyhtymän kaikki toiminta tähtää.

Yksilöllisen oppimisen korostaminen – Oppia omiin tarpeisiin

Koulutus- ja kehittämispalvelut toteutamme tarvelähtöisesti yhdessä asiakkaan kanssa. Opiskelijoiden aiempi osaaminen, omat taipumukset ja tavoitteet ovat lähtökohtina opintojen ja koulutuspalvelujen tuottamisen suunnittelussa. Ammatillisen osaamisen lisäksi painotamme opinnoissa tuottavuutta, yrittäjyyttä ja kansainvälisyyttä sekä hyödynnämme laajasti digitaalisia oppimispalveluja. Yritysten kanssa suunniteltavat oppimispalvelut suunnittelemme yhdessä heidän kanssaan heidän tarpeidensa mukaisesti.

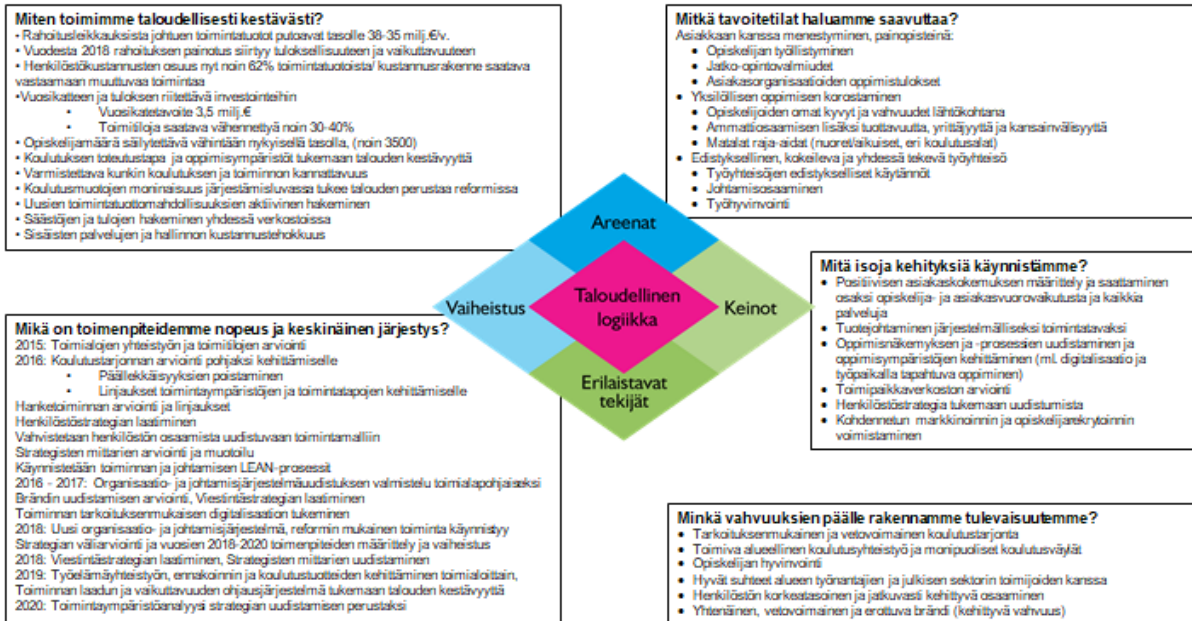
Edistyksellinen, kokeileva ja yhdessä tekevä työyhteisö – Yhdessä tekemistä ketterästi ja joustavasti

Olemme edistyksellinen, uutta rohkeasti kokeileva ja yhdessä tekevä työyhteisö, joka tartuttaa tekemisen meiningin myös opiskelijoihimme. Yhteisöllisyys ja osallisuus tukevat hyvinvointia ja elinikäisen oppimisen taitoja. Vahvuuksiamme ovat vahva ammatillinen osaaminen ja toimivat työelämäyhteydet. Uudistamme toimintaamme tuloksekkaasti ja kehitämme henkilöstömme osaamista.

Strategiamallimme on käytännönläheinen. Se sisältää strategiatimantin muodossa tavoitteet, keinot, vahvuudet, toimenpiteiden vaiheistuksen ja kestäväen talouden edellytykset. Toimintaamme ohjaavana tunnuslauseena on ”Yhdessä oppien tulevaisuuden osaajaksi”.

Yhdessä oppien tulevaisuuden osaajaksi

Kpedun strategiatimantti 2.0



4.2 Suunnitelmakauden päätavoitteet ja toimenpiteet

Uusi ammatillinen koulutus on käynnistynyt 2018 alussa, kun reformilainsäädäntö astui voimaan. Uudistuksen myötä nuorten ja aikuisten ammatillista koulutusta ohjaa sama lainsäädäntö ja rahoitusmalli. Opiskelijan näkökulmasta osaamisen hankkimistavat ja tutkinnon suorittamisen tapa ovat yhtenäistyneet. Koulutuksen ja työelämän vuorovaikutuksen lisääminen on keskeinen tavoite ammatillisen koulutuksen vaikuttavuuden vahvistamiseksi. Digitalisaatio, uudet pedagogiset toimintatavat ja joustavat opintopolut ovat keskeisiä tavoitteita osaamisperusteisuuden pohjautuvassa opetussuunnitelmassa ja opetuksen kehittämisessä.

Koulutuksen järjestäjiä kannustetaan toiminnan tehostamiseen. Koko kalenterivuoden hyödyntäminen on lähtökohtana perusrahoituksen muodostumisessa. Lisäksi rahoitusta saadaan jatkossa entistä enemmän suorituksen ja vaikuttavuuden perusteella. Myös järjestäjaverkkoa koskeva rakenteiden ja prosessien uudistaminen vapaaehtoisuuteen perustuvana prosessina on kirjattu opetus- ja kulttuuriministeriön tavoitteisiin.

Suunnitelmakauden päätavoitteiden ja toimenpiteiden perustana on uusi strategiamme ja jatkuva toimintaympäristön muutosten seuraaminen. Strategiatyössä on tunnistettu uudistumisen tarve sekä onnistuneen uudistumisen mahdollisuudet.

Suunnitelmakauden yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet, joilla tuemme strategian toteutumista

1. Työelämäyhteistyön, ennakoinnin ja koulutussisältöjen kehittäminen toimialoittein

Koulutustuotteita ja -palveluja kehitetään yhdessä työelämän kanssa tarpeenmukaiseksi osaamisen uudistamiseksi. Luodaan toimintamalleja vastaamaan yritysten rekrytointitarpeisiin ja opiskelijoiden työllistymistä tukemaan. Koulutussisältöjä ja niiden toteutustapoja kehitetään yhteistyössä työelämän kanssa. Pyritään lisäämään työpaikalla järjestettävää koulutusta. Opetuksessa ja ohjauksessa tuetaan opiskelijan urapolun käynnistymistä opintojen alusta lähtien. Toimintatapaa kehitetään koulutustoimialojen ja työelämäpalveluiden yhteistyönä.

Keinoina:

Verkostot, työelämäyhteistyö, (fokus asiakkaiden tarpeissa) osaamistarpeet, osaamisen uudistaminen, uraohjaus, rekrytointitarpeet, ennakointi

2. Oppimisenäkemyksen ja –prosessien uudistaminen ja oppimisympäristöjen kehittäminen

Oppimisprosessien uudistamisella ja oppimisympäristöjen laajentamisella vahvistamme yksilöllisiä opintopolkuja. Henkilökohtaistettu opintosuunnitelma perustuu tutkinnon suorittajan tavoitteisiin, kykyihin ja vahvuuksiin. Lähtökohtana on osaamisperustaisuus. Digitalisaatio ja työpaikalla tapahtuva oppiminen laajentavat oppimisympäristöjä ja luovat uusia mahdollisuuksia oppimiseen. Uudessa ammatillisessa koulutuksessa opiskelija itse on aktiivinen toimija oman oppimisensa suunnittelussa ja toteuttamisessa. Tavoitteena on varmistaa opetuksen tarjonta siten, että päätoimisella opiskelijalla on viikon jokaisena päivänä tavoitteellista oppimista oman suunnitelmansa mukaisessa oppimisympäristössä.

Keinoina:

Rakenteelliset uudistamiset, yksilölliset oppimispolut, tarjotin, tuotteistaminen, palaute, itsLearning

3. Henkilöstöstrategian toimeenpano tukemaan uudistumista ja henkilöstön hyvinvointia

Henkilöstöstrategiasta johdetuilla toimenpiteillä ja sen periaatteilla tuetaan henkilöstön osaamisen lisäämistä ja työkulttuurin kehittämistä strategian tavoitteiden suuntaisesti. Henkilöstöllä on yhteinen vastuu positiivisesta työkulttuurista ja asiakaskokemuksesta. Näitä tukemaan luodaan edistyskäsittelyä työyhteisökäytäntöjä. Työtiimien vastuuta oman työn kehittämisestä ja yhteistyöstä vahvistetaan. Henkilöstölle laaditaan yksilölliset ja työtiimin kehittymissuunnitelmat. Johtamisosaamista kehitetään tukemaan uudistumista ja työhyvinvointia.

Keinoina:

Esimiestyö tukee työtiimien yhteisöllisyyttä ja yhteisvastuuta toiminnasta

Vuosityöajan soveltamista ja opettajuuden uudistumista kehitetään kokemusten ja palautteiden perusteella yhdessä

Osaamisen kehittämisessä sovelletaan 70-20-10 toimintamallia. Työssä ja työtä tekemällä kehitetään ja uudistutaan

Kannustetaan tarpeen- ja tavoitteiden mukaisiin koulutuksiin ja kehittämishankkeisiin

4. Toiminnan laadun ja vaikuttavuuden ohjausjärjestelmä tukemaan talouden kestävyyttä

Toiminnan ja talouden suunnittelua ja seuranta kehitetään vastaamaan rahoitusjärjestelmän ja toiminnan uudistumista. Toiminnan suunnittelua ohjaavat asiakkaan tarpeet. Seurantatietoa käytetään aktiivisesti toiminnan kehittämiseen. Kustannusrakennetta seurataan ja arvioidaan jatkuvasti. Ennakoidaan tulevaa toimintaa ja rahoitusta. Toiminnan sopeuttaminen niukkeneviin toimintatuottoihin edellyttää kaiken toiminnan sujuvoittamista ja erilaisia rakenteellisen kehittämisen toimenpiteitä. Näitä tukemaan jatketaan toiminnan ja johtamisen LEAN-prosesseja. Edistetään tarpeenmukaista digitalisaatiota. Uudistetaan strategista mittaristoa ja seuranta tukemaan toiminnan tehostamista.

Keinoina:

Kehitetään toiminnan suunnittelun työkaluja sekä opiskelija- ja talousraportointia.

Kohdennetaan rahoitusta suhteessa suoritteisiin, vaikuttavuuteen ja asiakaspalautteisiin.

4.3. Yhtymän yhteiset tunnusluvut vuosille 2016–2021

Yhtymän keskeiset tulokset ja tulostavoitteet vuosille 2016–2021 on tiivistetty alla oleviin mittaritaulukoihin.

Mittari	TP 2016	TP 2017	TAE 2018	TS 2019	TS 2020	TS 2021
Aloittaneet tutkinto-opiskelijat	1 956	1 979	1 890	1 950	2 000	2 000
Suorittujen tutkintojen määrä	1 180	1 372	1 300	1 300	1 400	1 400
Pedagogisesti pätevät opettajat %	90,1	89,3	90	90	90	90
Toimintatuotot (M€)	40,5	36,5	35,4	35,4	35,7	35,9
Tilikauden tulos (M€)	0,6	-0,5	-0,75	-1,125	-0,44	0,4
Nettoinvestoinnit (M€)	2,44	2,62	--	4,9	4,1	4,7
Omavaraisuusaste %	55,8	58,33	56	54	52	53

Strategisiin tavoitteisiin liittyvää mittaristoa tullaan kehittämään edelleen. Uuden lainsäädännön myötä myös kansalliset opiskelijapalautekyselyt uudistuvat ja syksystä 2018 alkaen palautekyselyjä ei ole erikseen nuorille ja aikuisille vaan kaikki opiskelijat vastaavat samoihin kyselyihin. Myös työelämäpalautteen keruuseen ja seurantaan on tulossa valtakunnallinen kysely. Strategisten tavoitetilojen toteutumista seurataan seuraavilla mittareilla:

OSAAMISELLA ETEENPÄIN	TP 2016	TP 2017	TAE 2018	TS 2019	TS 2020	TS 2021
Sijoittuminen työelämään	69,3 %	67,0 %	66,6 %	73,0 %	73,0 %	73,0 %
Sijoittuminen jatko-opintoihin	7,5 %	8,6 %	9,8 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
Opiskelijapalaute koulutusten hyödyllisyydestä (1-5)	--	--	3,90	4,20	4,20	4,20

OPPIA OMIIN TARPEISIIN	TP 2016	TP 2017	TAE 2018	TS 2019	TS 2020	TS 2021
Opintojen läpäisyaste perustutkinnoissa	63 %		72,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %
Tyytyväisyys opintojen henkilökohtaistamiseen (1-5)	--	--	3,50	3,95	3,95	3,95

YHDESSÄ TEKEMISTÄ KETTERÄSTI JA JOUSTAVASTI	TP 2016	TP 2017	TAE 2018	TS 2019	TS 2020	TS 2021
Työolobarometri; Työn kehittävyys (1-5)	--	--	3,55	3,60	3,60	3,60
Opiskelijapalaute (1-5)	--	--	4,30	3,90	3,90	3,90

Uusien mittarien selitteet

OSAAMISELLA ETEENPÄIN

- **Sijoittuminen työelämään**, Tilastokeskuksen viimeisin tieto, mukana kaikki tutkintomuodot
- **Sijoittuminen jatko-opintoihin**, Tilastokeskuksen viimeisin tieto, mukana kaikki tutkintomuodot siirtyminen
- **Opiskelijapalaute (1-5):** Päätökysely, Koulutuksen aikana sain osaamista ja ammattitaitoa, jota pystyn hyödyntämään.

OPPIA OMIIN TARPEISIIN

- **Opintojen läpäisyaste**, laskennassa mukana perustutkinnot
- **Opiskelijapalaute (1-5):** *Päätökysely, Minulle laadittu henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) mahdollisti opintojeni joustavan etenemisen*

YHDESSÄ TEKEMISTÄ KETTERÄSTI JA JOUSTAVASTI

- **Työolobarometri; Työn kehittävyys (1-5)**, henkilöstön oma itsearviointi Työolobarometrasta ja Työn kehittävyys-osiosta
- **Opiskelijapalaute (1-5):** *Aloituskysely, Yhteistyö minua ohjaavien henkilöiden (opettajat, työpaikkaohjaajat tai muu ohjaushenkilöstö) kanssa toimii hyvin*

4.4 Yhteiset toimintapolitiikat

4.4.1 Konsernitoiminta

Koulutusyhtymän tavoitteena on vahvistaa hyvän hallinnon toimintaperiaatteiden toteuttamista, joka tarkoittaa toimintarakenteiden ja -tapojen laadukkuutta, kokonaisvaltaista riskienhallintaa, sisäistä valvontaa ja arviointitoimintaa sekä konserniohjauksen toteuttamista. Koulutusyhtymän perustehtävä on ammatillisen koulutuksen järjestäminen jäsenkuntien puolesta.

Koulutusyhtymä omistaa konsernina yli 50 % omistusosuudella KOY Kokkolan Kampuksen 75 %. Yhtiö omistaa kampushallin sekä yliopistokeskuksen kiinteistön. Lisäksi yhtiön kautta vuokrataan koulutusyhtymän omistamia tiloja mm. ammattiopisto Luoville, Toholammin kunnalle, Kokkolan kaupungille ja Soitelle.

Maksullista koulutuspalvelutoimintaa toteutetaan Osuvakoulutus Oy:n kautta. Koulutusyhtymän omistusosuus yhtiöstä on 100 %.

Koulutusyhtymä oli pitkään Centria-ammattikorkeakoulu Oy:n suurin omistaja. Suunnattu osakeanti vuonna 2017 laajensi omistajapohjaa. Osakeannin jälkeen koulutusyhtymän omistusosuus Centria-ammattikorkeakoulu Oy:n äänivaltaisista osakkeista on 18,5 %. Muut olennaiset omistusosuudet ovat: KOY Innogate 30,6 %, Kannuksen Tutkimustila Luova Oy 25 % ja Kiinteistö Oy Kannuksen Lemmikki 49 %.

Konsernitason riskienhallinnan näkökulmasta koulutusyhtymä on myöntänyt omavelkaiset takaukset KOY Kokkolan Kampuksen investointilainoihin sekä antolainaan Osuvakoulutus Oy:lle.

Kokonaisvaltaista konserni- ja riskienhallintaa toteutetaan asiantuntijalähtöisellä osallistumisella konserni- ja omistusyhteisöjen hallintoon. Koulutusyhtymän tavoitteena on aktiivisesti osallistua omistusyhteisöjen strategiseen, tulokselliseen ja taloudelliseen kehittämiseen sekä toimintaedellytysten parantamiseen.

Vuonna 2018 laadittiin konserniohje, johon koottiin konsernitoiminnoissa noudatettavat periaatteet.

4.4.2 Sisäinen valvonta ja riskienhallinta

Koulutusyhtymän johtamis- ja toimintajärjestelmän tehokkuus on hallituksen ja johtavien viranhaltijoiden vastuulla. Johtamisjärjestelmä sisältää kokonaisvaltaisen riskienhallinnan, sisäisen valvonnan ja tuloksellisuuden arvioinnin menettelyt.

Koulutusyhtymän sisäinen valvonta on se osa johtamista, jolla tunnistetaan, ennaltaehkäistään ja hallitaan riskejä. Sisäinen valvonta on johtamisen osa jokaisessa esimiestehtävässä. Se toteutuu systemaattisena johtamisjärjestelmänä koko organisaation läpi vietyinä:

- tulosten määrittelynä ja tavoitteiden asettamisena, johdonmukaisena organisaationa
- järjestelmällisenä vastuun ja velvollisuuksien jakona sekä suunnitelmallisena tehtävien jakona
- tehokkaina laskenta- ja raportointijärjestelminä sekä tarkoituksenmukaisten apuvälineiden käytönä.

Strategia, talousarvio ja yhtymäsuunnitelma ovat perusta sisäiselle valvonnalle. Laajempi strateginen arviointi ja suunnittelu tehdään noin neljän vuoden välein. Talousarvion ja yhtymäsuunnitelman laadinta tapahtuu vuosittain ja siinä arvioidaan strategiset, toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet. Syksyisin käydään tulosalueittain tavoite- ja tulosneuvottelut, joilla ohjataan ja seurataan toimintaa.

Toiminnan onnistumista seurataan ja arvioidaan sisäisellä valvonnalla. Yhtymäsuunnitelman tavoitteiden toteuttamista seurataan neljännesvuosittain osavuosikatsauksilla. Osavuosikatsauksissa raportoidaan sekä taloudellisesta että toiminnallisesta näkökulmasta. Riskien arviointi tehdään vuosittain tulosalueittain johtoryhmässä ja lisäksi konserni- ja yhtymätasolla yhtymäjohton ja hallituksen toimesta. Taloudellista valvontaa tehdään lisäksi pääkirjatason tilivalvonnalla sekä ostolaskutusitteen tarkastuksella. Hankintatoimi on yksityiskohtaisesti ohjeistettu ja kalustorekisteriä hoidetaan Primus -järjestelmän luetteloiden kautta. Toiminnallista valvontaa suoritetaan henkilöriskien arvioinnilla, päätösmenettelyn seurannalla ja tietojärjestelmien ajantasaisuuden seurannalla. Luottamushenkilöiden osalta käytetään erillistä sidonnaisuusrekisteriä sidonnaisuuksien ilmoittamista ja raportointia varten.

4.4.3 Henkilöstön yhteistoiminta

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä toimii yhteistoimintamenettelystä annettujen suositusten mukainen yhteistoimintaelin, jossa on työnantajan edustus sekä tasapuolinen edustus kaikista henkilöstöjärjestöistä. YT-ryhmän tehtävänä on käsitellä henkilöstön asemaan liittyviä sopimuskysymyksiä sekä toimia tiedonvälityskanavana henkilöstön ja työnantajan välillä sekä käsitellä työsuojelu- ja turvallisuusasioita. YT-ryhmä toimii yhtymähallituksen alaisena.

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua koulutusyhtymän toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää koulutusyhtymän palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Yhteistoiminnassa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä.

Yhteistoimintamenettelyn asiapiiriin kuuluvat muun muassa ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat

- henkilöstöön merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa ja palvelurakenteessa,
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käytöllä tai liikkeen luovutuksella,
- henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia,
- henkilöstösuunnitelmiin, kuten koulutus- sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma,
- periaatteita ja menettelytapoja, jotka koskevat henkilöstöhallintoa, työhönottoa, perehdyttämistä, tiedotusta, aloitetoimintaa sekä henkilöstön virkistys- ja työhyvinvointitoimintaa,
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Välittömän yhteistoiminnan toteuttamisen muotoja ovat esimerkiksi kehityskeskustelut, palautteen antaminen, työpaikkakokoukset, tiedotustilaisuudet, koulutus- ja tiedotusluonteiset neuvottelutilaisuudet, osallistuminen kehittämisprojekteihin, laatu- ja tuloksellisuusryhmät sekä tiimitoiminta.

4.4.4 Työsuojelu ja turvallisuus

Työsuojelulla tarkoitetaan kaikkea sitä tiedollista toimintaa, jolla ihmisestä, yhteiskunnasta ja työympäristöstä saadun tiedon avulla luodaan välittömästi tai välillisesti edellytyksiä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn säilyttämiselle ja parantamiselle.

Käytännön työsuojelussa painopiste on muuttunut korjaavasta ennakoivaan. Työsuojelu on muuttunut perinteisestä tapaturmantorjunnasta työyhteisöä kokonaisvaltaisesti tarkastelevan ja kehittävän työsuojelun suuntaan. Työsuojelusopimuksessa korostetaan työsuojeluyhteistoiminnan roolia osana henkilöstövoimavarojen strategista johtamista perinteisempien työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työelämän laatua ja tuloksellisuuden parantamista koskevien tavoitteiden rinnalla. Tämä tuo työsuojelun luonnolliseksi osaksi linjaorganisaation toimintaa ja esimiestyötä. Työsuojelun edistäminen kuuluu koko henkilöstölle ja työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön roolina on ennen kaikkea olla asiantuntijana työsuojelu- ja työturvallisuusasioissa.

Turvallisuus on noussut viime vuosina yhä keskeisemmäksi oppilaitosten hyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Yhteiskunnan muutokset ovat tuoneet esiin uusia, ennalta arvaamattomia uhkia. Nämä uhat voivat tulla oppilaitosten sisältä tai ulkopuolelta. Ne on otettava huomioon varautumalla niihin ja pyrkimällä ehkäisemään niiden syntyminen. Keskeisenä lähtökohtana on opiskelijoiden ja henkilökunnan turvallisuuden takaaminen kaikissa tilanteissa.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä työsuojelutoiminta on järjestetty YT-ryhmän alaisena viisijäsenisenä jaostona. Työsuojelupäällikkönä toimii kiinteistöpäällikkö, jonka lisäksi työsuojelujaostoon kuuluu

neljä henkilöstön valitsemaa työsuojeluvaltuutettua. Lisäksi kaikissa yksiköissä toimivat henkilöstön valitsevat työsuojeluasiamiehet. Työsuojelujaoksen kokouksiin on osallistunut myös opiskelijajäsen. Jaoston toimialaan sisältyvät rakennusten ongelmien lisäksi mm. opiskelijoiden ja henkilöstön työ- ja muu turvallisuus. Yhteistyötä tehdään myös koulupoliisin kanssa.

Työsuojelujaosto käy läpi kaikki tietoonsa saadut ilmoitetut tapaturmat ja ”läheltä piti” – tilanteet. Työsuojelukulttuurin ajaminen kaikkien tietoisuuteen on myös erittäin tärkeää. Työsuojelutoiminnasta tiedotetaan mm. uusien työntekijöiden infotilaisuuksissa. Uusi työsuojelun toimintaohjelma 2018 - 2021 päivitettiin vuoden 2018 aikana. Työsuojelun toimintaohjelma on koulutusyhtymän johdon hyväksymä kirjallinen yleissuunnitelma niistä toimintamalleista ja –linjoista, joita koulutusyhtymässä todella tehdään työturvallisuuden parantamiseksi.

Työsuojelujaosto tekee tarvittaessa työnantajalle esityksiä työolojen parantamiseksi, työterveyshuollon kehittämiseksi sekä työsuojelukoulutuksen ja työnopastuksen järjestämiseksi. Lisäksi jaosto osallistuu työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen ja työsuojelutarkastuksiin. Turvallisuusnäkökulma on vahvasti toiminnassa esillä.

Koulutusyhtymässä toimii myös erillinen sisäilmatyöryhmä, joka käsittelee mahdollisia sisäilman laatuun liittyviä ongelmatilanteita. Sisäilmatyöryhmä on moniammatillinen työryhmä, joka koostuu kiinteistön omistajatahosta, linjaorganisaation edustajista, työnantajan ja henkilöstön edustajista, työsuojelun edustajasta, kiinteistönhoidon asiantuntijoista sekä terveydenhoitoalan henkilöistä. Ulkopuolisia asiantuntijoita osallistuu kokouksiin erikseen pyydettyinä. Koulutusyhtymän kohteet ovat myös terveydensuojelun ja työsuojelulain alaisia. Sisäilmaan liittyviä asioita tehdään yhteistyössä viranomaisten sekä työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon välillä. Työryhmän kokoontuminen ja asioiden käsittely tapahtuu keskitetysti ja tarpeen mukaan.

4.4.5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on Suomessa keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite. Sitä säätelee laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (L 609/1986). Kaikilla tulee olla samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet niin työ- kuin yksityiselämässä ja muutoinkin yhteiskunnassa. Sukupuolten välinen tasa-arvo ei merkitse samanlaisuuden vaatimusta, mutta naisten ja miesten erilaisuus ei saa johtaa eriarvoiseen asemaan tai kohteluun yhteiskunnassa. Tarvitaan myös aktiivista toimintaa molempien sukupuolten koulutus- ja uravalintojen monipuolistamiseksi. Koulutuksen keskeinen tavoite on miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistäminen kaikilla yhteiskunnan aloilla.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on tavoitteena edistää työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua. Tavoitteena on myös auttaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä työskenteleviä ja opiskelevia tunnistamaan, arvioimaan ja tarvittaessa muuttamaan toimintatapojaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä tukevaan suuntaan. Tasa-arvon edistämällä on myönteinen vaikutus henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointiin ja ilmapiiriin. Kun työntekijät ja opiskelijat kokevat, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja heidän työtään arvostetaan, se lisää viihtyvyyttä ja motivaatiota työyhteisössä. Oppilaitoksissa työskentelevien asenteet ja toimintatavat vaikuttavat myös opiskelijoiden arvomaailmaan ja käyttäytymiseen.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tarkastellaan henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa sekä opetustoiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma painottuu erityisesti palvelussuhteen elinkaaren eri vaiheisiin, palvelussuhteen ehtoihin ja palkkauksen koskeviin asioihin. Opetustoiminnan tasa-arvosuunnitelmassa kiinnitetään huomiota tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja edistämiseen mm. opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa.

Koulutusyhtymällä on ohje epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseksi ja käsittelyyn. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan mm. henkilöstökyselyllä ja opiskelijapalautteilla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi mm.:

- kiinnitämme huomiota tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen urakehityksessä ja kouluttautumisessa,
- edistämme naisten ja miesten tasa-arvoista palkkausta.

- kehitämme työympäristöjä sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille ja helpottamme työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista,
- huolehdimme siitä, ettei työntekijä tai opiskelija joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi,
- kiinnitämme huomiota tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumista vaikeuttaviin asenteisiin,
- hyväksymme ihmisten erilaisuuden luonnollisena ja yhteisöä rikastuttavana asiana,
- vahvistamme päätöksentekomenettelyn tasa-arvoisuutta, yhdenvertaisuutta sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja osallisuutta,
- on luotu toimintamalli, joilla välittömästi puututaan epäasialliseen kohteluun, kiusaamiseen, sukupuoliseen häirintään tai ahdisteluun, jos sitä tapahtuu.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen tavoitteena on auttaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä työskenteleviä tunnistamaan, arvioimaan ja tarvittaessa muuttamaan toimintatapojaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä tukevaan suuntaan. Vastuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuudesta käytöksestä ja toiminnasta kuuluu koko työyhteisölle.

4.4.6 Kestävä kehitys

Kestävän kehityksen edistämisen tavoitteena on opastaa ihmisiä niin, että heillä on kyky ja halu vaikuttaa kestävän tulevaisuuden rakentamiseen oman elämänsä eri vaiheissa ja rooleissa. Ammatillisen koulutuksen osalta tavoitteena on, että jokainen opiskelija omaa tarvittavat tiedot, arvot ja taidot toimiakseen työelämässä, kuluttajana ja kansalaisena kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti ottaen huomioon elinkaarirajattelun periaatteet. Hän ymmärtää globaalit ympäristökysymykset. Ratkaisuisissa hän pohtii eettisiä näkökulmia.

Kestävän kehityksen osa-alueet jaetaan ekologisen, taloudellisen, sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyiden osa-alueisiin. Kestävä kehitys on otettu osaksi ammatillisten tutkintojen osaamistavoitteita.

Osaamisen tavoitteissa ja koulutusyhtymän toimintavoissa toteutetaan ekologisen kestävyiden mukaista toimintaa hankinnoissa, opetuksessa ja jätteiden käsittelyssä.

Taloudellista ja sosiaalisesti kestävä kehitystä toteutetaan työelämälähtöisten osaamisen tuottamisessa, opiskelijan joustavien ja yksilöllisten tutkinnon suorittamispolkujen mahdollistamisessa, osaamisen tunnistamisessa sekä elinikäisten ja elämänlaajuisten oppimisen tukemisessa. Tilojen käyttöasteiden seuranta ja tilankäytön tehokkuustavoitteet tukevat taloudellisen kestävyiden edistämistä. Uudet oppimisympäristöt pyritään rakentamaan niin, että kestävät toimintatavat ovat mukana arjen toiminnassa.

Sosiaalista ja kulttuurista kestävä kehitystä tukevat ympäristön turvallisuuden, terveellisyiden ja viihtyisyyden vahvistaminen, tasa-arvoisen toiminnan mahdollistaminen, opiskelijakyselyt, monikulttuurisen toimintaympäristön hyväksyminen ja ottaminen huomioon toiminnassa sekä syrjäytymisen ehkäisy. Myös työsuojeluorganisaatio tukee osaltaan tätä toimintaa.

Koulutusyhtymässä toimii kestävä kehityksen tiimi, jossa on edustus eri koulutusaloilta.

Digitalisaation uudet mahdollisuudet, Lean-ajattelun mukaisten toimintamallien kehittäminen sekä yhteisöllisten toimintatapojen lisääminen tukevat kestävä kehityksen eri osa-alueita koko koulutusyhtymän toiminnassa.

Koulutusyhtymässä pyritään myötävaikuttamaan henkilöstön osallistumiseen kestävä kehityksen koulutuksiin.

4.5 Talousarviovuoden tavoitteet

Talousarviovuoden tavoitteet on esitetty strategiassa määriteltyjen tavoitetilojen kautta.

Tavoitetila: Asiakkaan kanssa menestyminen – Osaamisella eteenpäin

Asiakkaitamme ovat meille tulevat opiskelijat sekä alueen työelämä ja yritykset. Tärkeää meille on, että asiakkaamme saavat omaa tulevaisuuttaan ja menestystään edistävää osaamista. Osaaminen ja sen lisääntyminen tuo menestystä sekä asiakkaillemme että meille. Opiskelijan työllistyminen, jatko-opintovalmiudet, hyvinvointi ja elämänhallintataidot sekä asiakasyritysten menestyminen toimivat johtotähtinä, joihin koulutusyhtymän kaikki toiminta tähtää.

Tavoite	Toimenpiteet
<p>Asiakaskokemuksen parantaminen: Opiskelijan ja työelämäasiakkaan on helppo löytää ja päästä tarvitsemiinsa koulutuksiin ja palveluihin. Asiakas kokee saavansa Kpedusta osaamista, joka tuo hänelle lisäarvoa.</p> <p>Prosessien kehittämisellä vahvistetaan positiivista, asiakkaan tavoitteiden saavuttamista tukevaa, tehokasta, yhdessä tekevää ja jatkuvaan kehittymiseen kannustavaa asiakaskokemusta.</p>	<p>Prosessien kuvaaminen, mittaaminen, kehittäminen ja arviointi eri asiakastoimintoihin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opinto- ja uraohjauksen kehittäminen yhdessä sidosryhmien kanssa. Hakijapalvelujen toiminnan edelleenkehittäminen. • Asiakasviestinnän parantaminen huomioiden erilaiset digivälineet (Wilma, itslearning, Office365, vuorovaikutus, ilmoitukset koulutuksista, sosiaalinen media). • Työelämäasiakkaan kohtaamisen toimintamallien kehittäminen, yhtenäiset mallit ja työpaikkaräätälöinti. Erilaisien mallien luominen opettajien ja työelämän yhteistyölle. Koulutusyhtymän asiakkuudenhallintajärjestelmän käyttöönotto • Toimintamallin määrittely ja vakiinnuttaminen asiakaspalautteiden keräämiseksi koulutuksista ja palveluista.
<p>Tuotejohtamisen edistäminen:</p> <p>Koulutusyhtymä kehittää koulutustarjontaansa ja toimintojaan alueen tarpeiden ja työelämän uudistusten perusteella. Luodaan tarpeen mukaisia uusia tuotteita ja varmistetaan tuotteiden jatkuva kehittäminen ja laadunvarmistus.</p> <p>Koulutuksen toteutustapoja uudistetaan vähemmän ajasta ja paikasta riippuvaisiksi.</p>	<p>Yhteisten tutkinnon osien toteuttamismallien kehittäminen ja pilotointi. Laaditaan yhtenäinen kuvaus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessista ja varmistetaan sen mukainen toiminta. Kehitetään koulutuksen toteuttamissuunnitelmia tutkintoihin ja tutkinnon osiin yhdessä työelämän kanssa eri asiakasryhmille. Koulutustarjonnan vuosisuunnitelmaa kehitetään niin, että yksilölliset opinpolut mahdollistuvat.</p> <p>Arvioidaan uusien tutkintojen järjestämislupien tarve alueen työelämätarpeiden mukaisesti.</p> <p>Luodaan laadunvarmistusmenettelyt koulutusprosesseille ja osaamisen hankkimisen erilaisille toteutuksille. Hyödynnetään työelämän ja opiskelijoiden antamaa palautetta.</p> <p>Esimiehiä ja henkilöstöä koulutetaan tuotejohtamisen mukaiseen toimintatapaan.</p> <p>Valmistaudutaan kasvupalvelujen kanssa tehtävään yhteistyöhön kokeilemalla ja pilotoimalla uusia toimintamalleja.</p>

Tavoitetila: Yksilöllisen oppimisen korostaminen – Oppia omiin tarpeisiin

Toteutamme koulutus- ja kehittämispalvelut tarvelähtöisesti yhdessä asiakkaan kanssa. Opiskelijoiden aiempi osaaminen, omat taipumukset ja tavoitteet ovat lähtökohtina opintojen ja koulutuspalvelujen tuottamisen suunnittelussa. Ammatillisen osaamisen lisäksi painotamme opinnoissa tuottavuutta, yrittäjyyttä ja kansainvälisyyttä sekä hyödynnetään laajasti digitaalisia oppimispalveluja. Yritysten kanssa suunniteltavat oppimispalvelut suunnittelemme yhdessä heidän kanssaan heidän tarpeidensa mukaisesti.

Tavoite	Toimenpiteet
<p>Oppimisenäkemyksen ja –prosessien uudistaminen</p> <p>Opetuksen ja oppimisen toimintatapoja uudistetaan kohti osaamisperusteista, joustavaa ja yksilöllistä opintojen suorittamista.</p> <p>Opiskelijat saavat tarvitsemansa tuen digi-osaamisensa kehittämiseen.</p>	<p>Opettajien työelämäjaksoilla kehitetään työpaikoilla järjestettävää koulutusta ja päivitetään opettajien ammattitaitoa.</p> <p>Toteuttamissuunnitelmien parantaminen ja vieminen AmOsaa-palveluun. Tutkinto- ja arviointisuunnitelmien laatiminen. Osamisen tunnustamisen käytänteiden yhtenäistäminen.</p> <p>Opiskelijaa tuetaan omien tavoitteiden asettamisessa. Ohjauksenkäytäntöjä kehitetään. Opiskelijan digitaalisia palveluja tuetaan myös opiskelijan vertaistukeen perustuvalla digitutor toiminnalla.</p> <p>HOKS:n laadinnassa varmistetaan jokaiselle päätoimiselle opiskelijalle tavoitteellista oppimista viikon jokaiselle työpäivälle oman suunnitelmansa mukaisessa oppimisympäristössä. Opiskelijoina aktivoidaan hyödyntämään muiden tutkintojen tutkinnon osia osana omaa tutkintoa. Vastuuohjaajien kykyä hyödyntää laaja-alaisesti kaikkien tutkintojen tutkinnon osia opiskelijoiden henkilökohtaistamisessa siten, että hankittu osaaminen vastaa sekä yksilöllisiin ja työelämän tarpeisiin.</p> <p>Hyödynnetään yrittäjyyspedagogiikkaa ja tiimiohjaajuuksia oppimisessa.</p> <p>Työpaikalla tapahtuvan oppimisen dokumentointia parannetaan ja prosessia selkiytetään opiskelijan siirtyessä koulutussopimuksesta oppisopimukseen tai toisin päin.</p>
<p>Oppimisympäristöjen kehittäminen:</p> <p>Oppimisympäristöt vastaavat uudistuvaa oppimisenäkemyksiä ja –prosesseja</p>	<p>Toimialojen oppimisympäristöjen analyysi ja alojen yhteisten oppimisympäristöjen kartoitus sekä käytön suunnittelu. Koulutuksessa hyödynnetään yhteisesti uusia simulaatiopedagogiikan keinoja ja monipuolisia tieto- ja viestintätekniikan mahdollisuuksia. Opettajille järjestetään koulutusta erilaisten oppimisympäristöjen hyödyntämiseen.</p> <p>IT-infraa ja tukipalveluja kehitetään tukemaan digitaalisia oppimisympäristöjä. Kehittämistyössä hyödynnetään Video for Education-, OnniRobo- ja Mix-hankkeita. ItsLearning -oppimisympäristön käyttöönottoa tuetaan. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen etäohjauksen menetelmiä ja osaamista kehitetään.</p>

Tavoitetila: Edistyksellinen, kokeileva ja yhdessä tekevä työyhteisö – Yhdessä tekemistä ketterästi ja joustavasti

Olemme edistyksellinen, uutta rohkeasti kokeileva ja yhdessä tekevä työyhteisö, joka tartuttaa tekemisen meiningin myös opiskelijoihimme. Yhteisöllisyys ja osallisuus tukevat hyvinvointia ja elinikäisen oppimisen taitoja. Vahvuksiamme ovat vahva ammatillinen osaaminen ja toimivat työelämäyhteydet. Uudistamme toimintaamme tuloksettaasti ja kehitämme henkilöstömme osaamista.

Tavoite	Toimenpiteet
<p>Tieto- ja viestintätekniiikan käytön edistäminen ja toiminnan tarkoituksenmukaisen digitalisaation tukeminen:</p> <p>Digitalisaation tuomia mahdollisuuksia hyödynnetään koulutuksessa ja koko toiminnassa.</p> <p>Jokaisen henkilöstöön kuuluvan digiosaamista kehitetään yksilöllisesti.</p>	<p>Toteutetaan laadittua opetuskäytön TVT-strategiaa tieto- ja viestintäteknologian käytön monipuolistamiseksi ja tarpeenmukaiseksi lisäämiseksi. Henkilöstökoulutukset digipedagogisesta soveltamisesta keskitetään oppilaitoksen tukemiin oppimisympäristöihin (ItsLearning, Office365, Kyvyt.fi ja Adobe Connect). Wilman monipuolinen hyödyntäminen opiskelijalähtöisemmäksi. Lisätään opettajien henkilökohtaistamisen osaamista. Otetaan käyttöön osaamismerkki tukemaan henkilöstökoulutuksia ja kehittämissuunnitelmien toteuttamista.</p> <p>Kpedussa on panostettu monipuolisesti digitalisaation mahdollisuuksiin ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Ammattikampus-hankkeessa kehitetään oppimisympäristöjä ja lisätään monipuolisesti simulaatiopedagogiikan käyttöä opetuksessa.</p> <p>Onni Robo -hankkeen avulla lisätään henkilöstön robotiikan osaamista ja edistetään palvelurobotiikan käyttöönottoa eri ammattialoilla. Robotiikkalaboratorio tukee osaamisen kehittämistä ja mahdollistaa opiskelijoille robotiikkaan liittyvän innovaatiopaja-toiminnan.</p> <p>Video for Education 2020 -hankkeessa mahdollistetaan opetuksen ja ohjauksen kehittäminen liikkuvan kuvan mahdollisuuksia hyödyntäen. Hankkeen kautta koulutetaan henkilöstöä ja opiskelijoille on käynnistetty digitalisaation tukemiseksi digitutor vertaistukijärjestelmä, joka tuo tukea ja helpotusta opiskelijan arkeen. Kehittämishankkeissa tuetaan myös mobiilioppimisen, sekä ajasta ja paikasta riippumattoman koulutuksen toteutumista.</p> <p>Kehitetään Office365 -viestintävälineiden käyttöä sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä. Opetuksen ja hallinnon uudistuvia järjestelmiä integroidaan (Wilma-Itslearning) toiminnan seurantaan ja suunnittelua varten. Lisätään henkilöstön osaamista Kurre-ohjelman käyttöön.</p>
<p>Organisaatorakenne, johtamisjärjestelmä ja johtamisosaaminen tukevat toimintojen uudistamista, tehostamista, asiakaslähtöisyyttä ja henkilöstön hyvinvointia.</p> <p>Edistetään henkilöstöstrategian periaatteiden viemistä osaksi käytäntöä.</p>	<p>Arvioidaan organisaatorakennetta ja johtamisjärjestelmää kokemusten ja toimintaympäristön muutosten perusteella. Kannustetaan henkilöstöä yhteiseen vastuuseen positiivisesta työkuultuurista ja asiakaskokemuksesta. Luodaan edistyksellisiä työyhteisökäytäntöjä lisäämään työntekijöiden vastuuta oman työn kehittämisessä. Levitetään hyviksi koettuja käytäntöjä ja ratkaisumalleja johtamisen tueksi. Johtamisosaamista kehitetään tukemaan uudistumista ja työhyvinvointia.</p> <p>Henkilöstökyselyä kehitetään mittaamaan työhyvinvointia ja työkuulttuurin muutosta. Kokeillaan ns. Pulssityökälyä (lyhyt kysely 3 kk välein) henkilöstön hyvinvoinnin mittarina.</p>

<p>Toiminnan ja johtamisen sujuvoittaminen: LEAN-ajattelumalli tulee tutuksi ja prosesseja kehitetään sen mukaisiksi</p>	<p>ESR-rahoitteisessa hankkeessa edistetään LEAN-ajattelun ja toiminnan osaamista yhdessä työelämän kanssa hankkeeseen valituilla toimialoilla. LEAN-työkalujen käyttöä sovelletaan reformin mukaisessa toiminnan uudistamisessa ja uudistuneen organisaatiorakenteen työmuodoissa. Koulutetaan henkilöstöä LEAN-ajattelun ja -työkalujen hyödyntämiseen omassa työssään.</p> <p>Laaditaan tiedonohjaussuunnitelma (TOS) tukemaan toimintaprosesseja ja niiden dokumentaatiota.</p>
<p>Henkilöstön osaamisen kehittäminen</p>	<p>Henkilöstöstrategian toimeenpanoa tuetaan toimialayhteistyössä ja työyhteisöjemme toiminnassa. Kehityskeskustelujen ja koulutus-suunnitelman laadintamalleja kehitetään.</p> <p>Henkilöstölle laaditaan yksilölliset ja työtiimin koulutussuunnitelmat 70-20-10 mallin mukaisesti. Tuetaan tavoitteellista osaamisen kehittämistä mm. digiosaaminen.</p> <p>Käynnistetään opettajien työelämäjaksojen toteuttaminen strategia-rahoituksen avulla. Tavoitteena toteuttaa työelämäjaksoja yhteensä 14 kuukautta.</p>
<p>Turvallisuuskulttuurin edistäminen</p>	<p>Vahvistetaan turvallisuuskulttuuria koulutusyhtymän kaikissa toiminnoissa lisäämällä turvallisuutta edistävää viestintää ja seuranta. Laaditaan turvallisuusohjeistukset tiloihin ja tietoverkkoon. Vahvistetaan esimiesten osaamista koko koulutusyhtymän turvallisuusjärjestelmästä.</p> <p>Toteutetaan turvallisuuteen liittyviä toimipaikkojen teemapäiviä ja henkilöstön EA-koulutuksia. Varmistetaan jatkuvan haun opiskelijoiden turvallisuusasioiden perehdyttäminen.</p>
<p>Strategisten tavoitteiden tukeminen hanke-toiminnalla</p> <p>Toiminnan laadun ja vaikuttavuuden ohjausjärjestelmä tukemaan talouden kestävyyttä</p>	<p>Haetaan hankerahoituksia aktiivisesti mm. pedagogiikan ja oppimisympäristöjen sekä kansainvälisen toiminnan kehittämiseksi. Tehdään verkostoyhteistyötä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Raportoidaan hanketoiminnan toteutumisesta projektiraportteilla.</p> <p>Opiferus-johdon työpöydän käyttöönotto ja kehittäminen</p> <p>Lisätään strategisten tavoitteiden ja tulosten saavuttamisesta tiedottamista ja analysointia osana työyhteisöviestintää.</p>

5. TALOUSARVION 2019 JA TALOUSSUUNNITELMAN 2019–2021 PERUSTELUT

5.1 Talousarvion 2019 ja taloussuunnitelman 2019–2021 rakenne

Koulutusyhtymän valtuustoon nähden sitovat tulosalueet ovat Konsernipalvelut ja Keski-Pohjanmaan ammattiopisto, jonka mukaisesti talousarvio sekä taloussuunnitelma on laadittu. Ammatillisen koulutuksen rahoituspäätös saadaan vasta vuoden 2018 lopussa. Talousarvio on laadittu sillä oletuksella, että rahoitus säilyisi vuoden 2018 tasolla. Jos valtionosuusrahoituspäätös olennaisesti poikkeaa arvioidusta, niin tällöin joudutaan talousarviota tarkistamaan keväällä 2019.

Talousarvion laadinnan pohjana on ollut yhtymän hallituksessa käsitelty arvio valtionosuusrahoituksesta. Tämän jälkeen talousarviot on laadittu tulosalueittain huomioiden muut toimintatuotot sekä vuoden 2018 kustannusrakenne. Tulostavoitteeksi koko yhtymän osalta on asetettu -1.125.100 euroa. Taloudellinen tilanne on edelleen tiukka ja vaatii talouden tasapainottamista suunnitelmakauden aikana. Ammatillisen koulutuksen rahoitusleikkaukset vuosina 2013-2017 ovat pudottaneet koulutusyhtymän toimintatuottoja lähes 30 %. Vuoden 2019 osalta rahoitus säilynee samalla tasolla, mutta taloustilanteeseen vaikuttaa kunta-alan työehtosopimuksen mukaiset sopimuskorotukset sekä opettajien siirtyminen vuosityöaikaan, jotka nostavat henkilöstökustannuksia jonkin verran. Vuosina 2020-21 henkilöstökustannuksia nostavat myös lomarahojen määrien palautuminen normaalille tasolle, joita leikattiin osana valtakunnallista Kiky-sopimusta.

Talousarvion sitovuus

Talousarvion sitovuus vahvistetaan valtuustossa talousarvion hyväksymisen yhteydessä. Esitys valtuustolle on, että tulosalueen sitovaksi määrärahaksi käyttötalouden osalta vahvistetaan tuloslaskelmaperusteisesti sisäinen/ulkoinen tilikauden tulos. Vuoden 2019 talousarvioehdotus ja taloussuunnitelma 2019–2021 esitetään valtuustolle vahvistettavaksi nettomenositovuudella.

<i>Tulosalue</i>	<i>Valtuusto</i>
<i>Tulosityksikkö</i>	<i>Hallitus</i>

Investointimenojen osalta valtuusto vahvistaa sitovaksi määrärahaksi talonrakennuksen nettomäärärahan siten, että sitovuustasona on talonrakennushankkeiden kohteet sekä aikataulu hankkeen käynnistymisen osalta. Mahdolliset rakennusaikataulun muutokset käsitellään vuosittain talousarvion hyväksymisen yhteydessä. Irtaimen käyttöomaisuuden osalta kokonaismääräraha hyväksytään nettositovuudella, koska moniin hankintoihin sisältyy ulkopuolinen rahoitus. Lisäksi valtuusto vahvistaa tuloslaskelman ja rahoituslaskelman ohjeellisena taloussuunnitelman hyväksymisen yhteydessä. Valtuusto päättää erikseen tuloslaskelman tilikauden tuloksen jälkeisistä eristä. Hallitus päättää muilta osin tuloslaskelman ja rahoituslaskelman eristä.

5.3 Tuloslaskelma ja tunnusluvut

Koulutusyhtymän taloustilanne on heikentynyt vuosien 2013-2017 aikana merkittävästi. Toimintatuotot ovat laskeneet n. 35-36 milj. euron tasolle. Toimintakuluissa on saatu säästöjä aikaiseksi, mutta henkilöstökulut nousevat suunnitelmakauden aikana sopimuskorotuksista johtuen. Tavoitteena on kuitenkin saada kuluja pudotettua suunnitelmakauden mm. tukipalveluja ja kiinteistökuja vähentämällä.

Vuosikate olisi kyettävä pitämään mahdollisimman korkealla tasolla, jotta investoinneista johtuvat poistot sekä lainanlyhennykset kyetään kattamaan. Poistojen kasvua kompensoi investointivarausten käytön ansiosta poistoeron muutos. Mahdollista alijäämää on tarkoituksena kattaa myös rahastoilla. Vuosikate olisi saatava noin 3 milj. euron tasolle suunnitelmakauden aikana talouden sopeuttamisohjelman sekä rakenteellisten muutosten kautta. Suunnitelmakauden osalta tuloslaskelmat ovat hyvin viitteelliset, koska vuoden 2019 osaltakaan ei ole tarkkaa tietoa valtionosuusrahoituksen määrästä. Suuntana on kuitenkin hyvin todennäköisesti se, että toimintakuluja joudutaan pudottamaan edelleen vuosien 2019-21 aikana.

Tuloslaskelma, € (ulkoinen)	TP-2017	TA-2018	TA-2019	TS-2020 t€	TS-2021 t€
Toimintatuotot					
Myyntituotot	31 086 846	31 074 800	31 048 800	31 700	32 100
Maksutuotot	94 773	75 000	70 000	75	75
Tuet ja avustukset	3 494 888	3 746 000	3 390 800	3 400	3 400
Vuokratuotot	681 886	438 100	907 400	435	235
Muut tuotot	1 109 361	76 500	27 300	76	76
Toimintatuotot yhteensä	36 467 754	35 410 400	35 444 300	35 686	35 886
Toimintakulut					
Henkilöstökulut	-21 915 555	-22 404 400	-22 786 700	-22 800	-22 500
Palvelujen ostot	-4 844 317	-5 008 900	-4 713 200	-4 600	-4 500
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-4 425 237	-4 393 800	-4 044 200	-4 100	-4 000
Avustukset	-236 496	-272 000	-193 400	-220	-220
Vuokrat	-1 185 525	-1 206 400	-1 392 200	-1 100	-1 100
Muut kulut	-1 340 307	-1 119 900	-773 800	-450	-350
Toimintakulut yhteensä	-33 947 437	-33 405 400	-33 903 500	-33 270	-32 670
Toimintakate	2 520 317	2 005 000	1 540 800	2 416	3 216
Korkotulot	130	0	0	0	0
Muut rahoitustulot	5 682	4 000	5 900	0	0
Korkomenot	-247 207	-254 000	-245 000	-250	-250
Muut rahoitusmenot	-12 247	0	-4 100	0	0
Rahoitustuotot/kulut netto	-253 642	-250 000	-243 200	-260	-260
Vuosikate	2 266 675	1 755 000	1 297 600	2 156	2 956
Suunnitelmapoistot	-2 723 297	-2 505 000	-2 422 700	-2 600	-2 600
Satunnaiset tulot	0	0	0	0	0
Satunnaiset menot	0	0	0	0	0
Tilikauden tulos	-456 622	-750 000	-1 125 100	-444	356
Poistoeron muutos	286 939	285 900	238 400	286	286
Varausten muutos		0	0	0	0
Rahastojen muutos	169 683	161 000	500 000	158	160
Tilikauden yli-/alijäämä	0	-303 100	-386 700	0	802

Yhtymän toimintakate osoittaa varsinaisen toiminnan tuloksen ennen rahoituseriä ja poistoja. Vuosikate eli yhtymän rahoitustulos ilmoittaa riittääkö kuntayhtymän tulo-rahoitus kattamaan investointitoiminnasta aiheutuvat käyttöomaisuuden poistot. Vuosikate siirtyy rahoitusosaan nettoinvestointien katteeksi. Rahoitusosan laskelmassa pitkäaikaisten saamisten ja lainojen muutoksella varaudutaan toiminnan rahoitukseen. Yhtymän talouden asemaa 2017-2021 kuvaavat seuraavat tuloslaskelman tunnusluvut:

TULOSLASKELMAN TUNNUSLUVUT	TP-2017	TA-2018	TA-2019	TS-2020	TS-2021
Toimintatuotot/kulut, %	107,4 %	106,0 %	104,5 %	107,3 %	109,8 %
Poistot vuosikatteesta %	120,1 %	142,7 %	186,7 %	120,6 %	88,0 %
Poistot, % (poistot/toim.tuotot)	7,5 %	7,1 %	6,8 %	7,3 %	7,2 %

5.4 Rahoituslaskelma ja tunnusluvut

Rahoitusosassa osoitetaan miten talousarvio ja tilinpäätös vaikuttavat kuntayhtymän maksuvalmiuteen. Rahoitusosa jakautuu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa kuvataan varsinaisen toiminnan ja investointien rahavirtaa, joka osoittaa tulorahoituksen riittävyyden nettoinvestointien rahoittamiseen. Toisessa osassa arvioidaan rahoitustoiminnan rahavirtaa, jossa olennaisia eriä ovat lainakannan muutokset. Varsinaisen toiminnan ja rahoitustoiminnan kokonaisuutos osoittaa koulutusyhtymän maksuvalmiuden muuttumisen. Taloussuunnitelmavuosien rahoituslaskelmassa on budjetoitu 16 M€ lainanotto suunniteltujen investointien rahoittamiseksi. Rahoitusta on tarkoituksena saada myös kiinteistöjen myynnin kautta. Lainatarve riippuu vuosikatteen toteutumisesta ja lopullisista investointipäätöksistä.

Rahoituslaskelma (1000 €)	TP 2017	TAE 2018	TA 2019	TS 2020	TS 2021
Toiminnan ja investointien rahavirta					
Toiminnan rahavirta					
Vuosikate	2 267	1 755	1 298	2 156	2 956
Satunnaiset erät	0	0	0	0	0
Korjausevät	-324	0	0	0	0
Investointien rahavirta					
Investointimenot	-2622	-4500	-4900	-4100	-4700
Rahoitusosuudet investointimenoihin	621	400	0	0	0
Hyödykkeiden luovutustulot	670	0	480	0	4000
Toiminnan ja investointien nettorahavirta	612	-2 345	-3 122	-1 944	2 256
Rahoituksen rahavirta					
Antolainauksen muutokset					
Antolainasaamisten lisäys	0	0	0	0	0
Antolainasaamisten vähennys	6	0	0	0	0
Lainakannan muutokset					
Pitkäaikaisten lainojen lisäys	0	3 000	6 000	4 500	5 000
Pitkäaikaisten lainojen vähennys	-2 338	-2785	-3235	-3760	-4235
Lyhytaikaisten lainojen muutos	0	0	0	0	0
Oman pääoman muutokset	0	0	0	0	0
Muut maksuvalmiuden muutokset	518	590	500	500	500
josta lainasaamiset osakkuusyhteisöiltä	50	0	0	0	0
Rahoituksen nettorahavirta	-1 814	805	3 265	1 240	1 265
Rahavarojen muutos	-1 202	-1 540	143	-704	3 521
Rahavarat 31.12.	3 385	1 845	1 988	1 284	4 805
Rahavarat 1.1.	4 587	3 385	1 845	1 988	1 284

Rahoituslaskelman tunnuslukujen kehitys osoittaa, että varsinaisen toiminnan tulorahoitus ei vuosina 2017–2021 riitä nettoinvestointien rahoitukseen. Myös lainanhoitokate heikentyy ja tulorahoitus ei riitä lainanlyhennysten hoitoon suunnitelmakautena.

Rahoituslaskelman tunnusluvut	TP 2017	TAE 2018	TA 2019	TS 2020	TS 2021
Investointien tulorahoitus, % (vuosikate/omahankintameno)	170,32 %	42,80 %	29,37 %	52,59 %	422,29 %
Pääomamenojen tulorahoitus, % (vuosikate/omah.meno + antol.lis. + lainanlyh.)	61,79 %	25,49 %	16,96 %	27,43 %	59,90 %
Lainakanta 31.12., m€ (sis. sitoumukset kunnille)	15,9m€	16,1m€	18,9m€	19,6m€	20,4m€
Lainanhoitokate (ylijäämä ennen sat.eriä + poistot ja arvonalent. + korkokulut-tuloverot)/(korkokulut + lainanlyhennykset)	0,97	0,66	0,44	0,6	0,71
Kassavarat 31.12., m€	3,4m€	1,8m€	2,0m€	1,3m€	4,8m€
Kassan riittävyys (ka./pv)	31,6pv	16,5pv	17,2pv	11,3pv	41,9pv

5.5 Talousarviovuoden 2019 sitovat määrärahat ja perustelut

Talousarvioehdotus vuodelle 2019 sisältää seuraavat erityismäärärahat ja perustelut, jotka esitetään hallituksen ja valtuuston hyväksyttäväksi:

- Talousarvioehdotus vuodelle 2019 on laadittu oletuksella, että ammatilliseen koulutukseen saatava valtionosuusrahoitus on 27.000.000 euroa.
- Opiskelijoiden koulumatkatuen omavastuuosuuksien korvaamista jatketaan vuonna 2019. Kustannukset ovat noin 130.000 €.
- Yhtymän investointiohjelman toteuttamiseksi sekä käyttötalousmenojen rahoittamiseksi vuonna 2019 varaudutaan pitkäaikaisen talousarviolainan ottamiseen enintään 6,0 M€.
- Käyttöomaisuuden laskentaohjeiden mukaiseksi investointien aktivointirajaksi vahvistetaan 10.000 €.

5.6 Konsernipalveluiden käyttötalouden kehitys 2019–2021

KONSERNIPALVELUT

Tuloslaskelma (€), sisäinen/ulkoinen	TA-2019	TS-2020 t€	TS-2021 t€
Toimintatuotot			
Myyntituotot	10 916 300	11 000	11 000
Maksutuotot	0	0	0
Tuet ja avustukset	470 100	470	470
Vuokratuotot	915 900	378	205
Muut tuotot	2 800	26	26
Toimintatuotot yhteensä	12 305 100	11 874	11 701
Toimintakulut			
Henkilöstökulut	-4 574 500	-4 500	-4 400
Palvelujen ostot	-1 700 200	-1 470	-1 430
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-2 546 200	-2 510	-2 430
Avustukset	-52 000	-55	-60
Vuokrat	-1 103 000	-750	-750
Muut kulut	-694 900	-400	-300
Toimintakulut yhteensä	-10 670 800	-9 685	-9 370
Toimintakate	1 634 300	2 189	2 331
Rahoituskulut netto	-243 100	-260	-260
Vuosikate	1 391 200	1 929	2 071
Poistot ja arvonalentumiset	-2 057 900	-2 200	-2 200
Satunnaiset tulot ja menot	0	0	0
Tilikauden tulos (sitova määräraha)	-666 700	-271	-129
Tilinpäätöserät (poistoero)	217 600	250	250
Tilinpäätöserät (varaukset)		0	0
Tilinpäätöserät (rahastot)	500 000	158	160
Yli-/alijäämä	50 900	137	281

Konsernipalvelujen tuloslaskelmaan sisältyvät hallinto- ja IT-palvelut, kiinteistö- ja ruokapalvelut sekä käyttöomaisuus ja rahoitus.

Konsernipalveluiden yksiköiden käyttötalouden kehitys 2019–2021

Tuloslaskelmat yksiköittäin sis/ulk	TA-2019	TS-2020 t€	TS-2021 t€
Yhtymäpalvelut			
Toimintatuotot	3 540 100	3071	2928
Toimintakulut	-3 229 630	-2665	-2550
Rahoituskulut	-700	0	0
Vuosikate	309 770	406	378
Poistot	126 300	130	130
Tilikauden tulos	183 470	276	248
Tilinpäätöserät	505 100	208	210
Tilikauden ylijäämä	688 570	484	458
Rahoitus			
Toimintatuotot	2 500	3	3
Toimintakulut	-22 000	-20	-20
Rahoituskulut	-242 400	-260	-260
Vuosikate	-261 900	-277	-277
Satunnaiset kulut	0	0	0
Tilikauden tulos	-261 900	-277	-277
Tilinpäätöserät	0	0	0
Tilikauden ylijäämä	-261 900	-277	-277
Kiinteistö- ja ruokahuoltopalvelut, KOM			
Toimintatuotot	8 762 500	8 800	8 770
Toimintakulut	-7 419 170	-7 000	-6 800
Rahoituskulut	0	0	0
Vuosikate	1 343 330	1 800	1 970
Poistot	1 931 600	2070	2070
Tilikauden tulos	-588 270	-270	-100
Tilinpäätöserät	212 500	200	200
Tilikauden ylijäämä	-375 770	-70	100
YHTEENSÄ			
Toimintatuotot	12 305 100	11 874	11 701
Toimintakulut	-10 670 800	-9 685	-9 370
Rahoituskulut	-243 100	-260	-260
Vuosikate	1 391 200	1 929	2 071
Poistot	2 057 900	2 200	2 200
Tilikauden tulos	-666 700	-271	-129
Tilinpäätöserät	717 600	408	410
Tilikauden ylijäämä	50 900	137	281

5.7 Ammattiopiston käyttötalouden kehitys 2019–2021

KESKI-POHJANMAAN AMMATTIOPISTO

Tuloslaskelma (€), sisäinen/ulkoinen	TA-2019	TS-2020 t€	TS-2021 t€
Toimintatuotot			
Myyntituotot	20 474 900	20 700	21 100
Maksutuotot	70 000	75	75
Tuet ja avustukset	2 920 700	2 930	2 930
Vuokratuotot	56 500	57	30
Muut tuotot	24 500	50	50
Toimintatuotot yhteensä	23 546 600	23 812	24 185
Toimintakulut			
Henkilöstökulut	-18 212 200	-18 300	-18 100
Palvelujen ostot	-3 268 400	-3 130	-3 070
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-1 585 000	-1 590	-1 570
Avustukset	-141 400	-165	-160
Vuokrat	-354 200	-350	-350
Muut kulut	-78 900	-50	-50
Toimintakulut yhteensä	-23 640 100	-23 585	-23 300
Toimintakate	-93 500	227	885
Rahoituskulut netto	-100	0	0
Vuosikate	-93 600	227	885
Poistot ja arvonalentumiset	-364 800	-400	-400
Satunnaiset tulot ja menot	0	0	0
Tilikauden tulos (sitova määräraha)	-458 400	-173	485
Tilinpäätöserät (poistoero)	20 800	36	36
Tilinpäätöserät (varaukset)		0	0
Tilinpäätöserät (rahastot)		0	0
Yli-/alijäämä	-437 600	-137	521

6. INVESTOINTIOHJELMA VUOSILLE 2019–2021

6.1 Toimitilat ja kiinteistöt

Suunnittelukauden aikana jatketaan toimitilojen peruskorjausta tavoitteena tilojen käytön tehostaminen ja toimivuuden parantaminen oppimis- ja työympäristöinä ottaen huomioon koulutustarjonnan muutokset. Toimipaikkaverkostoa arvioidaan suunnitelmakaudella edelleen.

Toteutuva investointiohjelma riippuu yhtymän tuloskehityksestä. Koulutusyhtymän käytössä olevien tilojen määrää on vähennettävä jo lähivuosina merkittävästi. Ammatilliseen koulutukseen kohdistuvat toiminnalliset muutokset mm. työpaikalla järjestettävän koulutuksen lisääntyminen ja digitalisaation hyödyntäminen muuttavat ja vähentävät tilantarvetta. Tämä tarkoittaa sitä, että päivittäin oppilaitoksen tiloissa opiskelevien opiskelijoiden määrä vähenee. Valtionosuusrahoituksen heikkeneminen aiheuttaa sen, että nykyistä määrää kiinteistöjä ei kyetä peruskorjaamaan tarvittavassa määrin tulevina vuosikymmeninä. Kiinteistöjen määrää olisi vähennettävä edelleen lähivuosien aikana, jotta talous kestäisi kiinteistöjen peruskorjauksen ja ylläpidon.

Ammattikampuksella tehostetaan edelleen tilojen käyttöä. Ammattiopiston 1960- ja 1970- luvuilla rakennetut rakennukset alkavat olla rakennus- ja taloteknisesti vanhentuneita ja ne vaativat peruskorjausta lähivuosina. Suunnittelussa ovat olleet mm. hyvinvointialojen siirto Terveystieltä ammattikampukselle sekä ammattikampuksen kokonaissuunnitelma. Kannuksen toimipaikan osalta suunnitellaan uuden navettarakennuksen toteutusta tulevina vuosina.

Suunnitelmakauden investointien aikataulutusta ja määrää on harkittu vallitsevan taloustilanteen mukaiseksi. Investointiohjelmassa vuosi 2019 on sitova ja muut vuodet ovat ohjeellisia. Talousarviovuoden 2019 investoinnit ovat yhteensä 4,9 milj. euroa ja koko suunnitelmakauden 2019-2021 investointien kustannusarvio on n. 13,7 m€. Investointiohjelma on liitteenä 2.

Talousarviovuoden 2019 suurimmat investoinnit ovat sähköalan koulutuksen oppimisympäristön uudet tilat Talonpojankatu 8b:ssä n. 2,3 M€ ja hyvinvointialojen oppimisympäristöjen peruskorjaus Närvilänkatu 8:ssa n. 2 M€. Hyvinvointialojen oppimisympäristön peruskorjauskustannukset jakautuvat vuosille 2019-2020. Hyvinvointialojen opetuksen siirtyessä Närvilänkadulle myös muiden opetusalojen tilatarpeita tarkastellaan uudelleen, että löydetäisiin kaikille toimijoille soveltuvat tilat opetustarpeisiin. Siksi peruskorjaamaton 80-luvulla rakennettu Närvilänkatu 8:n auditoriosiiپی on myös peruskorjauksen tarpeessa ja tarkoitus uudistaa vuoden 2019 aikana. Tähän peruskorjaukseen on varattu 0,8 M€.

Vuosikunnossapidon määrärahaksi varataan 300.000 € vuodessa akuuttien tarpeiden tyydyttämiseksi. Lisäksi varataan 100.000 € rakennuskohteiden suunnittelumäärärahavaraukseksi siten, että hallitus kohdentaa vuosityöohjelmassa molemmat em. käyttötarkoitukset. Määrärahat ovat yhteiset yhtymän kaikille toimipaikoille. Kiinteistöpalvelut vastaavat kaikista toimitiloja koskevista muutos-, korjaus-, perusparannus- ja uudisrakennushankkeiden suunnittelusta ja toteuttamisesta yhteistyössä käyttäjän kanssa. Sama koskee myös nykyisten tai uusien tilojen vuokrausta.

Kiinteistöjen vähentämiseksi osa kiinteistöistä pyritään myymään. Valmistelussa ovat Terveystien kiinteistöä luopuminen, Kokkolan kirjastorakennuksen omistusosuuden myynti sekä Toholammin oppilaitoskiinteistöä luopuminen.

6.2 Irtaimen omaisuuden hankinta

Irtaimen omaisuuden hankintaan on varattu vuodelle 2019 yhteensä 1,0 M€. Tästä on varattu n. 0,3 M€ sähköön oppimisympäristön uudistamiseen. Muut irtaimistohankinnat kohdistuvat opetus-, työ- ja ATK-välineisiin sekä ajoneuvoihin. Irtaimen hankinnat ovat sekä korvaus- että uushankintoja. Hankinnat tehdään hankintalain ja yhtymähallituksen hyväksymän hankintaohjeen mukaisesti ja erityisesti hankinnoissa otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan kestävä kehitys, tuotteiden ja niiden pakkausmateriaalien ympäristövaikutukset ja kuormitukset sekä kierrätysmahdollisuudet elinkaaren aikana.

6.3 Muut investoinnit

Vuoden 2019 osalta varaudutaan 0,1 milj. euron osakemerkintöihin. Metsämaan- ja tonttialueiden oston on varattu 0,1 milj. euroa.

6.4 Käyttöomaisuuden poistolaskentaohjeet ja poistosuunnitelman noudattaminen

Liikekirjanpidon säännösten mukaisesti käyttöomaisuus on arvostettava ja aktivoitava sen laskennallisen käyttöajan mukaan. Yhtymän käyttöomaisuuden laskentaohjeet ja poistosuunnitelma ovat yhtymäsuunnitelman liitteinä. Valtuuston päätöksen mukaisesti käyttöomaisuuden aktivointirajana on 10.000 euron (alv 0 %).

6.5 Investoinnit vuosina 2019–2021

Talonrakennuksen investoinnit on esitetty liitteessä nro 2. Valtuuston päätös on sitova talonrakennushankkeiden kohteiden ja vuosittaisen nettomäärärahan osalta. Mahdolliset rakennusaikataulun muutokset käsitellään vuosittain talousarvion hyväksymisen yhteydessä. Irtaimen omaisuuden hankintamääräraha käsitellään nettoperusteisesti. Tulosalueet yksilöivät irtaimen omaisuuden hankintasuunnitelman käyttösuunnitelmassa. Kaikkien investointien kirjanpito hoidetaan keskustoimistossa.

Investointien suunnitelmallisuuden, aikataulutuksen, kilpailuttamisen, päätöksenteon ja kirjanpidon käsittelyn selkeyden vuoksi investointien käsittely hoidetaan seuraavasti:

- talonrakennuskohteiden päätöksentekovastuu on yhtymän johtajalla, seurantavastuu kiinteistöpäälliköllä, vuosikunnossapidon kohteiden vastuut kiinteistöpäälliköllä ja irtaimen omaisuuden hankinnan vastuut talous- ja hallintojohtajalla,
- keskustoimisto konsultoi yksiköitä hankintalain ja kilpailuttamisen noudattamisessa,
- tulosalueiden vastuulla ovat pääsääntöisesti käyttötaloushankinnat ja investointien päätös- ja kirjanpito vastuut ovat keskustoimistossa,
- investointien toteutusta ja kirjanpidon seuranta selkeytetään yksilöidyllä ohjeistuksella.

Vuosien 2019–2021 investoinnit ovat yhteensä noin 13,7 milj. euroa. Investointiohjelman rahoituksessa varaudutaan talousarviolainanottoon vuodelle 2019 enintään 6,0 M€ saakka. Mikäli koulutusyhtymän taloudessa tapahtuu heikentymistä, tulee investointiohjelmaa alentaa taikka esittää valtuustolle lisälainanottoa.

	TP 2015	TP 2016	TP 2017	TA 2018	TA 2019	TS 2020	TS 2021
Talonrakennus ja peruskorjaus							
Talonrakennusinvestoinnit	2 609 377	2 225 295	1 402 563	2 400 000	3 300 000	2 700 000	3 300 000
Suunnittelumäärärahavaraus	0	0	0	150 000	100 000	100 000	100 000
Kiinteistöjen vuosikorjaukset	142 938	98 128	224 078	250 000	300 000	300 000	300 000
Tulo-osuudet	0	0	-353 375	0	0	0	0
Yhteensä (sitova määräraha)	2 752 315	2 323 423	1 273 266	2 800 000	3 700 000	3 100 000	3 700 000
Muut investoinnit							
Maa-alueet	0	4 959	0	150 000	100 000	100 000	100 000
Osakkeet ja osuudet	-17 546	-178 837	165	100 000	100 000	100 000	100 000
Kiinteät rakenteet ja laitteet	0	0	0	0	0	0	0
Tulo-osuudet	0	0	-669 888	0	0	0	0
Yhteensä (sitova määräraha)	-17 546	-173 878	-669 723	250 000	200 000	200 000	200 000
Irtain omaisuus (sitova määräraha)	1 145 109	293 075	727 416	1 450 000	1 000 000	800 000	800 000
KAIKKI YHTEENSÄ	3 879 878	2 442 620	1 330 959	4 500 000	4 900 000	4 100 000	4 700 000

7. JÄSENKUNTIEN MAKSUOSUUEDET

Jäsenkunnilta ei esitetä perittäväksi maksuosuuksia. Kuntien maksuosuuksista koulutusyhtymän menoihin määrätään perussopimuksessa. Perussopimusmääräyksiä sovelletaan seuraavasti:

Vanhan 31.12.1996 voimassa olleen sopimuksen mukaan kunnat osallistuivat investointeihin kaikkien oppilaitosten kuntakohtaisen 3 vuoden opiskelijakeskiarvon mukaisessa suhteessa. Pääosa näistä investoinneista syntyi 1.8.1995 nykyistä laaja-alaista kuntayhtymää perustettaessa. Nämä investoinnit ja lainat perittiin kunnilta 31.12.1996 jakoperusteen mukaisesti ja ne maksettiin loppuun 15.11.2003. Investointilainoihin liittyvät lainakorot perittiin oppilaitoskohtaisen 31.12.1996 jakoperusteen mukaisesti.

Perussopimuksen 1.1.1997 tarkistamisen mukaisesti kunnat osallistuvat investointeihin toimipaikkakohtaisen 3 vuoden kuntakohtaisen opiskelijamääräkeskiarvon suhteessa. Investointien periminen kunnilta perustuu valtuuston päätökseen tai erillisiin sopimuksiin. Yksittäinen kunta voi erikseen osallistua yksittäisen investoinnin rahoitukseen. Investointiosuudet lisäävät kuntien omistusta eli peruspääomaosuutta koulutusyhtymässä. Käytännössä uusien investointien rahoitusvastuu on siirtynyt kunnilta suoraan koulutusyhtymän vastuulle.

Talousarviovuodelta 2013 alkaen investointiosuuksia ei ole enää peritty, sillä Kiinteistö Oy Kokkolan Kampuksen (Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen toimitilat) osakemerkintää vastaava kuntaosuus 7 vuoden osalta on päättynyt vuonna 2012. Käyttötalousoosuusina on peritty Teknologiakeskus KETEK Oy:n osakassopimuksen mukaista kuntaosuutta 5 vuoden aikana 2012-2016, jota vastaavaa osuutta on peritty myös aikaisempina vuosina 2000-2011.

Kuntien maksosuudet (€)	TP 2014	TP 2015	TP 2016	TP 2017	TS 2018	TS 2019	TS 2020
Perussopimus / investoinnit							
Kampuksen peruspääomaosuus	0	0	0	0	0	0	0
Käyttötalousosuudet							
KETEK-sopimus	100 000	100 000	100 000	0	0	0	0
Kaikki yhteensä	100 000	100 000	100 000	0	0	0	0

TALOUSSUUNNITELMAN LIITTEET**Liite 1. Valtionosuusrahoitus ja yhteiset kustannukset****Valtionosuusrahoitus v. 2019**

v. 2019 arviot budjettia varten. Tarkistetaan todellisen valtionosuusrahoituksen sekä toteutuneen opiskelijamäärän mukaisiksi.

Arvion perustana on vuoden 2018 opiskelijavuodet sekä valtionosuusrahoitus. Lopullinen rahoitus määräytyy Opetus- ja kulttuuriministeriöltä saadun suorite- ja rahoituspäätöksen kautta sekä mahdollisten lisärahoituspäätösten kautta. Vuodelle 2018 saatiin harkinnanvaraista korotusta liittyen metsäkonekuljettajakoulutukseen, jota voidaan hakea myös vuodelle 2019. Lisäksi saatiin lisäsuoritepäätöksellä opiskelijavuosia, jotka kohdentuvat vuosille 2018-2019.

VUOSI	2016	2017	Arvio 2018	Talousarvio 2019
Ammatillinen koulutus, perusrahoitus	29 860 468	25 684 463	24 358 746	24 800 000
Ammatillinen koulutus, suoriterahoitus			1 344 062	1 500 000
Ammatillinen koulutus, harkinnanvarainen korotus			400 000	300 000
Lisäsuoritepäätös			100 000	400 000
Vapaa sivistystyö	899 864	953 445	1 037 742	965 000
Valtionosuusrahoitus	30 760 332	26 637 908	27 240 550	27 965 000
Muut tulot	9 770 895	10 862 092	7 992 970	7 479 300
YHTEENSÄ	40 531 227	36 467 754	35 233 520	35 444 300

Talousarvio 2019

LIITE 2

Ammatillisen koulutuksen yhteiset kustannukset v. 2019

Johtamispalvelut	kp	TA 2019	
Luottamushenkilöhallinto	1100	126 480	
Yhteistoiminta	1110	40 555	
Työsuojelu	1120	27 972	
Yleisjohto	1130	109 000	304 007

Yhtymän yhteiset

Yhteiset tiimit	1150	500	
Henkilöstön tyhy-toiminta	1151	40 800	
Yhteiset tietojärjestelmät	1152	240 000	
<i>Talous- ja henkilöstöhallinnon järjestelmän vaihto</i>		100 000	
Koulutuskirjasto	1153	0	
Vastuuvakuutukset	1154	50 000	
Mainossopimukset	1155	10 000	
Maakuntaverkko	1156	60 000	
Kehittämisvaraus	1158	60 000	561 300

Yhtymäpalvelut

Työterveys- ja eläkemaksut/yhtymäp	1200	60 000	
Hallintopalvelut	1210	345 200	
Talouspalvelut	1220	441 000	
Henkilöstöpalvelut	1230	264 400	
Tietohallintopalvelut	1240	141 180	
Markkinointi ja viestintä	1250	129 800	
Ajoneuvot	1270	10 000	
Kopiokoneet	1280	15 000	
Lahjavarasto	1290	5 000	1 411 580

IT-palvelut

IT-tukipalvelut	1310	373 440	
Verkon ja palvelinten ylläpito	1320	274 640	
IT-laitteet (ATK-luokat yms poistot)	1311	55 000	703 080

YHTEENSÄ

2 979 967

TULOT - Yhtymä- ja IT-palvelut

	TA 2019
Valtionosuusrahoitus	2 728 967
Kehittämisvaraus	161 000
Palvelumyynti	70 000
Projektirahoitus	10 000
Muut myynnit, korvaukset	5 000
Poistoero	5 000

YHTEENSÄ

2 979 967

Liite 3. Yhdistelmä investoinneista vuosille 2019–2021

Sijaintikunta	Hanke ja toimenpide	Laajuus k-m ²	Korjaus- tarve	Kustannus arvio M€	Hankkeen vaihe	TA 2019	TS 2020	TS 2021	Myöh.
Kokkola	Auditoriosiiven (Madrid) peruskorjaus	800	50 %	0,80	Tarveselvitys	0,80			
Närvilänkatu 8									
Kokkola	Ammattikampus, Närvilänkatu	840	70 %	1,00	Tarveselvitys		1,00		
Närvilänkatu 8	Päärakennuksen peruskorjaus, Brysselin hallintotilat								
Kokkola	Päärakennuksen peruskorjaus, Wien	1 700	50 %	1,50	Hankesuunn.	1,00	1,00		
Närvilänkatu 8	Hyvinvointialojen oppimisympäristö								
Kokkola	Auto- ja logistiikkatilojen uudistaminen	2 500	100 %	4,50	Tarveselvitys			2,00	2,50
Talonpojankatu 8A	Rakennuksen osittainen purkaminen ja p-alueen rakentaminen								
Kokkola	Sähkön ja puualan oppimisympäristöt	1 500	100 %	2,30	Rakentaminen	1,50			
Talonpojankatu 8B	Sähköalan uusi oppimisympäristö (laajennus + peruskorjaus)								
Talonpojankatu 8B	Puualan oppimisympäristön peruskorjaus	500	50 %	0,50	Tarveselvitys				0,50
Kannus	Ollikkalankadun peruskorjaus		100 %	0,50	Tarveselvitys			0,50	
Ollikkalankatu	(yhteensovitetään ajallisesti navetan rak. kanssa)								
Kannus	Verstasrakennus, peruskorjaus	800	50 %	0,50	Tarveselvitys				0,50
Ollikkalankatu									
Kannus	Uuden lypsykarjapihaton rakentaminen	1 800	100 %	1,50	Tarveselvitys		0,70	0,80	
Ollikkalankatu									
Merkittävät > 0,2milj.€ hankeet yht.	Yhteensä	11 555				3,30	2,70	3,30	3,50
Suunnittelumäärärahaavaraus	Hallitus kohdentaa vuosittain kunnossapito-ohjelman yhteydessä					0,10	0,10	0,10	
Pienet < 0,2 milj. € kunn.pitohankkeet	Hallitus kohdentaa vuosittain kunnossapito-ohjelmassa					0,30	0,30	0,30	
Hankkeet yhteensä						3,70	3,10	3,70	
Irtaimen investoinnit	Irtaimistohankinnat - sisältäen myös sähkö- ja hyvinvointialan oppimisympäristöjen irtaimistohankinnat					1,00	0,80	0,80	
Osakemerkinnät	Varaukset					0,10	0,10	0,10	
Maa-alueiden ostot	Metsämaa, tonttialueet					0,10	0,10	0,10	
KAIKKI YHTEENSÄ						4,90	4,10	4,70	
Yht.									
2019-2020							9,00		
2019-2021								13,70	

Liite 4. Suunnitelman mukaisten poistojen perusteet

Kuluvan pysyvien vastaavien poistojen määrittämiseen on käytetty ennalta laadittua poistosuunnitelmaa. Suunnitelman mukaiset poistot on laskettu hankintamenoista arvioidun taloudellisen käyttöiän mukaan.

Arvioidut poistoajat ja niitä vastaavat poistoprosentit sekä poistomenetelmät ovat:

TASE-ERÄ	Omaisuslaji	Arvioitu pitoaika	Poisto-menetelmä	Poistojen aloitusaika	Poisto%
Aineettomat hyödykkeet ja muut pitkävaikutteiset menot	Aineettomat oikeudet	5 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	20.0 %
	Palvelinlisenssit	3 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	33.3 %
	Muut ATK-ohjelmat	2 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	50.0 %
	Muut pitkävaikutteiset menot	2 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	50.0 %
Rakennukset	Asuinrakennus (kivi, teräs)	30 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	3.3 %
	Asuinrakennus (puu)	20 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	5.0 %
	Opetus- ja hallintorakennukset (kivi, teräs)	30 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	3.3 %
	Opetus- ja hallintorakennukset (puu)	20 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	5.0 %
	Tehdas- ja tuotantorakennukset	20 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	5.0 %
	Kasvihuoneet	10 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	10.0 %
	Talourakennukset	10 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	10.0 %
Kiinteät rakenteet ja laitteet	Kadut, tiet, torit ja puistot	15 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	6.7 %
	Muut maa- ja vesirakenteet	15 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	6.7 %
	Putki- ja kaapeliverkot	15 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	6.7 %
	Muut kiinteät rakenteet ja laitteet	10 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	10.0 %
Koneet ja kalusto	Henkilö- ja pakettiautot	4 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	25.0 %
	Linja- ja kuorma-autot sekä raskaat työkooneet	10 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	10.0 %
	Muut kevyet koneet	5 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	20.0 %
	Atk-laitteet	3 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	33.3 %
	Atk-laitteet, palvelimet	3 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	20.0 %
	Muut laitteet ja kalusteet	3 vuotta	Tasapoisto	Käyttöönotto	33.3 %
Muut aineelliset hyödykkeet	Maa-ainesten ottoaikat		Käytön muk. poisto	Käyttöönotto	
	Turvesuot		Käytön muk. poisto	Käyttöönotto	
	Muut luonnonvarat		Käytön muk. poisto	Käyttöönotto	
	Arvo - ja taide-esineet		ei poistoaikaa		

Liite 5. Koulutusyhtymän mittarit

KOULUTUSYHTYMÄ	Toteutunut	Ennuste	Tavoite	Tavoite	Tavoite
Näkökulma/Mittari	2017	2018	2019	2020	2021
VAIKUTTAVUUS-MITTARIT					
Opiskelijämäärä, henkilöitä summa	8 524	8 150	9 000	9 000	9 000
Opiskelijämäärät, ammatillinen	5 254	5 100	5 600	6 000	6 500
Opiskelijämäärät, vapaa sivistystyö	665	650	670	680	680
Opiskelijämäärät, muu	2 605	2 400	2 300	2 400	2 500
Suoritetut tutkinnot	1 372	1 300	1 300	1 400	1 400
Suoritetut tutkinnon osat	5 754		5 900	5 900	6 000
(TK)	67,0 %	66,6 %	73,0 %	73,0 %	73,0 %
opintoihin (TK)	8,6 %	9,8 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
Valmistuneiden työttömyys (Reimari)	14,7 %	12,4 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
Amis-palautte, aloituskysely *	--	4,2	3,9	4,0	4,1
Amis-palautte, päättökysely *	--	4,0	4,0	4,0	4,1
Asiakaspalautte: OPAL	4,2	--	4,1	4,1	4,2
RESURSSIT JA TALOUS -MITTARIT					
Järjestämisluvan opiskelijavuodet	--	2 735	2 735	2 735	2 735
Järjestämisluvan mukainen rahoitus	25 684 463	26 202 808	26 650 000	27 000 000	27 500 000
Tilikauden tulos/henkilötyövuosi	-1 038	-1 744	-2 616	-1 045	848
RESURSSIT JA TALOUS -TUNNUSLUVUT					
Käynnissä olevat projektit, lkm/milj. euro	65/3,0M€	70/3,5M€	60/3,0M€	60/3,0M€	60/3,0M€
Toimintatuotot/-kulut	107,4 %	106,0 %	104,5 %	107,3 %	109,8 %
Poistot toimintatuotoista	7,5 %	7,1 %	6,8 %	7,3 %	7,2 %
Poistot vuosikatteesta	120,1 %	142,7 %	186,7 %	120,6 %	88,0 %
Suhteellinen velkaantumisaste	56,1 %	60,0 %	65,0 %	65,0 %	60,0 %
Omavaraisuusaste	58,3 %	56,0 %	54,0 %	52,0 %	53,0 %
Kassan riittävyys, pv	31,6	16,5	17,2	11,3	41,9
Lainan määrä, 1 000 €	15 900	16 100	18 900	19 600	20 400
Henkilötyövuodet	440	430	430	425	420

KOULUTUSYHTYMÄ	Toteutunut	Ennuste	Tavoite	Tavoite	Tavoite
Näkökulma/Mittari	2017	2018	2019	2020	2021
PROSESSIT JA RAKENTEET-MITTARIT					
Läpäisyaste (pt)	65,9 %		75,0 %	75,0 %	80,0 %
Eronneet opiskelijat tutkintotav.	--	ei tied	ei tied	ei tied	ei tied
Eronneet opiskelijat tutkintotav. (neg)	--	ei tied	ei tied	ei tied	ei tied
HOKS-palautte (<i>uusi mittari</i>)	--	ei tied	ei tied	ei tied	ei tied
Opetustilojen käyttöaste	28,0 %	35,0 %	38,0 %	40,0 %	50,0 %
PROSESSIT JA RAKENTEET-TUNNUSLUVUT					
Eriyisen tuen opiskelijoiden määrä	499		520	540	540
Majoitetut opiskelijat	255		260	260	260
Opiskelijavuodet, koulutussopimus			880	900	950
Opiskelijavuodet, oppisopimus	340	400	430	450	460
UUDISTUMINEN JA TYÖKYKY-MITTARIT					
Henkilöstökysely uusi	--	--	ei tied	ei tied	ei tied
Henkilöstön sairauspoissaolot (ope/muut)	11,4/15,0	--	8,0/12,0	8,0/12,0	8,0/12,0
Opettajien kelpoisuusmittari	89 %	--	85 %	85 %	85 %
UUDISTUMINEN JA TYÖKYKY-TUNNUSLUVUT					
Koulutuspäiviä/henkilö/vuosi (ope/muut)	5/3	--	5/3	5/3	5/3
Henkilöstön osallistuminen työelämäjaksoihin	0,01 %	--	4,00 %	4,00 %	4,00 %
Henkilöstön kv-jaksojen lukumäärä	80	80	80	80	80
Työtapaturmien määrä/kalenteripäivät	9/175	--	0/0	0/0	0/0



**KESKI-POHJANMAAN
KOULUTUSYHTYMÄ**
Mellersta Österbottens utbildningskoncern