

## Kooste vuoden 2020 tarkastuslautakunnan arviointikertomukseen liittyvistä kannanotoista ja kysymyksistä ja niihin liittyvät vastineet:

### 3. Toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet

#### 3.1. Tuloksellinen toiminta ja talous

Rahoitusperusteet alkavat vakiintua, mutta saatava rahamäärä on vaikeasti ennakoitavissa. Näin ollen valtionosuutta ei voida budjetoida tarkasti talousarviota laadittaessa. *Tarkastuslautakunta suosittaa lisätalousarvioiden laatimista.*

Hyvä tulos kumuloituu kuntayhtymän taseeseen, eikä kuntayhtymän perustehtävänä ole varallisuuden kerääminen. Saadut tulot pitäisi sijoittaa opetukseen ja oppimisympäristöjen kehittämiseen.

*Tarkastuslautakunnan kysymykset:*

- *Minkä on kuntayhtymän pidemmän aikavälin suunnitelma: kehittää toimintoja kuitenkin huomioiden kuntayhtymän toiminnan kannalta oleellinen taloudellinen kantokyky?*
- *Miten ennakolta saatu rahoitus aiotaan kohdentaa avustuksen alkuperäiseen käyttötarkoitukseen?*
- *Korona-avustus kohdistuu kahdelle tulevalle vuodelle lisähenkilöstön palkkauskuluihin, miten henkilöstöresurssi on suunniteltu jaettavan?*
- *Onko henkilöstöresurssi jakautunut tasaisesti eri yksiköiden kesken?*

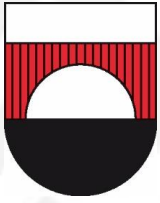
**Vastine:** Kuntayhtymän pitkän aikavälin taloudellinen kantokyky on turvattu vahvan taseen avulla. Rahoitus on "korvamerkitty" ko. käyttötarkoitukseen, eli OKM seuraa rahoituksen käyttöä. Henkilöresurssi jakautuu tarpeen mukaan eri tulosalueille.

#### Opiskeluun ja ympäristöön liittyvä tuloksellinen toiminta

Opiskelijavuosimäärä ylittyi asetetuista tavoitteista. Ensisijaisten hakijoiden määrä, keskeytykset ja tavoiteajassa valmistuneille asetetut tavoitteet saavutettiin. Eroamiset ovat hieman nousseet edellisvuodesta. Tähän vaikuttanee myös se, että eronneeksi katsotaan opintolinjalta toiselle siirtyminen. Koronan vaikutukset lomautusten aiheuttamien oppisopimusten keskeyttämiseen oli ennakoitua pienempi.

*Tarkastuslautakunnan kysymys:*

- *Miten kuntayhtymässä reagoidaan ja valmistaudutaan mahdollisiin koronan jälkivaikutuksiin, etäopetuksen aiheuttamiin opiskelijoiden haasteisiin suorittaa opintoja tavoiteajassa ja mahdollisten eroamisten lisääntymisiin?*



**Vastine:** Koronan jälkivaikutuksia "korjataan" koko ajan mm. tukiopetuksella ym. Kuntayhtymässä ei ole kevään 2020 jälkeen juurikaan jouduttu etäopetukseen, joka vaikuttaa tukiopetuksen tarpeeseen.

### 3.2. Asiakaslähtöisyys

#### Laadukas opetus

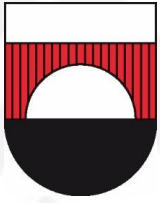
Opiskelijoille vuosittain tehtävän kyselyn perusteella koulutuksen kokonaislaadusta asetetut tavoitteet saavutettiin. Kiusaamista, syrjintää ja häirintää kyselyiden perusteella on kokenut noin 4 % opiskelijoista ja noin joka seitsemäs on kokenut, ettei kiusaamiseen, syrjintää tai häirintään puututa. Korona on aiheuttanut tuen tarpeessa olevien opiskelijoiden määrän kasvamiseen ja etäopetukseen siirtyminen on edellyttänyt kaikilta opiskelijoilta valmiuksia etälaitteiden ja sovellusten käyttöön. Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä kuntayhtymän roolia työelämän tarpeisiin vastaamisessa. Tarjottavan koulutuksen tulee vastata kysyntää sekä koulutusaloittain että alueellisesti.

Opiskelijoille tehdyn välikyselyn perusteella nousi esiin:

1. Tiedonkulun haasteet henkilöstön ja opiskelijoiden välillä (myös henkilöstön sisäisen tiedonkulun haasteet, jotka heijastuvat opiskelijoihin)
2. Opiskelijoiden haasteet tavoittavat opettajia
3. Työrauha
4. Opetuksen sisältö ja toteutus
5. Opettajien osaaminen
6. Arvioinnin ja palautteen saaminen
7. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
8. Tilat ja laitteet

*Tarkastuslautakunnan kysymykset:*

- *Miten kuntayhtymässä reagoidaan kiusaamiseen, syrjintään ja häirintään?*
- *Millaisia työkaluja kuntayhtymällä on em. kokemusten estämiseksi.*
- *Miten kuntayhtymä reagoi opiskelijoiden antamaan palautteeseen ja pyrkii parantamaan esille nostettuja kehittämiskohteita?*
- *Miten kuntayhtymä tavoittaa tuen tarpeessa olevat opiskelijat?*
- *Mitkä ovat ne keinot, joita opiskelijoiden tukemiseksi voidaan käyttää?*
- *Miten oppilaitos pystyy huolehtimaan opiskelijoiden jaksamisesta?*
- *Miten eri opetusympäristöissä pystytään vastaamaan opiskelijoiden yhteisöllisyyden tarpeeseen, sosiaaliseen vahvistumiseen ja osallistumismahdollisuuksiin, joilla pystytään vaikuttamaan opintoihin sitoutumiseen?*
- *Miten huomioidaan ne opiskelijat, joilla on huonot valmiudet tai ei ole ollenkaan valmiuksia osallistua verkko-opetukseen?*



- *Miten kuntayhtymä seuraa kysyntää, on yhteydessä työelämän edustajiin ja muihin keskeisiin sidosryhmiin ja toteuttaa tasa-arvoisesti koulutusmahdollisuuksia alueella?*

**Vastine:** Kuntayhtymässä on henkilökuntaa (kasvatusohjaajat, opinto-ohjaajat ym.), jotka käsittelevät ko. asioita yhdessä opiskelijoiden ja oppilashuoltoryhmien kanssa. Syksyllä 2021 kuntayhtymässä on aloitettu oman psykologin ja kuraattorin rekrytointi. Tätä palvelua ei ole omistajakunnilla ollut tarjota tarpeeksi. Tuen tarpeessa olevat opiskelijat on tavoitettu aina (opettajat, luokanvalvojat, em. työntekijät).

### 3.3. Toimiva työyhteisö ja motivoitunut henkilöstö

Henkilöstökysely toteutettiin vuonna 2020.

#### Toimiva työyhteisö

Toimivan työyhteisön mittareina käytettiin:

- tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä
- vaikutusmahdollisuudet työtä ja itseä koskeviin asioihin
- työpaikan ilmapiiri
- henkilökunnan valmius edistää POKEn menestymistä

Tavoitteeksi oli asetettu 4,0 jokaisessa arviointikohdassa ja kyseinen kohta kyselyssä sai yleisarvosanaksi 3,7. Asetettua tavoitetta ei näin ollen saavutettu. Epäasiallista kohtelua ja häirintää oli kokenut 9 % henkilöstöstä. Heistä noin puolet ei ollut ottanut yhteyttä esihenkilöön tapahtumien vuoksi.

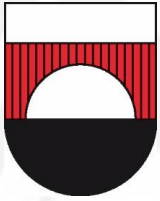
#### Ammattitaitoinen ja kehittyvä henkilöstö

Kuntayhtymän päätoimisista opettajista muodollisesti päteviä oli 88,4 %, tavoite oli 85,0 %. Koulutuspäivien tavoite/henkilö oli 4,0, tavoite oli 4,4 päivää/henkilö. Kyselyn perusteella henkilöstö kaipaa mahdollisuuksia työnsä suunnittelemiseen ja ennakointiin sekä sähköisten välineiden käyttöönoton opastusta ja aikaa opettelemiseen. Henkilöstö kokee kiirettä ja työkuorman aiheuttamaa töiden kasautumista ja että työmäärä estää lisäkoulutukseen osallistumista.

Tarkastuslautakunta suosittelee edelleen henkilöstötilinpäätöksen laatimista.

*Tarkastuslautakunnan kysymykset:*

- *Miten kuntayhtymä ottaa huomioon henkilöstökyselyn palautteet?*
- *Miten ja millä keinoilla henkilöstön kokemiin haasteisiin ja ongelmiin puututaan?*



(tiedonkulun ongelma organisaation sisällä, vaikuttamismahdollisuuksien puuttuminen koskien omaa työtä ja sen kehittämistä, toive avointa keskustelua sekä esihenkilön että tiimin kesken, avoimuuden lisääntyminen, yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden toteutuminen sekä oman yksikön että koko organisaation sisällä, kokemus epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä, ajan riittämättömyys ja työn kasautuminen sekä niiden vaikutus omaa ammattitaitoa ylläpitävään koulutukseen osallistumiseen)

**Vastine:** Henkilöstökyselyn tulokset käsitellään aina tulosalueiden henkilöstökokouksissa ja mahdollisiin epäkohtiin puututaan. Kokousten tulokset/mahdolliset epäkohdat käsitellään myös johtoryhmässä. Henkilöstökyselyn mukaan mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ovat kyselyn mukaan hyvät. Näin koki 136 vastaajaa 164:sta ja vain 27 oli eri mieltä. Epäasialliseen kohteluun/kokemukseen on puututtu aina, kun asia on tullut esimiehen tietoon. Henkilöstöä on kannustettu koulutuksiin ja niihin päässyt käytännössä aina. Tiedonkulkua on parannettu mm. intran uudistuksella.

#### 4. Kuntayhtymän henkilöstö

Kuntayhtymän palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 225 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä on laskenut ja määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvanut. Sairausten sekä työtapaturmien ja ammattitautien vuoksi poissaolopäivät vähenivät edellisvuodesta 5 %. Kuntayhtymän palveluksesta on eläköitynyt viimeisen viiden vuoden aikana 29 henkilöä ja seuraavien kolmen vuoden sisällä eläköityy sama määrä.

Tarkastuslautakunta suosittaa kiinnittämään huomiota määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön määrään ja niiden muutoksiin suhteessa toisiinsa. Samalla tarkastuslautakunta pitää erittäin tärkeänä, että kuntayhtymällä on riittävä henkilöstöresurssi tuottaa laadukasta, ajantasaista ja työelämän tarpeisiin vastaavaa ammattillista opetusta. Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että työhyvinvointiin sekä työilmapiiriin myönteisesti vaikuttavia toimenpiteitä jatketaan aktiivisesti ja pyytää kiinnittämään huomiota hiljaisen tiedon siirtymiseen eläkesiirtymien vuoksi.

*Tarkastuslautakunnan kysymykset:*

- Miten eläköitymiset jakautuvat opetushenkilöstön ja muiden palveluiden kesken?
- Miten kuntayhtymä on varautunut eläköitymisiin ja varmistaa riittävät henkilöstöresurssit?

**Vastine:** Eläköityminen jakautuu hyvin tasaisesti eri henkilöstöryhmien välillä. Toistaiseksi tarvittava henkilöstö on kyetty rekrytoimaan. On myös mahdollisuuksien mukaan rekrytoimaan henkilöt ”etukäteen” eli työskentelemään jonkin aikaa yhdessä eläköityvän henkilön kanssa. Tällä pyritään turvaamaan ns. hiljaisen tiedonsiirto.