



KONSERNIN TALOUSARVIO 2020 JA TALOUSSUUNNITELMA 2021-2022

Lappian yhtymähallitus, 1. käsittely
Lappian yhtymähallitus, 2. käsittely
Lappian yhtymävaltuusto

19.11.2019
10.12.2019
10.12.2019

SISÄLLYSLUETTELO

1.	KUNTAYHTYMÄN TEHTÄVÄ	3
2.	KUNTAYHTYMÄN STRATEGIA JA TOIMINNANOHJAUS	3
2.1	STRATEGIA JA STRATEGISET LUPAUKSEMME	3
2.2	TOIMINNANOHJAUS	5
2.2.1	Laatupolitiikka	5
2.2.2	Toimintajärjestelmä	6
3.	TALOUSARVION RAKENNE	7
3.1	TALOUSARVION SISÄLTÖ	7
3.2	SITOVUUSTASOT	8
4.	OLENNAISET TAVOITTEET, MUUTOKSET JA SUUNNITELMAT	9
4.1	YLEINEN TALOUDELLINEN KEHITYS	9
4.1.1	Olennot muutokset toiminnassa ja taloudessa Lapiassa	10
4.2	KONSERNITAVOITTEET	14
4.2.1	Lappia-Koulutus Oy:n tavoitteita 2020	15
4.2.2	Lappiahalli Oy:n tavoitteet 2020	16
4.2.3	Toimintamalli	17
4.3	KUNTAYHTYMÄN TOIMINNALLISET TAVOITTEET JA PAINOPISTEALUEET	18
4.4	OPISKELIJOIDEN HYVINVOINTI	23
4.5	HENKILÖSTÖSUUNNITELMA	24
4.5.1	Konsernin henkilöstörakenne	25
4.5.2	Kuntayhtymän henkilöstörakenne	26
4.5.3	Osaakeyhtiön henkilöstörakenne	26
4.5.4	Henkilöstökulut	27
4.5.5	Eläköityminen	28
4.5.6	Osaamis- ja koulutussuunnitelma	29
4.6	KIINTEISTÖOMAISUUDEN UUDEN KEHITTÄMISSUUNNITELMAN TOIMEENPANO	32
4.7	ARVIO MERKITTÄVIMMISTÄ RISKEISTÄ JA EPÄVARMUUSTEKIJÖISTÄ	32
4.7.1	Riskienhallinta kuntayhtymässä	32
4.7.2	Merkittävimpien riskien ja epävarmuustekijöiden tunnistaminen	33
4.8	KESTÄVÄ TOIMINTA JA HYVINVOINTI	34
4.8.1	Kestävän kehityksen ohjelman toimeenpano	34
4.8.2	Työ-, terveys- ja turvallisuustavoitteet sekä tasa-arvotavoitteet	35
4.9	TAVOITTEET SISÄISELLE VALVONNALLE	36
4.10	KOKONAISTALOUDEN TAVOITTEET	37
5.	KÄYTTÖTALOUSLUVUT PALVELU- JA OSAAMISYKSIKÖISSÄ	40
6.	TULOSLASKELMA	41
6.1	KONSERNI	41
6.2	KUNTAYHTYMÄ	42
7.	INVESTOINNIT	43
7.1	INVESTOINTIOHJELMA	43
7.2	KIINTEISTÖINVESTOINNIT	44
7.3	IRTAIMISTOINVESTOINNIT JA YHTEENVETO INVESTOINNEISTA	45
7.4	KIINTEISTÖINVESTOINTIERITTELYT 2020	46
8.	RAHOITUSLASKELMA	48
8.1	KUNTAYHTYMÄN RAHOITUSLASKELMA	48
9.	HANKETOIMINTA	49

1. Kuntayhtymän tehtävä

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappian toimintaa määrittelevä perussopimus astui voimaan 1.1.2018.

Kuntayhtymällä on järjestämisvastuu ammatillisen ja muun toisen asteen koulutuksen ja aikuiskoulutuksen järjestämisestä jäsenkuntien puolesta, siten kuin niistä kulloinkin voimassa olevassa lainsäädännössä säädetään. Kuntayhtymä toimii myös koulutuksen alueellisena asiantuntijana ja aluevaikuttajana sekä ohjaavassa toiminnassa. Lisäksi kuntayhtymän tehtävänä on kehittää toimialueen elinkeinoelämää ja julkishallintoa huomioiden alueen kansainväliset erityispiirteet sekä tuottaa myös muuta toimialaansa kuuluvaa maksullista palvelutoimintaa.

Kuntayhtymä voi ottaa hoidettavakseen yhtymävaltuuston päättämiä muitakin koulutukseen liittyviä tehtäviä sekä perustaa niitä varten tarvittavat organisaatiot. Kuntayhtymä voi järjestää tai tuottaa myös muussa lainsäädännössä tarkoitettua opetus- ja kulttuuri-toimintaa ja niihin liittyvää muuta toimintaa.

Kuntayhtymän tavoitteena on kehittää ja ylläpitää toimintaa alueen kannalta tuloksellisesti, tasapuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Koulutus- ja muulla kehittämistyöllä tuetaan alueen elinkeinotoimintaa ja yhteiskunnallisten palvelujen tuottamista.

Kuntayhtymä on osakkaana perustamassaan ja omistamassaan Lappia-Koulutus Oy:ssä, mikä hoitaa kuntayhtymän koulutustehtävää ensisijaisesti kilpailla markkinoilla. Lisäksi kuntayhtymä voi olla jäsenenä, omistaa tai olla osakkaana yhteisöissä ja organisaatioissa, jotka toteuttavat tai tukevat kuntayhtymän tehtävään liittyviä toimintoja.

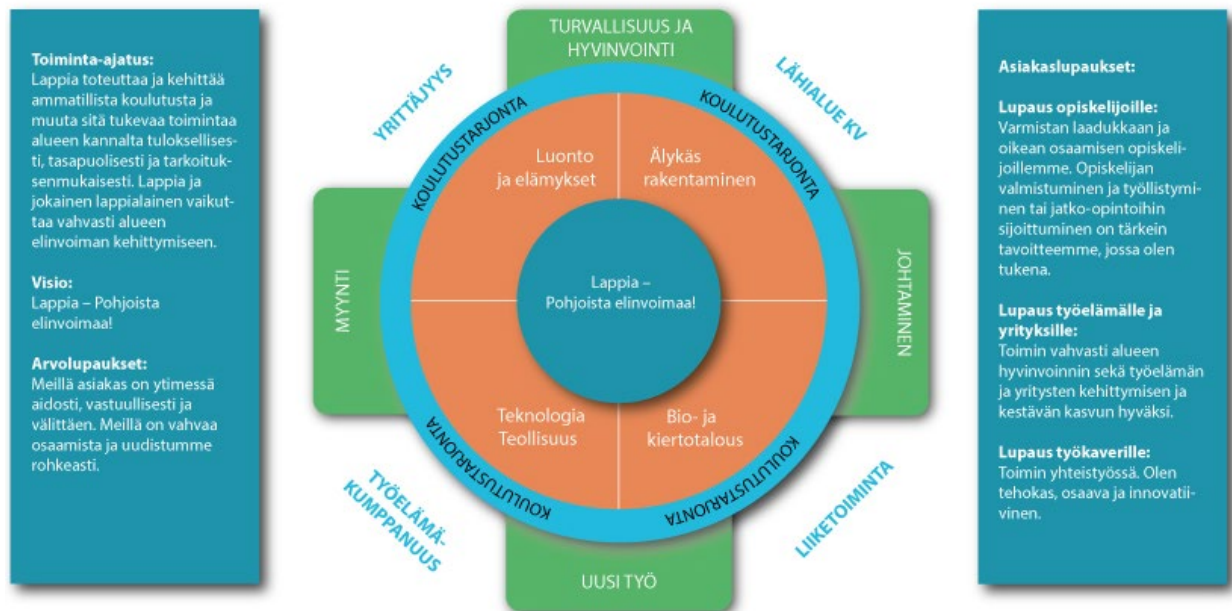
Lappia ja jokainen lappialainen vaikuttaa vahvasti alueen elinvoiman kehittymiseen.

2. Kuntayhtymän strategia ja toiminnanohjaus

2.1 Strategia ja strategiset lupauksemme

Kuntayhtymän talousarvio 2020 ja -suunnitelma 2020-2022 pohjautuu Lappialle valmistettuun uuteen strategiaan.

Lappian strategisen matkan määränpäänä on alueen elinvoima. Elinvoima on osaamisen kehittymistä, työtä ja yrittäjyyttä. Lappia tavoittelee strategiallaan aitoa asiakaslähteisyyttä, toimintaedellytyksien positiivista kehittymistä uusilla painopisteillä ja tunnisteilla vahvuuksilla, vetovoimaa, tuloksia ja sijaintinsa erityispiirteisiin kytkeytyvää uutta toimintamallia. Sisällölliset painopisteet strategiassa vaikuttavat paitsi Lappian osaamis- ja palveluiden sisältöihin, niin myös Lappian oman toiminnan painotuksiin ja edelleen myös alueen elinkeinojen kehittymisen tukeen. Strategian lähtökohtana on asiakas, opiskelija ja työelämä. Lappian strategia on rullaava ja sen painotukset päivittyvät joustavasti toimintaympäristön signaalien muuttuessa tai strategisten tavoitteiden toteutuksessa ja uusien tarpeiden kehittyessä. Strategia toimeenpannaan mm. strategian mukaisilla ohjelmilla.



Kuva 1. Lappian strategiset kärjet

Strategiassa näkyy Lappian merkittävä rooli alueen elinvoimaisuuteen ja se on perusta jokaisen lappialaisen työn merkitykselle. Toiminta-ajatuksessa todetaan, että Lappia ja jokainen lappialainen vaikuttaa vahvasti elinvoiman kehittymiseen. Visio kuuluu: Lappia – Pohjoista elinvoimaa! Visio kuvaa Lappian erityistä ja ainutlaatuista sijaintia Ruotsin ja Norjan rajanaapurina ja välittömässä läheisyydessä. Se kuvastaa reformilainsäädännön määrittelemää uutta toiminta-aluetta Lapissa sekä ainakin markkinaehtoisien koulutuksen tätäkin laajempaa toimintakenttää. Visio alleviivaa elinvoiman parantamiseen tähtäävän tavoitteen. Lappia kantaa vahvaa vastuuta alueen elinvoimasta.

Lappian arvot ovat arvolauseita kahdesta keskeisestä yhteiseksi koetusta arvosta: asiakaslähtöisyys ja osaaminen. Näihin kytkeytyy välittäminen ja uudistuminen. Meillä Lappiassa asiakas on ytimessä aidosti, vastuullisesti ja välittäen. Meillä on vahvaa osaamista ja uudistumme rohkeasti.

Asiakaslähtöisyyttä strategiassa korostaa annetut asiakaslupaukset opiskelijoille, työelämälle ja yrityksille sekä työyhteisössä työkaverillemme. Lupauksissa painotetaan ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteita sekä strategian ytimessä olevaa elinvoimatehtävää. Lupauksessa opiskelijoille korostetaan opiskelijan oman roolin merkitystä ja muuttuvaa opettajan roolia. Työllistyminen tai jatkosijoittuminen ovat opiskelijan tärkein tavoite. Lappia muotoilee yksilöille omia aitoja polkuja ja tukee yksilöllisissä urapoluissa. Työelämälle ja yritykselle jokainen lappialainen lupaa tehdä työtä näiden kilpailukyvyyn ja kasvun tueksi. Lappia järjestää asiat tehokkaasti, on ketterä ja joustava, aktiivinen ja yhteistyöhakuinen. Työkaverille sisäisen asiakkuuden näkökulmasta luvataan – ja pidetään – yhteistyötä, tehokkuutta, osaamista ja kehittävää otetta. Lappia on hyvä työpaikka ja Lappian menestyksen tekee jokainen lappialainen.

Lappia on valinnut neljä avainprosessia, strategista avainta, joilla tavoitellaan vetovoimaa, elinvoimaa työllistymisellä ja yrittäjyydellä sekä tulo- ja elinvoimien painopisteen muuttamista. Neljä strategista avainta ovat lähialuekansainvälisyys, yrittäjyys, työelämäkumppanuus ja liiketoiminta.

Strategiset painotukset kuvaavat Lappian osaamispalveluiden sisällöllisiä painotuksia, Lappia-organisaation painotuksia sekä toiminta-alueen tarjonnan painotuksia. Neljä sektoria: luonto ja elämykset, älykäs rakentaminen, bio- ja kiertotalous sekä teknologia-teollisuus mahdollistavat moniammatillisen kehittymisen ja toiminta-alueen elinkeinojen painotuksien tuen. Läpileikkaaviksi teemoiksi on valittu myynti, johtaminen, turvallisuus ja hyvinvointi sekä yhteenkokoava läpileikkaava painotuksena uusi työ, jossa Lappia sitoutuu varmistamaan, että Lappian asiakkaat saavat osaamista muuttuvan työn vastaanottamiseen, suhtautuvat työn muutokseen luottavasti ja ymmärtävät elinikäisen oppimisen merkityksen. Muuttuva työ on muun muassa digitalisaatiota ja robotisaatiota sisällöissä, Lappian toiminnassa oppilaitoksena ja vaikutuksena toiminta-alueella.

2.2 Toiminnanohjaus

2.2.1 Laatupolitiikka

Lappian laadukas toiminta perustuu asiakaslähtöiseen, sisäisesti ja ulkoisesti verkottuneeseen toimintatapaan, jossa arviointia ja palautetta hyödynnetään laadun parantamisessa.

Jatkuvan kehittämisen ajurina toimii asiakasrajapinnassa toimiva, sisäisen yrittäjyyden sisäistänyt henkilöstö yhdessä kumppaniverkoston kanssa. Järjestelmä tuottaa toimintaa ja osaamista uudistavaa tietoa, jonka pohjalta syntyy innovatiivisia kokonaisratkaisuja asiakkaiden tarpeisiin.

Laadukkaalla toiminnalla tavoitellaan henkilökunnan sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin sekä eri sidosryhmien tyytyväisyyttä Lappian toimintaan ja sen vaikuttavuuteen.

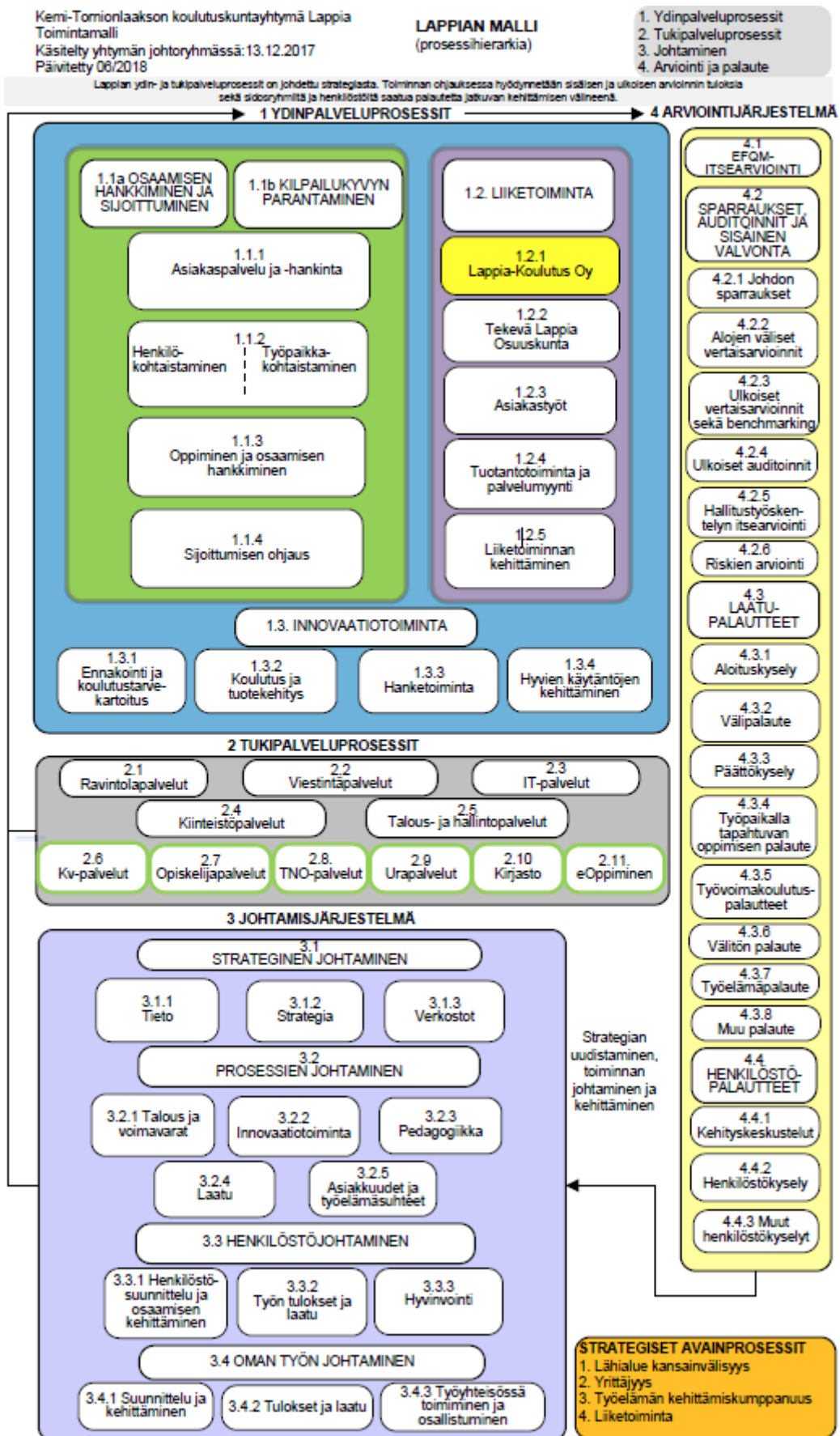
Jatkuvan kehittämisen viitekehys

Lappian laatutyö perustuu hyvinvoivan ja laatutyöhön sitoutuneen henkilöstön, opiskelijoiden sekä eri sidosryhmien väliseen yhteistyöhön, jota tukee avoin tiedonjakamisen kulttuuri ja oppimista edistävä ilmapiiri samoin kuin kattava laatudokumentaatio verkossa. EFQM-mallin pohjalta tehtävä systemaattinen arviointi ja palaute ohjaavat toiminnan jatkuvaa kehittämistä.

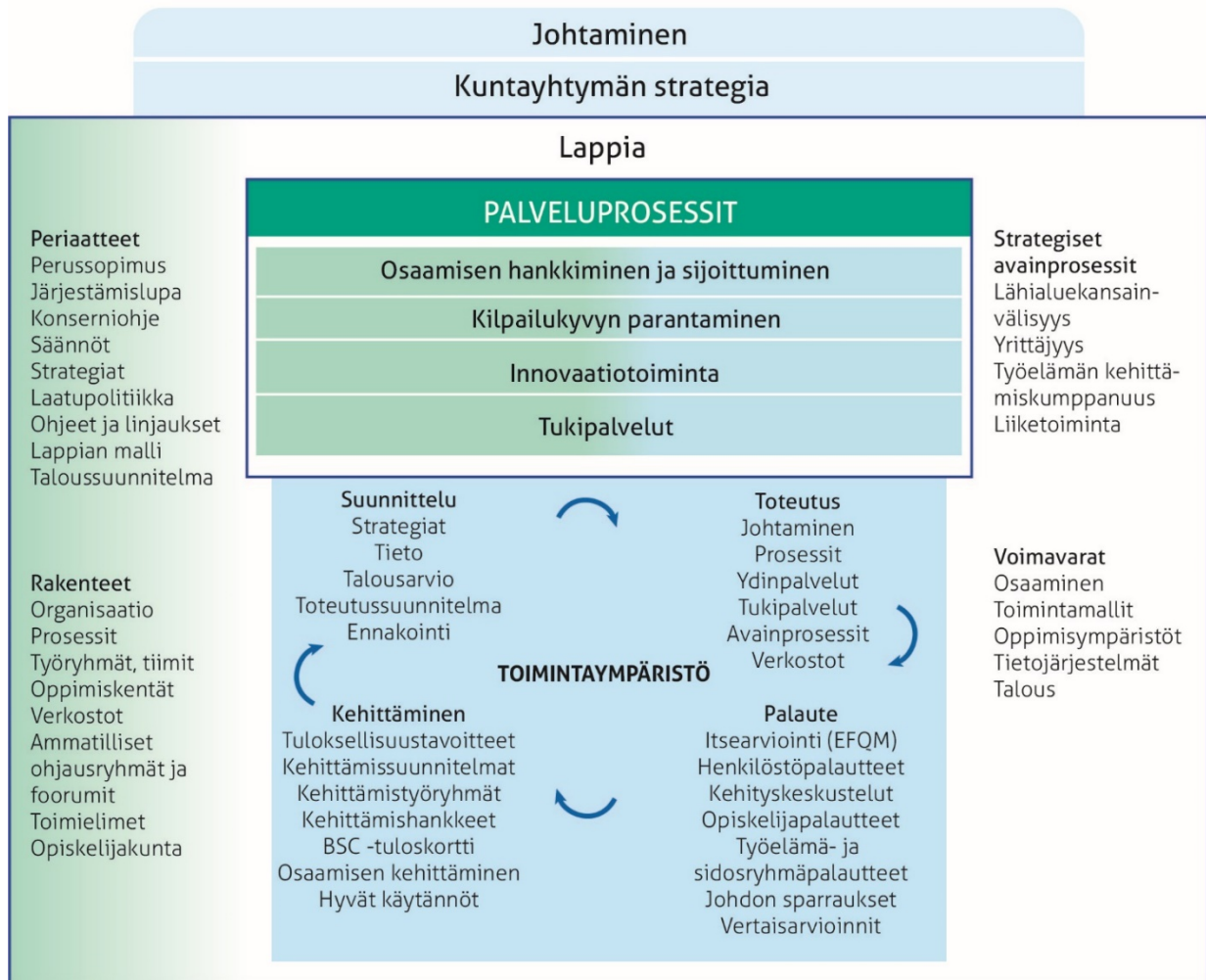
Laatutyön vastuut

Johto vastaa Lappian toiminnan laadusta ja edistää henkilökohtaisella esimerkillään ja panoksellaan järjestelmällistä laadun kehittämistä. Jokainen Lappian työntekijä ja opiskelija vastaa osaltaan laadusta omassa toiminnassaan. Laadun parantaminen on osa jokaisen arkityötä, jota tuetaan Lappian toimintajärjestelmän kautta. Laatutiimi määrittelee laadun vuosittaiset kehittämisen keskeiset osa-alueet ja tavoitteet, kehittää, arvioi ja toimeenpanee laatua. Laatua johtaa osaamispalvelujohtaja ja laadusta vastaava koulutuspäällikkö.

2.2.2 Toimintajärjestelmä



Kuva 2. Lappian toimintajärjestelmän prosessikartta



Kuva 3. Lappian jatkuvan kehittämisen malli

3. Talousarvion rakenne

3.1 Talousarvion sisältö

Talousarvion rakenne on Kuntalain 110 §:n mukainen. Talousarviokirjaa kehitetään vuosittain selkeämmäksi yhdeksi kokonaisuudeksi.

Talousarvion valmistelussa organisaation konsernirakenne on selkeästi tiedossa ja emoyhtymän palvelualueet sekä niihin sisältyvät tulostavastuulliset kokonaisuudet ovat toimineet talousarviovuoden alkaessa kahden tilikauden ajan. Emoyhteisön rakenteet ovat pitkälti vakiintuneet uuteen organisaatiomuotoon. Olennaisia rakenteellisia muutoksia valmisteluun ei näiltä osin sisälly.

Talousarviovalmistelun edetessä valtionosuusrahoituksessa on esitetty alustavia laskelmia, mutta kokonaisuus on ollut avoimena ja keskeinen tulorahoituksen osuus ennakoidaan saatavaksi tietoon marraskuun aikana, lopullinen päätös jälleen joulukuussa.

Kuntayhtymän strategia linjaa talousarvion valmistelua ja on perustana esitetyille tavoitteille. Olennaiset tavoitteet, muutokset ja suunnitelmat -osassa esitetään talousarvion rakentamiseen vaikuttaneita tekijöitä, odotettavissa olevia muutoksia sekä talousarvion

keskeisiä tavoitteita. Kuntayhtymän tavoitteet käsitellään konsernin osalta aikaisempaa enemmän yhtenäisenä kokonaisuutena. Konsernirakenne sekä palvelualueet ja -yksiköt esitetään toiminnassa olevan uudistuneen organisaatorakenteen mukaisina.

Henkilöstösuunnitelma erillisesti laadittuna on keskitetty talousarvion yhteyteen sisältäen henkilöstörakennekuvauksen lisäksi osaamis- ja koulutussuunnitelman.

Tuloslaskelmaosassa kootaan emoyhteisön tiedot yhteen tuloslaskelmamuotoon. Emoyhtymä on yksi tulosalue ja sitovuustaso on sen tulos, jolloin yksiköiden tulostavoitteet vahvistetaan käyttötalousuunnitelmassa.

Tuloslaskelmassa esitetään toimintakatteen jälkeen rahoituserät ja vuosikatteen jälkeen poistot rakennuksista ja kalustosta sekä satunnaiset erät. Tilikauden tuloksen jälkeen esitetään poistoeron, varausten ja rahastojen muutokset, joiden jälkeen saadaan tilikauden ylijäämä. Tuloslaskelman jälkeen talousarviossa siirrytään investointeihin ja niiden rahoitukseen.

Investointiosassa esitetään kootusti suunnitelmakauden investointihankkeet kiinteistöistä ja irtaimistosta. Hankekohtaiset investointierittelyt kertovat investoinnin kohteesta, laajuudesta, toteutusajankohdasta sekä investointilaskelmasta. Rahoituslaskelmaosassa rahoituslaskelma kuvaa käyttötalousosan ja investointiosan sekä lainojen lyhennysten jälkeen suunniteltua rahoitusta.

Keskeiset toimintaa ohjaavat mittarit on siirretty talousarvion yhteydestä erillisenä vahvistettavaan käyttötalousuunnitelmaan. Käyttötalousosassa käsitellään palvelualueiden sekä palveluyksiköiden keskeiset talouden tunnusluvut ja kuntayhtymän strategia muutetaan palvelualueen ja sen palveluyksiköiden tavoitteiksi.

Talousarvio ja käyttötalousuunnitelmat laaditaan ja niiden toteutumista seurataan Financial Performance Management (FPM) -järjestelmässä.

3.2 Sitovuustasot

Kuntayhtymän sitovuustaso on tulostaso.

Investoinnit ovat sitovia kuntayhtymätasolla yhteensä yhtymävaltuustoon nähden. Yhtymähallitus voi poiketa investointiohjelmasta kohdassa 7.1 mainittujen ehtojen täytyessä.

4. Olennaiset tavoitteet, muutokset ja suunnitelmat

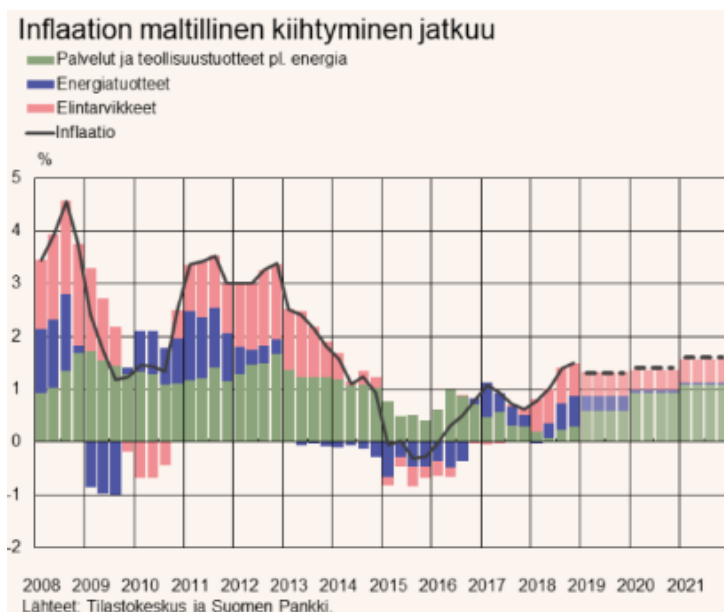
4.1 Yleinen taloudellinen kehitys

Koko vuoden 2019 työllisyysasteen ennakoidaan nousevan 72,6 prosenttiin ja edelleen 73,5 prosenttiin v. 2021 mennessä työikäisen väestön edelleen vähentyessä. Työvoimakustannusten nousun kiihtyessä työttömyysasteen lasku pysähtyy 6 prosentin tuntumaan v. 2021.

Ansiotaso kasvaa VM:n ennusteen mukaan 2,7 % v. 2019. Vuosille 2018–2019 neuvotellut sopimuskorotukset painottuvat etenkin julkisella sektorilla enemmän vuodelle 2019, mikä nopeuttaa ansioiden kasvua vuoteen 2018 verrattuna. Nimellisansioiden ennustetaan kasvavan 3,3 % v. 2020 ja 3,1 % v. 2021. Vuonna 2020 lomarahaleikkausten päätyminen julkisella sektorilla kasvattaa ansioita 0,3 % ansiotasoindeksillä mitattuna (ilman lomarahavaikutusta ansiotasoindeksin kasvu olisi 3,0 %). Koko talouden palkkasumman ennustetaan kasvavan 3,8 % vuosina 2019–2020 ja 3,4 % v. 2021.

Valtiovarainministeriön mukaan vuoden 2019 ensimmäisellä neljänneksellä kuluttajahintaindeksin vuosimuutos oli 1,2 %, kun vuoden 2018 inflaatioksi muodostui 1,1 %. Erityisesti palveluiden hintojen nousu on kiihtynyt alkuvuodesta edellisvuoteen nähden. Ennuste vuoden 2019 inflaatioksi on 1,2 %. Kokonaisuutena inflaatiopaineet ovat nousseet edellisvuoteen nähden, mutta veronkorotusten vaikutus jää kuluvana vuonna viime vuotta pienemmäksi. Vuosina 2020 ja 2021 kansallisella kuluttajahintaindeksillä mitatun inflaation odotetaan kiihtyvän 1,5 ja 1,7 prosenttiin. Palveluiden hintojen nousun odotetaan vähitellen nopeutuvan ansiotason noustessa.

Suomen Pankin ennusteen mukaan palkat nousevat ennustevuosina keskimäärin 2,5 prosentin vauhtia. Inflaation maltillinen kiihtyminen jatkuu ennustejaksolla. Nimellispalkkojen edellisvuosia nopeampi kehitys tukee kuluttajahintojen nousua. Palkansaajien nimellisen ansiotason nousu kiihtyy yli kahden prosentin vuonna 2019. Kilpailukykysojimuksen mukainen julkisen sektorin palkansaajien lomarahojen tilapäinen leikkaus päättyy vuonna 2020, mikä lisäksi kiihdyttää väliaikaisesti palkkojen nousuvauhtia. Inflaatio on 1,3 % vuonna 2019 ja kiihtyy 1,6 prosenttiin vuonna 2021. Ennustejaksolla palkkojen nousu kallistaa vähitellen palvelujen hintoja ja nopeuttaa siten osaltaan inflaatiota.



Kuva 4. Inflaation kehittyminen

Euribor on euroalueen rahamarkkinoiden viitekorko ja talousarviovalmistelun aikana 12 kk euribor on ollut edelleen negatiivinen. Rahoitusmarkkinoilla ennustetaan, että korot eivät nouse vuoden 2020 loppuun ulottuvalla jaksolla. Teoriassa EKP:n tavoitteena on normalisoida rahapolitiikkaansa, mutta käytännössä se ei halua ottaa riskiä talouskasvun tappamisesta.

4.1.1. Olennaiset muutokset toiminnassa ja taloudessa Lappiassa

Uusi toimintalainsäädäntö – ammatillisen koulutuksen reformi

Uusi ammatillisen koulutuksen toteuttamista ohjaava lainsäädäntö astui voimaan 1.1.2018 ja uudet tutkintojen perusteet 1.8.2017 ja 1.1.2019. Uusi laki on muuttanut ja muuttaa toimintoja ja toimintatapoja vaihteittain, ja muutos koskettaa jokaista lappialaista ja Lappian asiakkaita.

Järjestämislupa ja konserninäkökulma avaavat uutta

Lappian järjestämisluvan mukaan koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus järjestää tutkintoja ja koulutusta ensisijaisesti seuraavan maakunnan osaamis- ja koulutustarpeeseen; Lappi. Tutkintoja ja koulutusta saa lisäksi järjestää Ahvenanmaan maakuntaa lukuunottamatta myös muualla Suomessa. Lappia on huomionnut tämän strategiassa ja operatiivisessa toiminnassaan.

Konsernirakenne on saanut valtionosuusrahoituksen muutoksessa koulutusalan kilpailun kasvaessa aikaisempaa suuremman merkityksen ja huomioidaan kuntayhtymän talousarviovalmistelussakin entistä tiiviimmin. Emoyhtymä-näkökulman sijasta talouden ja toiminnan valmistelu sekä toimeenpano etenevät konsernin valmisteluna kuten myös toteumien seuranta. Konserniyhteisöjen roolit kuitenkin pidetään selkeinä erityisesti eri rahoituslähteiden sekä useiden eri toimintaa sääntelevien normien vuoksi. Konsernitoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa huomioidaan kaikki alaan liittyvä sääntely ja viranomaisohjaus.

Uuden rahoituslain toimeenpano jatkuu

Ammatilliseen koulutukseen kohdennettava valtionrahoitus muuttui 1.1.2018 talousarvioperusteiseksi. Uudessa rahoitusjärjestelmässä painopiste siirtyi suorituksia ja koulutuksen vaikuttavuutta painottavaksi opiskeluun käytetyn ajan laskemisen sijasta.

Ammatillisen koulutuksen reformilainsäädäntö uudisti rahoitusjärjestelmän täysin viiden vuoden siirtymäajalla. Rahoitusjärjestelmä on rakenteeltaan suhteellinen ja laskennallinen sisältäen runsaasti kertoimia. Järjestelmän suhteellisuus ja rahoituksen harkinnanvaraisuuden merkittävä osuus tekevät tulorahoituksen ennakoimisen talousarviovuodelle vaikeaksi. Rahoitusjärjestelmän monitasaisuus tekee suunnitelmavuosien ennakoinnin lähes mahdottomaksi.

Uuden rahoitusjärjestelmän perusrakenne koulutuksen järjestäjän näkökulmasta:
(%-osuus kokonaisrahoituksesta)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Perusrahoitus osuus %	97	95	95	70	60	50
Suoritusrahoitus (%)		5	5	20	30	35
Vaikuttavuusrahoitus (%)	3	0	0	10	10	15

Perusrahoituksen toimintaperiaate pääpiirteissään on seuraava:

Rahoituksen peruste on opiskelijoiden osallistuminen tavoitteelliseen ja ohjattuun koulutukseen. OKM:n suoritepäätöksellä määrätään järjestäjän tavoitteellinen opiskelijavuosimäärä perusrahoituksen perusteena. Suoritemäärää painotetaan koulutuksen järjestäjän toteutuneiden opiskelijavuosien mukaisella kertoimella. Perusrahoitus huomioi eri kustannuskoreihin sijoittuvien tutkintojen opiskelijamäärät painotettuna tutkintotyyppien, erityisen tuen ja koulutustyyppien kertoimilla. Tunnustettavasta osaamisesta ei saa perusrahoitusta.

Suoritusrahoituksen toimintaperiaate pääpiirteissään on seuraava:

Perusteena on toissa vuonna suoritettujen tutkinnon osien osaamispisteiden ja tutkintojen lukumäärä (varainhoitovuotta edeltävää vuotta edeltävän vuoden suoritukset). Suoritemäärässä huomioidaan kustannusryhmien ja tutkintotyyppien sekä erityisen tuen järjestämisen kertoimilla painotetut tutkinnon osien osaamispisteet.

Vaikuttavuusrahoituksen toimintaperiaate pääpiirteissään on seuraava:

Vaikuttavuusrahoituksessa huomioidaan kolme vuotta ennen varainhoitovuotta valmistuneiden työllistyminen tai jatko-opintoihin siirtyminen kaksi vuotta ennen varainhoitovuotta. Rahoituksen osuus sisältää alueellisen työllisyyden korjauskertoimen.

Lappian valmistelussa peruslängökohtana pidetään taloussuunnittelussa, että uusi rahoituslaki ei jatkossa kevennä rahoituksellista asemaa. Varsinainen rahoituspäätös vuotta 2020 koskien on odotettavissa vuoden 2019 lopussa, kuten aikaisempina vuosina joulukuussa. Talousarviovalmistelun aikana tulo-rahoituksen kannalta keskeisiä tietoja puuttuu eikä suhteellisen järjestelmän toimintaa voida ennakoita järjestäjätasolla tarkoin tilastojen muuttuessa. Rahoitusta ennakoidaan Lappian tunnuslukujen tilanteen kautta keskeisessä asemassa ovat OKM:n Vipunen-tietokantaluvut, jotka tarkentuvat lokakuuksi.

2020 valtionosuusrahoitus, suhteellisen järjestelmänä laajenee							
Perusrahoitusta (70%)			Suoritusrahoitusta (20%)		Vaikuttavuusrahoitusta (10%)		
Myöhemmin varainhoitovuonna jaettava (0,71%)	Hark. korotuksena jaettava (0,88%)	Tavoitt.opisk.vuosi jaettava (68,41%)	Tutkinnon osien osaamispisteiden ja koko tutkintojen osuus laskennallisesta rahoituksesta	Tutkintojen ja tutkinnon osien painotetut pisteet, järj. %-osuus	Työll. ja jatko-opisk. (7,5%)	Aloit. palaute (0,625 % = 0,25 x 2,5 %)	Päätt. palaute (1,875 % = 0,75 x 2,5 %)
= Laskennallinen rahoitus yhteensä pl alv, myöhemmät rahoitus- ja harkinnanvaraispäätökset							

Kuva 5. Valtionosuusrahoitus vuonna 2020

Keskeinen muutostekijä on myös Kiky-leikkaus, joka palautuu kuluissa ja kompensaa-tion vaikutus olisi tulossa myös tuloihin.

Tavoitteellisen opiskelijamäärän kehitys on Lappialle merkittävä riski ja painotettujen opiskelijavuosien suhteellinen osuus valtakunnallisissa tilastoissa on ollut viimeisessä kehityksessä laskeva. Ministeriöllä on mahdollisuus käyttää mm. harkintaa perusrahoituksen ja tavoitteellisten opiskelijavuosimäärien määrittämisessä. Tämä on ollut ja on edelleen keskeisin osuus kokonaisrahoitusta ja siksi yksi keskeinen riski. Vastaava tilanne on myös suoritteiden perusteissa.

Strategiarahaosuudet käsitellään valtionosuusennakoina. Talousarviossa ennakoidaan 2018-2019 saatujen päätösten jäljellä olevia tuloutuksia 2020. Tästä 994.000 euron osuudesta jäisi kehittämiskohteisiin 2020 yhteensä 300.000 euroa. Vuonna 2020 jaossa olevan strategiarahan jako on avoin, Lappian suhteellisella osuudella se on ennakoitu 200.000 euroksi.

Harkinnanvaraisten saaminen tilikaudella 2020 on hyvin epävarmaa, kun toteutuneissa opiskelijamäärissä jäädään tavoitteellisen määrän alle.

Rahoituskehitystä 2020 joudutaan ennakoimaan useiden muuttujien alaisena vajain tiedoin, kunnes lopullinen rahoituspäätös tulee joulukuussa 2020.

1.2. PERUSRAHOITUKSEN LASKENTA	Koulutuksen järjestäjä	Koko maa (ensik. päätös)
Toteutuneet opiskelijavuodet 2017 yhteensä	2.941,2	195.093,1
Painotetut toteutuneet opiskelijavuodet	3.015,7	213.987,0
Profiilikerroin	1,02531	
Tavoitteellinen opiskelijavuosisimäärä	2.694,0	178.470,0
- Josta työvoimakoulutuksen osuus	166,0	8.600,0
Painotettu tavoitteellinen opiskelijavuosisimäärä	2.762,2	195.426,5
Osuus perusrahoituksesta (ensikertainen päätös) %	1,41342	100,0
Kiky-vähennyksen peruste	2.762,2	137.924,8
Kiky-vähennys euroa	-205.716	-10.272.002
Suoriteperusteinen perusrahoitus	22.376.573	1.587.431.903
Harkinnanvarainen korotus (euroa)	0	14.501.250
PERUSRAHOITUS yhteensä (arvio)	22.376.573	1.601.933.153
2.2. SUORITUSRAHOITUKSEN LASKENTA	Koulutuksen järjestäjä	Koko maa (ensik. päätös)
Suoritus pisteet yhteensä	49.317,7	3.536.917,3
Osuus suoritusrahoituksesta (ensikertainen päätös) %	1,39437	100,0
SUORITUSRAHOITUS yhteensä (arvio)	1.184.431	84.943.846
3. KOKONAISRAHOITUS yhteensä	23.561.004	1.686.876.999

Taulukko 1. Painotetut tavoitteelliset opiskelijavuodet 2019 rahoituspäätöksessä

Vipusen tiedot 4.9.2019	Oma	Valtakunnallinen	Prosenttiosuus
Työllistyneet ja jatko-opiskelijat painotetut pisteet	2696	190147	1,42 %
Amispalaute, aloitus (painotetut pisteet)	30382	1354961	2,24 %
Amispalaute, päättö (painotetut pisteet)	129557	6590665	1,97 %
Tutkintojen painotetut pisteet yhteensä (2018)	51191	3772764	1,36 %
Tutkinnon osien painotetut osaamispisteet yhteensä (2018)	156564	11367276	1,38 %
Tutkintojen ja tutkinnon osien painotetut pisteet yhteensä (2018)	207755	15140040	1,37 %
Painotetut opiskelijavuodet (2019)	1649	128993	1,28 %
Painotetut opiskelijavuodet (2018)	2614	195280	1,34 %

Taulukko 2. Rahoituksen laskennassa käytettävien suoritteiden toteuma 4.9.

Paljonko tavoitteellisia opiskelijavuosisimääriä jaetaan ensikertaisella päätöksellä ja paljonko jätetään syrjään, sitä ei tiedetty kertoa 30.10. pidetyn ministeriön tiedotustilaisuudessa.

Tiedetään, että valtakunnallisesti opiskelijavuosisia jää käyttämättä, ja ministeriön ilmoittamana kapasiteettia siirrettäisiin myös sinne missä sitä ministeriön mukaan tarvitaan. Tähän ei tarkempaa selitystä 30.10. annettu. Joka tapauksessa vuodelle 2019 myönnetty tavoitteellinen määrä on yleiskatteellinen pohja vuodelle 2019, mutta 2019 toteuma voi vaikuttaa jo seuraavaan vuoteen. Tämä on ollut tiedossa ja riskinä.

Ministeriö arvioi rahoitusta päättäessään riittävää tavoitteellista opiskelijavuosimäärää järjestäjäkohtaisesti.

Lopulliset rahoituspäätökset tulisivat 30.10. saadun tiedon mukaan seuraavasti: varsinainen 2020 suoritepäätös 13.12. viimeistään tehtynä ja lisäsuoritepäätös 20 miljoonan harkinnanvaraisesta osuudesta tulisi viimeistään 30.11. mennessä.

Vuoden 2018 tilastojen sulkeuduttua 31.10. Lappian perusrahoitus näyttäisi olevan ennakoidussa tasossa tai 3 promillea alle eli noin 89.000 euroa vähemmän kuin valmistelussa on arvioitu. Asiaa seurataan valmistelun aikana.

Harkinnanvaraisia rahoituksia voi käyttää useampana vuonna. Avustukset kuten strategiaraha on käytöltään ja ajallisesti kohdennettua sekä erikseen raportoitavaa.

Lisätalousarvion 80 miljoonan euron haulle / aloitukselle ei ole tarkkaa päivää, mutta haku ajoittuu alkuvuoteen 2020. Rahoituksen kriteerit ovat talousarviovalmistelun aikana vielä avoimena, mutta joka tapauksessa hakijan on kuvattava miten opetustuntien määrää lisätään / miten määrä tehtävillä lisätoimilla lisääntyy. Lähtökohtaisesti myönnetty rahoitus siten lisäisi vastaavasti kustannuksia, eikä sillä olisi välitöntä tulosvaikutusta.

	TA2018	TA2019	TA 2020
Henkilöstökulujen muutos			
Ansiotason nousu	1,00 %	2,00 %	1,80 %
Sivukulut:			
Sotu (sairasvak.maksu)	1,18 %	0,75 %	1,35 %
Työttömyysvak.m.	2,64 %	2,00 %	2,05 %
Eläke (KuEL), palkkaperusteinen maksu	17,05 %	17,65 %	16,85 %
Tapaturma- ja ryhmävahenkivakuutusm.	0,50 %	0,50 %	0,50 %
Yhteensä	21,37 %	20,90 %	20,75 %
Varhe-maksu -kerroin	1,13		
Eläkemenoper. maksukerroin	1,01	1,08	1,04
(2019 huomioita			
Työttömyysvakuutusmaksu 2,00 % Vuoden 2017 palkkasummalla 1,81 %, joten huomioitiin palkkasumman kasvu.			
Eläke KuEL) 24,40 %, Työansiopohjainen eläkemaksu 23,4 % ja uusi työkyvyttömyyseläkemaksu 1 %, joka korvaa varhemaksun.)			
Muut huomioitavat			
Inflaatio	1,30 %	1,40 %	1,40 %

Taulukko 3. Talousarviovalmistelun keskeiset huomioitavat yleiset tunnusluvut ja Lappian TA 2020 laadintaan vaikuttavat tekijät. Henkilöstömenojen osuus perustuu Kevan ja KT:n ohjeeseen.

Henkilöstökuluja korottavat keskeiset tekijät:

Eläkemenoperusteisen maksun nousu edellisvuodesta olisi Kevan ohjeella yhteensä +69.264 euroa. Palkkakustannusten nousu olisi 1,8 % (neuvottelujen lopputulos auki), eli yhteensä noin +321.152. Korotuksen tullessa korotuskuukausi on avoin, mutta Lappian +1,8 % on suhdelukuna näillä näkymin mediaanitasoa. Valmistelun edetessä korotus on arvioitu alkavaksi huhtikuun alusta 2020, jolla olisi noin -70.000 euron laskeva vaikutus oheiseen vuositason korotussummaan. Lomarahaleikkauksen palautuksen vaikutus on laskettu olevan noin +385.382 euroa korotettujen palkkojen jälkeen. Näiden tekijöiden kustannuksia korottava vaikutus henkilöstömenoissa olisi +775.798 euroa vähennettynä vuonna 2020 mainittu 70.000 euroa.

Valtion lisätalousarviossa on tulossa rahoitusta jaettavaksi loppuvuoden 2019 aikana, mutta suurin osa (87,5 %) korotuksesta olisi kertaluonteista ns. tulevaisuusinvestointia, jota voisi käyttää:

- 1) opettajien ja ohjaajien tukihenkilöstön palkkaamiseen,
- 2) nykyisiin tuntiopettajiin,
- 3) oppimisympäristöjen ja pedagogisten toimintamallien kehittämiseen.

Ehdot ovat valmisteluvaiheessa auki. Lokakuun tietojen perusteella rahoitusta saavien kehittämiseen asialla olisi myönteinen vaikutus, mutta talouden ja lopullisen välittömän tuloksen osalta vaikutusta ei olisi, koska rahoituksen saaminen kasvattaisi myös kustannuksia. Rahoituksen vaikutus huomioidaan niiltä osin, kun asia varmistuu.

4.2 Konsernitavoitteet

Lappian konserniin kuuluvat Lappia-Koulutus Oy (aputoiminimet Kalot-Training, Lappia-Palvelut sekä Lappia Autokoulu) ja Lappiahalli Oy. Lappian ammattiopintosäätiö yhdistellään konsernitilinpäätökseen. Lappian konsernilaskelmiin ei yhdistellä Tornion oppilasasuntola Oy:tä eikä Tekevä Lappia osuuskuntaa.



Kuva 6. Lappian konserni kaaviona

Konsernin toimintaa ohjataan kuntayhtymän talous- ja toimintasuunnitelmalla sekä kuntalain mukaisella konserniohjeella.

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappian konserniin kuuluvat tytäryhteisöt toimivat Lappian strategiaa noudattaen ja tiiviissä yhteistyössä kuntayhtymän johdon kanssa. Konsernivalvonnan toteuttamiseksi 100 %:sti omistettujen tytäryhteisöjen yhtiökokousedustaja on Lappian yhtymähallituksen puheenjohtaja, ja muissa konserniyhteisöissä toimitusjohtajana tai hallituksen jäsenenä toimii Lappian johtavia viranhaltijoita. Konserniin kuuluville yhtiöille asetetaan tavoitteeksi lyhyen ja pitkän aikavälin toiminnan kannattavuuteen keskittyminen. Lappia-Koulutus Oy:n tavoitteena on myynnin lisääminen, uudet toiminnot ja toiminta-alueen laajentaminen.

Lappia-Koulutus Oy tekee koulutus- sekä palvelutarjoukset, jotka katsotaan kuuluvaksi Kuntalain tarkoittamaan toimintaan markkinoilla sekä toteuttaa markkinaehtoista koulutus- ja palvelutoimintaa. Yhtiö järjestää toisen asteen koulutuksen tasoista aikuiskoulutusta sekä koulutustaan tukevaa palvelu-, majoitus-, ravintola-, tutkimus- ja kehittämis-toimintaa. Yhtiö voi toimintaansa varten omistaa ja hallita osakkeita, osuuksia ja kiinteistöjä sekä käydä niillä kauppaa ja vuokrata niitä sekä vastaanottaa avustuksia ja lahjoituksia. Yhtiö voi harjoittaa myös toimialansa puitteissa muuta koulutustoimintaa sekä palvelu-, tukipalvelu- ja konsultointitoimintaa.

Kuntayhtymän hallituksen linjaus on luopua Tornion oppilajasuntoloiden osakkuudesta päätöksen 15.10.2019 mukaisesti.

Talousarvio laaditaan ja vahvistetaan emoyhteisölle konsernitoiminta huomioiden.

4.2.1 Lappia-Koulutus Oy:n tavoitteita 2020

Toiminta-ajatus

Yhtiö tuottaa asiakkailleen turvalliset, laadukkaat ja joustavat työelämälähtöiset osaamisen kehittämisen palvelut. Lappia-Koulutus Oy on 100-prosenttisesti Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappian omistama tytäryhtiö ja keskeinen osa Lappia-konsernia.

Tehtävä ja yleiset tavoitteet

Lappia-Koulutus Oy järjestää monipuolisia ja laadukkaita osaamisen kehittämisen palveluita. Pääosa koulutuspalveluista on ei-tutkintoon valmistavaa työvoimakoulutusta ja muuta markkinaehtoista koulutustoimintaa. Lisäksi yhtiö järjestää aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutusta Kemi-Tornio –alueella, Kittilässä, Ylitorniolla, Tervolassa, Sallassa ja Sodankylässä. Yritysten henkilöstön rekrytointitarpeeseen vastaamme yhdessä yritysten ja Ely-keskusten kanssa erilaisin räätälöidyin Rekry-koulutuksin. Tästä esimerkkinä Teollisuusmätsäri-koulutukset. Muuta koulutustoimintaa ovat erilaiset korttikoulutukset ja räätälöidyt henkilöstö- ja tilauskoulutukset. Yhtiöllä on oma autokoulu, Lappia Autokoulu, joka järjestää erilaisia ajokorttikoulutuksia ja kuljettajien ammattipätevyyskoulutuksia.

Tavoitteet ja kehittäminen 2020:

- roolin kirkastaminen toimijana
- liikevaihdon kasvu
- myyntiorganisaation kehittäminen
- uudet koulutus- ja kehittämispalvelut; ura- ja rekrytointipalvelut

4.2.2 Lappiahalli Oy:n tavoitteet 2020

Tavoitteena on pitää toiminta kannattavana ja talous tasapainossa. Merkittävimpänä investointina tulee valmisteltavaksi tekonurmen hankinta 2020, johon haetaan mahdollista avustusta Aluehallintovirastosta.

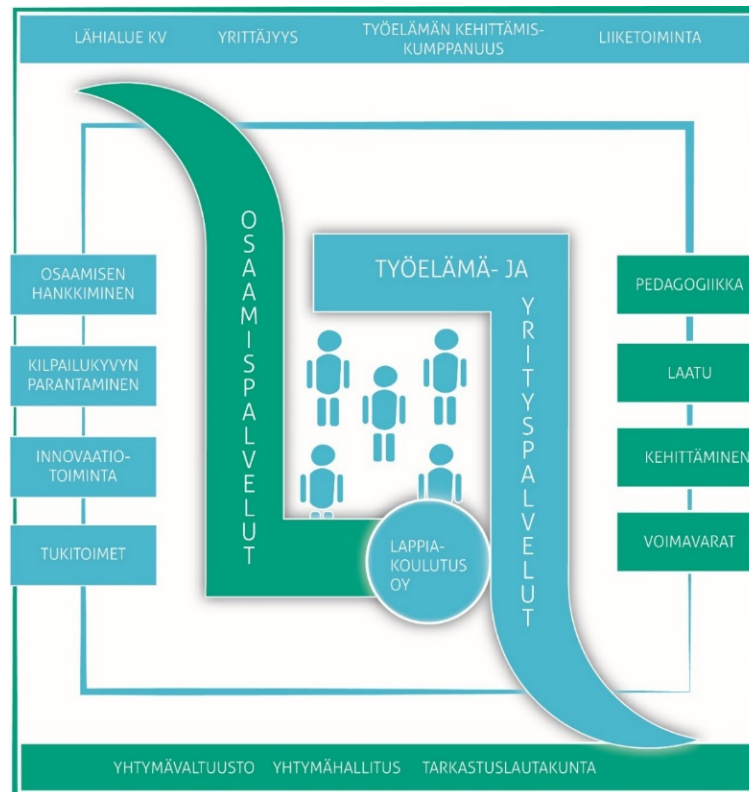
Vuorojen myynti on vakiintunut n. 85 000 euroon / vuosi. Korotuspaine hallivuorojen hintoihin tulee olemaan n. 10 % vuonna 2020.

Tavoitteena v. 2020 on käyttöasteen parantaminen varsinkin klo 08-16.30 välisenä aikana. Tämä pyritään toteuttamaan markkinoinnin kautta ja kasvu tapahtuisi muiden toimijoiden kuin ammattiopiston osalta.

Kiinteistön osalta huolto ja muut tukevat toiminnot pyritään pitämään edellisvuosien tasolla.

4.2.3 Toimintamalli

Lappialla on asiakaslähtöinen ja osaamisperusteinen jaetun johtajuuden prosessiorganisaatio. Toimintamalli on dynaaminen ja joustava, vahvaan sisäiseen yrittäjyyteen perustuva organisaatio, joka toimii opiskelijoita ja työelämää varten.



Kuva 7. Koulutuskuntayhtymä Lappian organisaatio 2018 alkaen

Lappian toimintamalli on asiakaslähtöinen ja osaamisperusteinen jaetun johtajuuden prosessiorganisaatio. Asiakas, opiskelija ja työelämä ovat toimintamallin ytimessä ja kaikkien Lappian ratkaisujen lähtökohta. Toimintamallilla reagoidaan nopeasti ja joustavasti. Jaettu johtajuus käytännössä jakaa valtaa ja vastuuta päivittäiselle tasolle. Syventyvä asiantuntijuus vastuuhenkilöillä ja toiminta läpileikkaavasti koko organisaatiossa vahvistaa Lappian osaamisen ja voimavarojen parasta käyttöä alueen elinvoiman hyväksi. Lappia kuntayhtymä muodostaa palvelualueen, johon sisältyy kaksi palveluyksikköä, osaamispalvelut sekä työelämä- ja yrityspalvelut.

Toimintamalli mahdollistaa Lappialle sen koko potentiaalin parhaan mahdollisen käytön. Organisaatio perustuu verkostomaiseen työskentelyyn, matalaan hierarkiaan ja toimijoiden luonnolliseen tavoitteita tukevaan yhteistyöhön. Tiimit ovat oleellinen osa toimintamallia ja toiminnan kehittämistä.

Asiakaslähtöisyys ja osaamisperusteisuus ovat Lappian toimintamallin perusta. Lappian toimintamallia kehitetään oppimiskenttien ympärille ja se edellyttää uuden opettajuuden ja uuden pedagogiikan edelleen kehittämistä.

4.3 Kuntayhtymän toiminnalliset tavoitteet ja painopistealueet

Erityiset tavoitteet ja painopistealueet vuodelle 2020:

Vuodelle 2019 tavoitteina ja kehittämisen painopisteinä olivat Lappia 3.0 -kehittämisohjelman ja ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpano sekä opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointi. Toiminnan kehittäminen on jatkuvasti monipuolista ja laajaa ja näidenkin erityisinä painopisteinä päättäneiden tavoitteiden osalta kehittäminen jatkuu.

Vuodelle 2020 syvennetään strategian toimeenpanoa asettamalla tavoitteeksi tarvelähtöisen koulutuspalveluiden myynnin tehokas organisoituminen sekä tätä ja perustehtävää tukevan oppimisen ja opetuksen suunnittelun varmistaminen. Toiseksi keskeiseksi tavoitteeksi asetetaan sopeuttamis- ja kehittämissuunnitelman vaikuttava toimeenpano.

Tarvelähtöisen koulutuspalveluiden myynnin tehokas organisoituminen sekä tätä ja perustehtävää tukevan oppimisen ja opetuksen suunnittelun varmistaminen liittyvät kiinteästi toisiinsa ja oppimiskenttien kehittämiseen. Lappian valtiosuunnitelma on ollut pitkään tiedossa ja markkinaehtoisen toiminnan kehitys on ollut lupaavaa. Tätä kehitystä on vahvistettava strategian elinvoimatehtävän toteuttamiseksi sekä Lappia-konsernin toimintaedellytysten kasvattamiseksi. Osaamisen kehittämisen palveluiden monipuolisuudessa on varmistettava niiden sujuvat toteutukset Lappian oppimiskentillä, niiden ennakkuulottomalla kehittämisellä.

Toimintaympäristön muutoksiin, ammatillisen koulutuksen lainsäädännön rahoitusmallin muutokseen ja vaikuttavuuteen, kannattavuuden varmistamiseen sekä strategian toimeenpanoon on käynnistetty sopeutumis- ja kehittämissuunnitelma III työ. Tässä tarkastellaan strategian toimeenpanoa, koulutustarjontaa ja toteuttamismalleja, tilatehokkuutta, rakenteellisia kehityskulkuja, tulorahoituksen lisäyksen varmistamista ja kustannustehokkuutta, urapalveluita, keskeytyksen ehkäisyä, toiminnan tehokkuutta ja tuottavuutta, henkilöstön kannustamisen toimintamalleja, henkilöstöratkaisuja, hyviä käytäntöjä ja brändin vahvistamista sekä onnistumisten näkyvyyttä.

Käyttöön otettavat uudet mittarit

Uudet mittarit otetaan käyttöön talousarviovuonna 2020, ja näiden soveltamista tarkennetaan vielä käyttötaloussuunnitelmassa.

Mittarit	Mitä mitataan?	Tavoite
Opiskelijavuodet (erittelyt)	Painottamattomat opiskelijavuodet Painotetut opiskelijavuodet	Positiivinen kehitys, suoritepäättöksen mukainen vuotuinen määrä
Amispalaute	Lappian pisteiden osuus suhteessa valtakunnalliseen	Suhteellista valtakunnallista osuuttamme parempi taso
Amis työelämäpalaute (tuleva mittari)	Lappian pisteiden osuus suhteessa valtakunnalliseen	Suhteellista valtakunnallista osuuttamme parempi taso
Henkilöstökysely	Vastausten keskiarvo	Keskiarvo vähintään 4 ja positiivisesti kehittyvä
Työllistyminen	Valmistuneiden työllistyminen rahoituksen mittarin mukaisesti (työllistyy toiselle tai työllistää itsensä)	70 % valmistuneista työllistyy vuoden loppuun mennessä
Jatko-opintoihin sijoittuminen	Valmistuneiden jatko-opintoihin sijoittuminen rahoituksen mittarin mukaisesti	30 % valmistuneista siirtyy jatko-opintoihin vuoden loppuun mennessä
Suoritettujen osaamispisteiden määrä	Tutkintojen, tutkinnon osien ja yhteisten tutkinnon osien suoritettut osaamispisteet	Suhteellista valtakunnallista osuuttamme parempi taso
Eroaminen	Negatiivinen eroaminen	Laskeva kehitys, alle 6 %
Kassan kehitys	Kk:n viimeisen päivän kassa	Kestävä taso sopeutumistilanteessa
Tulos		Positiivinen tulos
Emon konsernimyynti	Euroa/vuodessa	Voimakas kasvu

Taulukko 4. Uudet mittarit

Uusiamis – ammatillisen koulutuksen reformi

Ydinprosessien kehittämisessä painopiste on HOKS-prosessissa ja koulutus- ja oppisopimuksen palveluprosesseissa. Olemme kartoittaneet henkilöstön osaamista ja kartoitusten tulosten perusteella nostaneet kehitettäviksi kohteiksi HOKS-prosessin, työelämässä oppimisen, näyttöjen laadun, erityisen tuen ja osaamisen osoittamisen sekä arvioinnin. Näissä teemoissa kehitämme henkilöstön osaamista Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämällä strategiarahoituksella.

Panostamme myös ohjaukseen erityisesti opintojen alkuvaiheessa. Tämä käsittää uusien opiskelijoiden orientaation ja ryhmäytymisen mallintamisen sekä opiskeluvalmiuksia tukevat opinnot. Kehitämme myös työvoimakoulutukseen ohjaamista yhdessä TE-hallinnon kanssa.

Järjestämisluvan täydennys

Ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestäminen edellyttää opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämää järjestämislupaa. Järjestämisluvassa määrätään ne tutkinnot, joita koulutuksen järjestäjällä on oikeus myöntää ja joihin se voi järjestää koulutusta. Kemi-

Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia on hakenut kuljetusalan ammattitutkinnon, kalatalouden alan erikoisammattitutkinnon ja luontoalan erikoisammattitutkinnon täydentämistä järjestämislupa.

Lähialuekansainvälisyys

Olemme lähialuekansainvälisyyden kehittämiseksi hakeneet aktiivisesti hankerahoitusta verkostojen rakentamista ja liikkuvuuden lisäämistä varten. Arctic Skills –hanke on saanut myönteisen rahoituspäätöksen, mikä turvaa pohjoisen kalotin alueen ammattitaitokilpailujen jatkuvuuden ja eri maiden pohjoisten koulutuksen järjestäjien yhteistyötä. Lappian opettajat tutustuvat mm. Koulutus Nordin toimintaan Övertorneålla. Lisäksi Lappia myy Nordille yhteisten tutkinnon osien verkkototeutuksia.

Yrittäjyys

Yrittäjyyskasvatus on yksi keskeinen Lappian strategian painopistealue. Olemme palkanneet yrittäjyyskoordinaattorin, joka kehittää yrittäjyysopintoja Lappian opiskelijoille ja on mukana alueellisen yrittäjyyskasvatusstrategian laadinnassa. Toimintaan kuuluu erilaisten mallien ja yrittäjyyspolkujen rakentaminen opiskelijoiden opintojen edistämiseksi yrittäjyyden näkökulmasta. Toiminnan tavoitteena on parantaa Lappiasta valmistuvien opiskelijoiden asennetta, ns. sisäistä yrittäjyyttä sekä tietämystä yrittäjyydestä. Yrittäjyyteen sisältyy myös alueen yritysten näkökulmasta kehitettäviä yrittäjyyttä tukevia ratkaisuja.

Työelämäkumppanuus ja ennakointi

Lappian strategiassa työelämäkumppanuus on yksi keskeisistä painopistealueista. Työelämäkumppanuuden keskeinen ydin, työelämässä oppiminen sekä työelämässä tapahtuvat näytöt, kehittyvät koko ajan kohti uudistuneen lainsäädännön tavoitetta. Näytöt tehdään jo pääosin työpaikoilla, vain poikkeustilanteissa käytetään oppilaitoksen oppimisympäristöjä. Työnantajille tarjotaan myös pitkäjänteistä kehittämiskumppanuutta, joka koskee työelämässä oppimisen lisäksi henkilöstön osaamisen ennakointia ja kehittämistä. Kumppanuustoiminta voidaan vahvistaa kumppanuussopimuksella, jossa määritellään yhteistyön tavoitteita ja tehtäviä, toiminnan pelisääntöjä sekä yhteyshenkilöt. Hyvä esimerkki työelämäyhteistyöstä on myös yritysten sijoittuminen oppilaitoksen tiloihin.

Työelämäkumppanuutta tukee osaltaan Lapin alueen keskeisten koulutusalan toimijoiden yhteistyö mm. maakunnan suurhankevalmisteluissa sekä ennakointityössä. Ennakoinnin toimintatapoja ovat mm. toimialaklusterit, ennakointivastaavien yhteistyö sekä toimijoiden omat ja yhteiset osaamistarvekartoitukset. Ennakointityön muotoja kehitetään myös erilaisina Lappian sisäisinä toimintoina.

Hanketoiminta

Ulkopuolisella rahoituksella tuetut hankkeet ovat osa Lappian kehittämistoimintaa. Ulkopuolinen rahoitus tulee pääasiassa EAKR:n, ESR:n, OKM:n sekä OPH:n rahoituslähteistä. Hankkeet liittyvät oppimiseen, opetukseen sekä niiden kehittämiseen, työelämän kehittämiseen ja palvelemiseen sekä aluekehitykseen. Vuonna 2020 hanketoiminnan painopisteessä ovat digitalisaatio opintopolun eri vaiheissa, työllistymisen edistäminen kohtauttamalla työnantajat ja työntekijät sekä räätälöimällä soveltuva koulutus työllistymisen tueksi, maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen, kiertotalous sekä erilaiset ammattialojen osaamiseen ja oppimisympäristöihin liittyvät kehittämishankkeet. Koko

Lapin maakunnan yhteisenä tavoitteena on kehittää alueen veto- ja pitovoimaa yhteisellä suurella hankekokonaisuudella, jota suunnitellaan alkavaksi vuonna 2020.

Oppisopimuskoulutus

Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön uudistuttua oppisopimuskoulutus on muuttanut rooliaan. Uuden lainsäädännön myötä kaikki opiskelijat ovat saman lainsäädännön piirissä, ja jokainen opiskelija voi opintojensa aikana olla sekä oppisopimuskoulutuksessa, koulutussopimuskoulutuksessa että oppilaitoksen monimuotoisissa oppimisympäristöissä. Uudistuksen antama mahdollisuus sekä hyvä taloussuhdanne on näkynyt vuoden 2019 aikana hyvänä oppisopimuskoulutuksen kysyntänä. Oppisopimuksen kysyntä näyttäisi edelleen pysyvän hyvällä tasolla vuoden 2020 aikana.

Oppisopimus on vuoden 2019 aikana aloittanut siirtymisen SopimusPro-opiskelijahallintojärjestelmästä Wilma-järjestelmään. Siirtyminen jatkuu vuodelle 2020 ja tavoitteena on, että SopimusPro-järjestelmä voidaan jättää kokonaan pois vuoden 2020 aikana.

Talouspalveluiden kehittämiskohteita ja tavoitteita

Talouspalvelut on rakentanut uuden talousohjaus- ja raportointijärjestelmän vastamaan uuden organisaation ja rahoitusjärjestelmän tarpeita. Järjestelmäkehitys jatkuu. Uudistettu järjestelmä antaa aikaisempaa laajemmat mahdollisuudet tuottaa taloustietoa konsernin rakenteista eri näkökulmia yhdistäen. Lisäksi taloushallinnon palvelinratkaisuihin sekä sovelluksiin tulee kohdistumaan talousarviovuonna uudistuksia.

Kokonaisuutena kehittämisen painopisteinä ovat konsernilaskenta sekä oppilashallintojärjestelmän datan kytkeminen laskentaan sekä viranomaisvaatimuksiin liittyvien raportointiprosessien automatisointi mahdollisimman pitkälle. Raportointitarpeet ja niiden kehittämisen tarve jatkuu mm. JHS-standardin ja XBRL-vaatimusten vuoksi.

Talouspalvelut on uudistanut viime vuodet ulkoisen laskennan järjestelmiään, mikä jatkuu myös 2020. Talouspalveluiden organisoituminen ja tehtäväkuvaukset on otettu käyttöön uudistettuina ja organisoitumisesta huomioidaan uudet tiedontarpeet johtamisjärjestelmään, konsernilaskennan ja tytäryhtiön muuttuneet tarpeet sekä toimintavarmuus.

Henkilöstöpalveluiden tavoitteita

Henkilöstöpalveluiden toiminnan keskeisimmät tavoitteet vuodelle 2020 ovat henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien digitalisointi ja mahdollinen liukuvan työajan käyttöönotto KVTES:iin kuuluvan henkilöstön osalta. Digitalisoinnin tavoitteena on sujuva arki ja työnteko sekä tiedonkulku. Uudistettuun Intraan avataan henkilöstöhallinnon toiminnot ja prosessit. Tietojärjestelmiä laajennetaan ottamalla käyttöön HR-työpöytä ja työaikaleimaus-toiminto. Mikäli Lappia-Koulutus Oy siirtyy opettajien osalta vuosityöaikaan, toteutetaan käyttöönottoprojekti henkilöstöpalvelujen toimesta.

Uudistuvan HR-ohjelmiston avulla tuetaan Lappian henkilöstön osaamisen kehittämisen mallin toteutumista ja henkilöstön osaamisen näkyväksi tekemistä. Lisäksi tavoitteena on hankepilotoinnin avulla kartoittaa henkilöstön digiosaamista. Henkilöstöpalvelut toteuttavat mm. esimiesvalmennusta Lappian osaamis- ja koulutussuunnitelman mukaisesti.

Työhyvinvoinnin johtamisessa ja kehittämisessä on henkilöstöpalveluilla keskeinen rooli. Henkilöstön hyvinvointia työssä seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Toimintasuunnitelmaa tarkastellaan vuosittain saatujen palautteiden ja kyselyjen sekä sairauspoissaolojen perusteella. Työn ja toimintatapojen muutokset aiheuttavat henkistä kuormittumista ja nostavat uupumisen riskiä. Tuemme esimiehiä työhyvinvoinnin edistämässä ja Lappian varhaisen tuen mallin käytössä. Hyvällä työaikasuunnittelulla ja työntekijän osaamistarpeeseen vastaamisella pyritään edistämään työssä selviytymistä ja viihtymistä. Osallistumme myös hankkeisiin, jotka edistävät työhyvinvointia.

IT-palveluiden tavoitteet

IT-palvelut tukee opetusta ja hallintoa Lappian strategian toteuttamisessa. IT-palveluiden tavoitteena on tarjota toimiva ja tietoturvallinen toimintaympäristö (tietoverkot, laitteet ja ohjelmistot) Lappian opiskelijoille, henkilökunnalle ja sidosryhmille. IT-palveluiden tehtävänä on kertoa jo käytössä olevista IT-ratkaisuista, -palveluista ja niihin liittyvästä ohjeistuksesta sekä tukea henkilökuntaa opetuslaitteistojen ja -ohjelmistojen hankinnassa ja käyttämisessä. Tarvittaessa IT-palvelut osallistuu eri hankkeisiin IT-asiantuntijan roolissa. Julkisen hallinnon linjausten mukaisesti tavoitteena on jatkaa kriittisten konesalipalveluiden siirtämistä pilvipalveluksi, kun Lappian omien palvelinlaitteiden elinkaari on loppumassa.

Lisääntynyt opiskelijoiden etäopiskelu tuo lisävaatimuksia myös IT:lle. Oppimisympäristöt ja muut järjestelmät tulee olla käytettävissä eri päätelaitteilla, ajasta ja paikasta riippumatta. Tarvitaan entistä syvempää yhteistyötä IT:n ja opetuksen välillä. Tavoitteena on, että Peda- ja Digitiimin välityksellä opetus ottaisi nykyistä suuremman roolin tietotekniikan hyödyntämisessä opetuksessa. Lisäksi tarvitaan jatkuvaa kehitystyötä mm. eOppimisympäristöjen ja sovellus-/työasemavirtuaalisoinnin suhteen, unohtamatta järjestelmien yhteentoimivuutta, tietosuojaa, tietoturvaa ja riskienhallintaa. Tulevaisuuden haasteita IT:lle tuovat opetuksessa yhä enemmän lisääntyvät asiat kuten IoT, 3D, virtuaalitodellisuus, robotiikka ja tekoäly.

Kiinteistöpalveluiden kehittämiskohteet ja tavoitteet

2019 päivitetystä kiinteistöomaisuuden kehittämissuunnitelmassa on yhtenä tavoitteena kiinteistöjen tilatehokkuuden parantaminen. Tilatehokkuuden parantamista tehdään yhdessä opetustoimen kanssa.

Sähkö- ja radiotalolle haetaan edelleen uutta käyttötarkoitusta. Tällä hetkellä näköpiirissä on, että rakennukselle saadaan väliaikainen uusi käyttäjä, mutta lopullista päätöstä asiaan ei ole vielä saatu. Jatkokäytön suunnittelu on edelleen ajankohtaista. Sammonkadun kiinteistön yhdelle halliosalle ollaan myös tekemässä tilasuunnittelua uuden käyttäjän saamiseksi tilaan.

Kiinteistöpalveluiden yhtenä perustehtävänä on kiinteistöomaisuuden arvon turvaaminen hallitusti ja tehokkaasti. Tähän liittyen kiinteistöomaisuuden nykyarvo ja korjausvelan määrä tullaan arvioimaan ulkopuolisen toimijan toimesta. Tämä on tärkeää, jotta voidaan varmistaa investointi- ja kunnossapitotöiden oikea kohdentuminen tiukkenevan talouden aikana.

Henkilöstökyselyssä yhdeksi kehittämiskohteeksi kiinteistöpalveluissa nostettiin ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen. Kiinteistöpalveluiden henkilökunnan osaamistarpeet kartoitetaan ja haetaan yhdessä ratkaisut tarpeiden täyttämiseksi. Samoin haetaan keinoja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseksi.

Ravintolapalvelut

Lappian ravintoloiden tuottamiseen liittyy ravitsemistoimintojen monipuolinen rooli opetustehtävissä sekä ravintolapalveluiden tuottamisessa. Ravintolahenkilökunnan tehtävänkuvat poikkeavat tavallisista ammattikeittiön työtehtävistä. Päivittäisiin tehtävänkuviiin kuuluu olennaisesti opiskelijoiden ohjaus ja jatkuva yhteistyö ravintola-alan opettajien sekä yhteistyökumppanien kanssa. Lappian ravintoloiden toiminnan tuottamista ohjaavat opetussuunnitelmat Kemin ja Tornion toimipaikoissa.

Ravintolan henkilökunta, oppilaat ja opettajat järjestävät niin aamiaiset, kahvilapalvelut, lounaat, juhlaillalliset ja cocktailtilaisuudet kuin à la carte -ruokailutkin. Ravintolat pyrkivät tarjoamaan laadukkaita kotimaisia lähellä tuotettuja raaka-aineita ja toimimaan kestävän kehityksen tavoitteiden mukaisesti. Tähän haluamme panostaa myös jatkossa.

Ravintolapalveluiden kysynnän kasvaessa Lappian on mietittävä ratkaisu, jolla voimme vastata asiakkaiden tarpeisiin. Tämänhetkiset henkilöstöresurssit ovat täysin työllistettyjä päivittäisissä työtehtävissään, joten ulkopuolisten tilaisuuksien määrän lisääntyminen vaatisi ulkopuolista henkilökuntaa. Ravintolapalveluilla on merkittävä rooli toisen asteen opetuksessa, joten kehityksen tulisi tukea opiskelijoiden ammatillista kasvua ja kehittää heidän valmiuksiaan työelämään.

Eräs kehittämiskohde talousarviovuonna on ravintolapalveluiden järjestäminen Kemin keskustassa olevan opetuksen tarpeisiin.

Liiketoiminta strategisena avainprosessina

Lappian strategiassa on kirjattu haettavaksi liiketoiminnalla kasvua ja konsernissa on tunnistettu mahdollisuuksia uusien liiketoiminta-avausten kehittämiseen. Uudet toiminnot ja liiketoimintamallit tukevat Lappia-konsernin positiivista kehittymistä ja luovat väliaineita muuttuvan työn ja muuttuvien työmarkkinoiden uusiin tarpeisiin. Tällä strategisella avaimella keskitytään etsimään, kehittämään ja kokeilemaan sekä tukemaan uutta liiketoimintaa Lappia-konserniin ja toiminta-alueelle.

Operatiivisessa toiminnassa Lappia-konsernissa koulutukseen liittyvä elinkeinotoiminta on eriytetty valtionosuusrahoitteisesta toiminnasta kuntayhtymän tytäryhtiön Lappia-Koulutus Oy:n liiketoimintaan. Lisäksi kiinteistövuokraustoimintaa tapahtuu kasvavassa määrin talousarviovuonna emoyhteisön toimesta ja työtoiminnalla ja maksullisella palvelutoiminnalla on konsernissa merkittävä rooli.

Konsernin rakenteet toimivat myös sitä koskevan sääntelyn mukaisesti ja uusissakin avauksissa huomioidaan nämä vaatimukset.

4.4 Opiskelijoiden hyvinvointi

Opiskelijoiden hyvinvointi on keskeinen osa ammatillista kasvua. Hyvinvointi tarkoittaa hyvän oppimisen, hyvän psyykkisen ja fyysisen terveyden sekä sosiaalisen hyvinvoinnin edistämistä sekä niiden edellytyksiä lisäävää toimintaa Lappiassa. Opiskelijoiden hyvinvointia tuetaan laadukkaalla opiskeluhuollolla, jolle vahvistetaan päivitetty opiskeluhoitosuunnitelma.

Yhteisöllisellä opiskeluhuollolla tarkoitetaan koko opiskeluyhteisön toimintakulttuuria ja sellaisia toimia, joilla edistetään opiskelijoiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. Näitä ovat

oppimiseen, terveyteen, sosiaaliseen vastuullisuuteen, vuorovaikutukseen ja osallisuuden liittyvät asiat. Myös opiskeluympäristön terveellisyyttä, turvallisuutta ja esteettömyyttä edistetään.

Yksilökohtaisella opiskeluhoollolla tarkoitetaan yksittäiselle opiskelijalle annettavia opiskeluhoollon palveluja. Näitä ovat terveydenhuolto-, psykologi- ja kuraattoripalvelut sekä monialaiset yksilökohtaiset opiskeluhoollon palvelut. Opiskeluhoollon palvelut järjestetään yhteistyössä kuntien sosiaali- ja terveystoimien opiskeluhoolltopalveluista vastaavien viranomaisten kanssa.

Lisäksi arvojemme mukaisesti vastuullinen ja välittävä kohtaaminen sekä sujuva, tuettu ja laadukas oppiminen tukevat opiskelijoiden hyvinvointia.

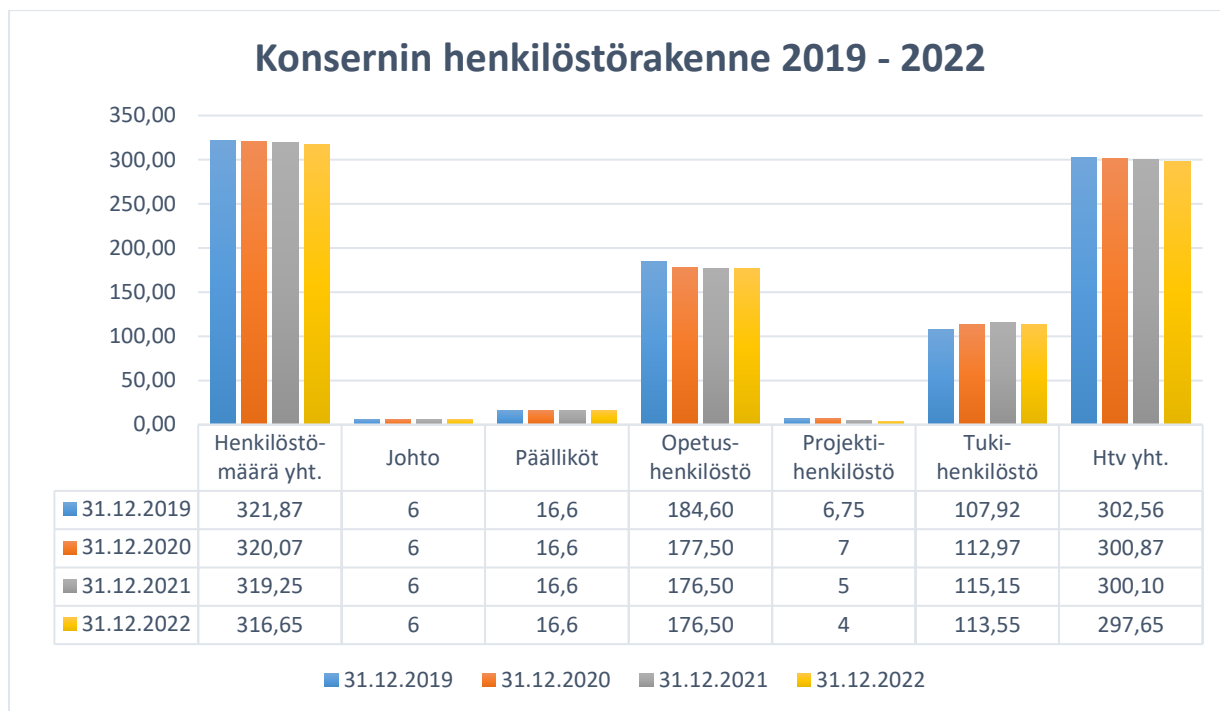
4.5 Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstösuunnitelman tarkoitus on ennakoida tulevat muutokset siten, että työnantajalla ja työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa muutoksiin ja niiden seurauksiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkilöstösuunnitelman tekeminen on jatkuva prosessi ja sitä päivitetään vuosittain.

Henkilöstösuunnitelma laaditaan Lappiassa taloussuunnitelman laadinnan yhteydessä koko taloussuunnittelukauden kattavana. Henkilöstösuunnitelmassa kuvataan henkilöstörakennetta ja henkilöstökuluja tällä hetkellä sekä arvioidut muutokset tulevina vuosina huomioiden eläköitymiset. Henkilöstön osaamisen kehittämisen painopistealueet kuvataan osaamis- ja koulutussuunnitelmassa.

Henkilöstösuunnitelma laaditaan osaamisaloittain ja suunnitelman laatimisesta vastaa osaamisyksiköiden esimiehet. Talousarviokirjassa esitetään henkilöstösuunnitelman keskeisimmät kohdat.

4.5.1 Konsernin henkilöstörakenne



Kuva 8. Lappian konsernin henkilöstörakenteen kehitys 2019-2022.

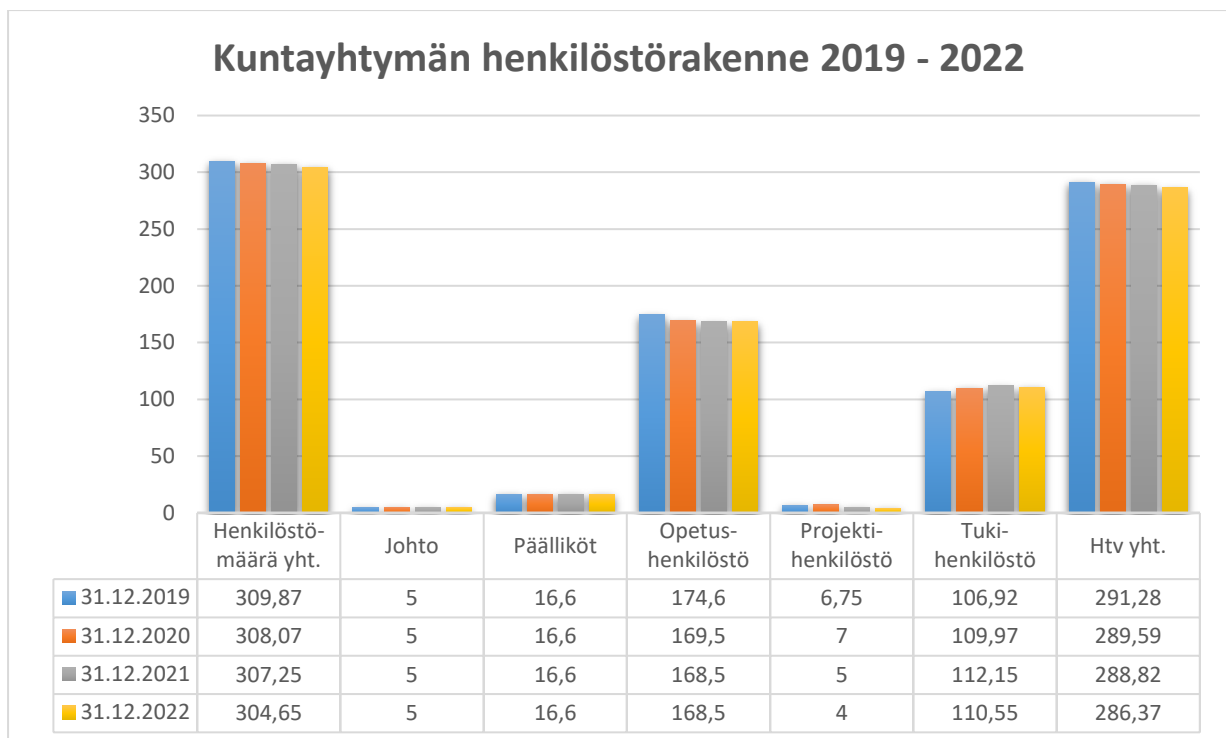
Lappian henkilöstö muodostuu johdosta, päälliköistä, projektihenkilöstöstä, opetushenkilöstöstä ja tukihenkilöstöstä. Vuonna 2019 johtoon kuuluvat kuntayhtymän johtaja/rehtori, talousjohtaja, innovaatiojohtaja, osaamispalvelujohtajat sekä Lappia-Koulutus Oy:n toimitusjohtaja.

Henkilömäärä vuosille 2019-2022 on muutettu henkilötyövuosiksi vuoden 2018 toteutumaan suhteuttaen, käyttäen kerrointa 0,94 ($298,81/318=0,94$).

Henkilöstön rekrytointitarve sekä sisäiset rekrytoinnit harkitaan tapauskohtaisesti ja uutta henkilöstöä voi kuntayhtymässä palkata vain kuntayhtymän johtajan/rehtorin päätöksellä. Henkilöstösuunnittelussa hyödynnetään täysimääräisinä tulevat eläkeratkaisut.

Henkilöstösuunnitelma on tehty toimintalähtöisesti, mutta rakenteelliset ratkaisut osaltaan vaikuttavat siihen, riittääkö luonnollinen poistuma talouden tuleviin haasteisiin. Henkilöstösuunnitelman tarkentuminen talousarviovuodelle 2020 tapahtuu käyttötalous-suunnitelman yhteydessä.

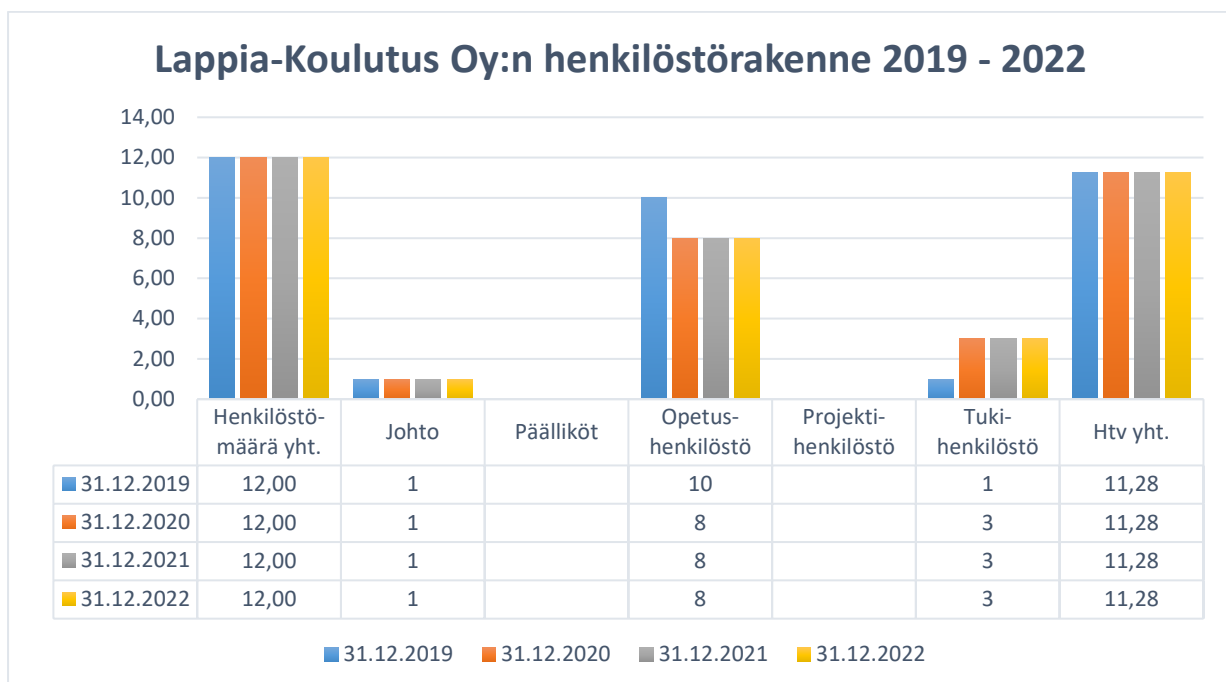
4.5.2 Kuntayhtymän henkilöstörakenne



Kuva 9. Kuntayhtymän henkilöstörakenteen kehitys 2019–2022.

Kuntayhtymän henkilöstörakenne sisältää Osaamispalveluiden sekä Työelämä- ja yrittäjäpalveluiden koko henkilöstön. Henkilötyövuosien arvioidaan kuntayhtymässä laskevan vuoteen 2022 mennessä 5,22 henkilötyövuodella.

4.5.3 Osakeyhtiön henkilöstörakenne

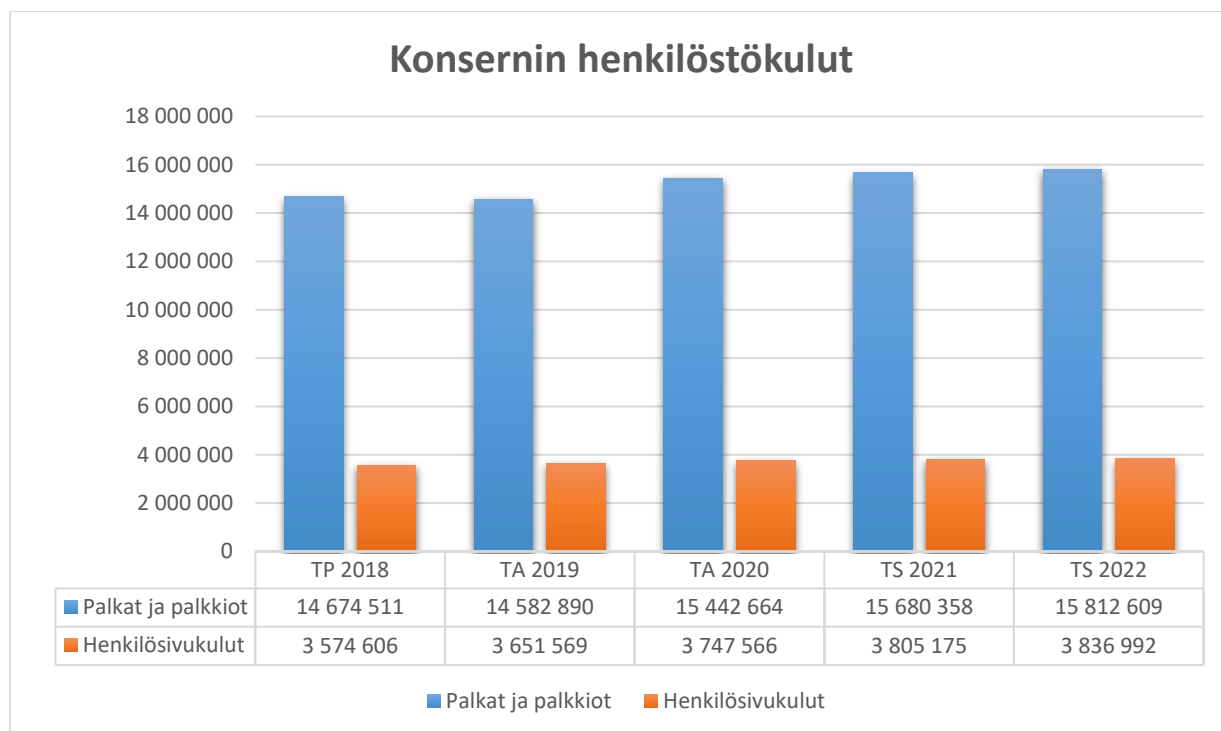


Kuva 10. Lappia-Koulutus Oy:n henkilöstörakenteen kehitys 2019–2022.

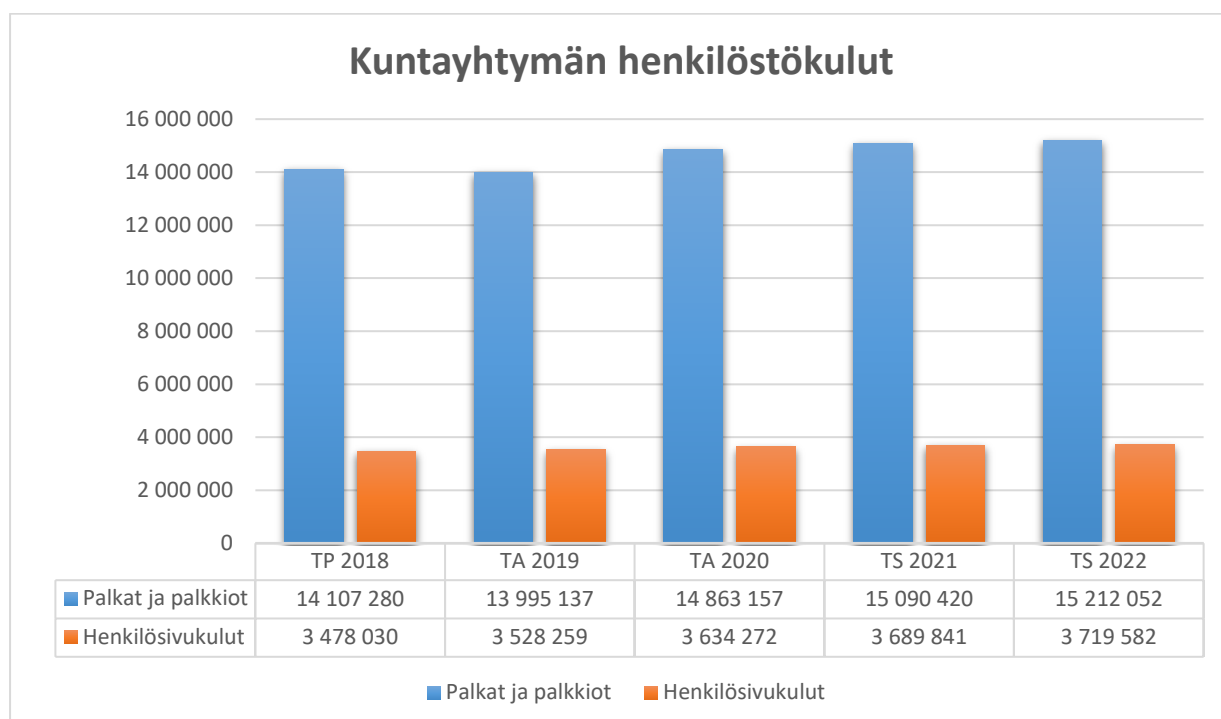
Toimitusjohtajan lisäksi tytäryhtiön palveluksessa toimivat koulutuskoordinaattori sekä autokoulutoiminnan ja maahanmuuttajakoulutusten opetushenkilöstö.

Osakeyhtiön henkilötyövuosien arvioidaan nykytilanteeseen verraten pysyvän samana vuoteen 2022 asti. Henkilöstömäärään vaikuttaa oleellisesti tulevat kilpailutukset, joka tuo osaltaan haasteita myös määrän ennustettavuuteen.

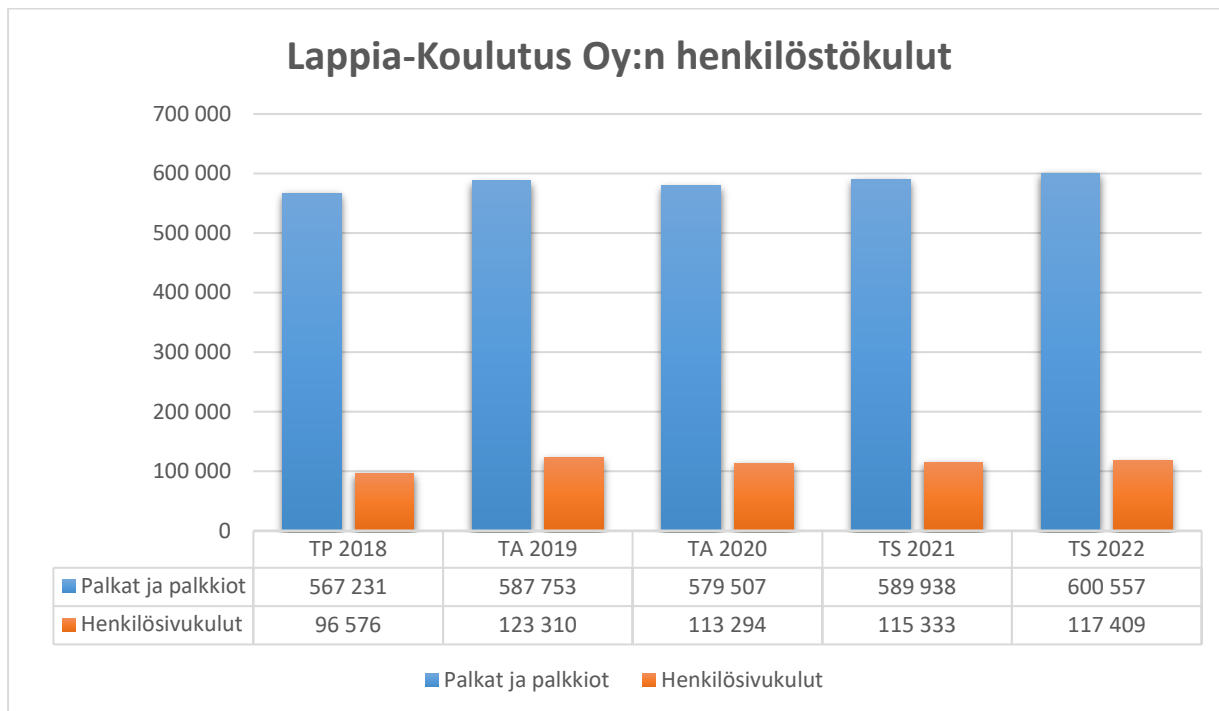
4.5.4 Henkilöstökulut



Kuva 11. Henkilöstökulujen kehitys konsernissa



Kuva 12. Henkilöstökulujen kehitys kuntayhtymässä



Kuva 13. Henkilöstökulujen kehitys Lappia-Koulutus Oy:ssä

Yllä olevat grafiikat kuvaavat henkilöstökulujen kehitystä konsernissa, kuntayhtymässä sekä Lappia-Koulutus Oy:ssä edellisestä vahvistetusta tilinpäätöksestä talousarvio- ja suunnitelmakauden loppuun asti.

Kuvaajassa vuoden 2020 kohdalla esitetään henkilöstömenojen summa sisältäen sopeutustarpeen tulevalle talousarviovuodelle. Suunnitelmavuodet 2021 ja 2022 ovat laskennallisia perustuen arvioituun henkilöstömäärään ja palkkakustannusten nousuun.

4.5.5 Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä, kun henkilö saavuttaa yleisen eläkeiän. Yleinen eläkeikä ennen 1.1.1955 syntyneillä on 63 vuotta. Tätä myöhemmin syntyneillä eläkkeen alaikäraja nousee asteittain 63 vuodesta 65 ikävuoteen. Henkilökohtainen eläkeikä säilyy kuitenkin ennallaan.

Eläkeuudistuksessa poistuneen osa-aikaeläkkeen tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke, jossa vanhuuseläkettä voi ottaa maksuun joko 25 % tai 50 % kertyneestä eläkkeestä jo 61-vuotiaana. Osittaisessa varhennetussa vanhuuseläkkeessä ei ole ansio- eikä työaika rajoituksia.

63 vuotta täyttäneet henkilöt, joilla on vähintään 38 vuoden työhistoria rasittuneisuutta ja kuluneisuutta aiheuttavassa työssä, voivat jäädä työraueläkkeelle ennen alimman vanhuuseläkeiän täyttymistä. Työraueläkkeen saaminen edellyttää, että työntekijän työkyky ja mahdollisuudet jatkaa työssä ovat pysyvästi heikentyneet.

Alla olevista taulukoista on nähtävillä talousarvio- ja taloussuunnitelmakaudella 2020–2022 henkilökohtaisen eläkeiän saavuttavat, 64 vuotta täyttävät ja 64 vuotta täyttävien yleinen vanhuuseläkeikä.

	Osaamispalvelut	Työelämä- ja yrityspalvelut
2020	5	
2021	1	1
2022	1	1
Yht.	7	2

Taulukko 5. Henkilökohtaisen eläkeiän saavuttavat vuosina 2020–2022

	Osaamispalvelut	Työelämä- ja yrityspalvelut
2020	8	4
2021	6	1
2022	10	2
Yht.	24	7

Taulukko 6. 64 vuotta täyttävät vuosina 2020–2022

64 vuotta täyttävien yleinen vanhuuseläkeikä	
2020	63 v 6 kk
2021	63 v 9 kk
2022	64 v

Taulukko 7. Vuosina 2020–2022 64 vuotta täyttävien yleinen vanhuuseläkeikä

4.5.6 Osaamis- ja koulutussuunnitelma

Osaamis- ja koulutussuunnitelma syntyy talousarvion laadinnan yhteydessä. Tällöin esimiehet arvioivat keskeiset muutokset henkilöstön osaamisessa sekä määrittelevät koulutustavoitteet yhdessä henkilöstön kanssa. Tavoitteet ja kehittäminen palvelevat Lappian strategisia tavoitteita.

Osaamis- ja koulutussuunnitelmaa varten arvioidaan osaamisen nykytilaa eri henkilöstöryhmien osalta mm. henkilöstökyselyn ja kehitys-/tavoitekeskusteluiden avulla. Työntekijä ja esimies sopivat yhdessä henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelmasta (HOKS) ja laativat siihen liittyvän koulutussuunnitelman. Suunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti. Henkilöstön osaamistarpeet, kehitys-/tavoitekeskustelut ja koulutussuunnitelmat dokumentoidaan HR-tietojärjestelmään esimiesten hyödynnettäväksi.

Koulutuskuntayhtymässä tavoitteena on kannustaa henkilöstöä jatkuvaan itsensä ja työyhteisön kehittämiseen. Jokaisella työntekijällä on päävastuu oman osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä.

Osaamisen painopisteet

Kaikille henkilöstöryhmille **yhteiset osaamisalueet** nousevat Lappian strategiasta. Työntekijältä edellytetään asiakaslähtöistä palvelua, vahvaa ammatillista osaamista ja halua kehittyä ja uudistua. Myös yhteistyö-, myynti- ja markkinointitaidot korostuvat.

Osaamisen kehittämisellä tuetaan lähialuekansainvälisyyden, yrittäjyyden, työelämäkumppanuuden ja liiketoiminnan toteutumista. Lappian johtamista kehitetään kaikilla tasoilla aina oman työn johtamiseen saakka.

Uudet työn tekemisen tavat edellyttävät tieto- ja viestintätekniikan osaamista ja tietojärjestelmien monipuolista hallintaa ja kehittämistä. Sekä osaamispalveluissa että jokaisen lappialaisen työssä korostuu teknologian hyödyntäminen. Digitalisaatio ja robotisaatio sekä mobiilit toiminnot näkyvät työtehtävissä ja työympäristöissä.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön työssä korostuvat yksilöllisten oppimispolkujen rakentamisen taidot, opiskelijan oman elämänhallinnan tukeminen, erityisen tuen tarjoaminen sekä yleensäkin ohjaustaidot.

Jokaisen henkilöstöryhmän oma substanssiosaaminen on **ammattillista osaamista**. Panostamalla ammatillisen osaamisen kehittämisessä Lappian strategiaan painotuksiin: luonto ja elämykset, älykäs rakentaminen, bio- ja kiertotalous ja teknologiateollisuus, mahdollistetaan moniammatillinen kehittyminen ja toiminta-alueen elinkeinojen tuki.

Henkilöstösuunnitelman keskeiset koulutustavoitteet 2020–2022

Vuonna 2020 osaamisen kehittämisen keskeisiä teemoja ovat:

- opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) laadinta ja ohjaaminen
- työelämässä oppiminen (TEO)
- osaamisen osoittaminen ja arviointi
- erityinen tuki
- näyttöjen laatu
- verkko-opetuksen uudenlaiset menetelmät ja välineet
- asiakkaan kohtaaminen
- vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot
- oman työn johtaminen ja kehittäminen.

Tavoitteena on luoda ja vakiinnuttaa yhteisiä toimintamalleja ydinprosesseista sekä tukea henkilöstöä työn sujuvuudessa ja sitä kautta edistää työhyvinvointia. Koulutuksella tuetaan myös tiimityö- ja yhteistyötaitoja. Esimiesvalmennus jatkuu rullaavana vuosittain ajankohtaisista teemoista.

Henkilöstösuunnitelman alakohtaisissa koulutustavoitteissa esille nousivat:

- osaamisen ylläpito ja alan kehityksen huomioiminen osaamisessa
- sovellusosaaminen, virtualisointitekniikka, SQL-tietokantojen suunnittelu ja rakentaminen, tietovaraston kehittäminen (mm. analytiikka)
- digitalisaatio ja sen hyödyntäminen opetuksessa, mm. 3D, virtuaalitodellisuus, robotiikka ja tekoäly sekä tietoturva
- verkko-opetukseen liittyvä osaaminen, Moodlen käyttö, simulaattoriopetuksen kehittäminen autokoulutoiminnassa
- AVAINOTES:n mahdollinen vuosityöaikajärjestelmä ja siihen vaadittavat tietojärjestelmät, tulorekisterin uudistukset ja päivitykset, uudet työ- ja virkaehtosopimukset (OVTES, KVTES, TS), HR-tietojärjestelmän hyödyntäminen henkilöstöpalveluissa ja osaamisen kehittämisessä
- rahoitus ja oppisopimukseen liittyvät ajankohtaiset asiat

- hoidettavien hankkeiden mukaisiin teemoihin liittyvä osaamisen kehittäminen
- rekrytoinnin johdosta syntyvät mahdolliset koulutustarpeet
- moniosaamisen vahvistaminen keittiötyöskentelyssä, dieettikokin erikoisammattitutkinnon suorittaminen
- uusi ammatillinen pedagogiikka, sisältäen yhdessä suunnittelemisen ja opettamisen, HOKS, arviointi, näytöt
- oman ammattitaidon ajantasaistaminen työelämäjaksoja hyödyntäen
- työpaikkakohtaistaminen
- uuden koulutuslain ja työaikalain synnyttämät osaamistarpeet ja niihin liittyvien ohjelmistojen ja järjestelmien hallinta
- oman työn suunnitteluun ja johtamiseen liittyvä osaaminen
- henkilöstön osaamisen kehittäminen työelämäjaksoilla, täydennyskoulutuksilla ja Lappian sisäisillä koulutuksilla
- uusien opetussuunnitelmien muutoksiin liittyvät koulutustavoitteet
- ammatillinen kouluttautuminen osaamisen päivittämiseksi
- VEK-koulutus SOTE-ala, opinto-ohjaajakoulutus, opettajan pedagogiset opinnot, työturvallisuuskorttikouluttaja-koulutus, hygieniapassikouluttaja-koulutus
- laadukkaan ja monimuotoisen kotoutumiskoulutuksen kehittämiseen liittyvä osaaminen
- suoritteiden määrän lisääminen, opintojen keskeyttämisten vähentäminen, Wilma-kirjausten ajan tasalla pitäminen
- uuden ammatillisen koulutuksen lainsäädännön mukaisten toimintojen vakiinnuttaminen
- henkilökuntaa koulutetaan eri koulutusmuotovaihtoehtojen ymmärtämiseen, henkilökohtaistamiseen sekä työelämäyhteyksien ylläpitoon
- etsitään pt- ja at-koulutusten rinnalle muita vaihtoehtoja, kuten yksittäisten tutkinnonosien suoritukset jne.

Osaamisen kehittämisen mallit

Luotsiope-malli on yksi Lappian opetushenkilöstön osaamisen kehittämisen malli. Tällä mallilla mahdollistetaan henkilöstön osaamisen kehittyminen omassa työssään ja työyhteisössä. Parasta osaamista -verkostohankkeen puitteissa käynnistettyä ns. Luotsiope-mallia jatketaan edelleenkin strategiarahoituksessa saaduilla ydinprosessien kehittämisen resursseilla. Koulutetut luotsit järjestävät tiedotus-, koulutus- ja opastustilaisuuksia eri alojen opetus- ja ohjaushenkilöstölle. He auttavat, tukevat ja mentoroivat muita opettajia uusien toimintamallien käyttöönotossa. He toimivat edelleenkin prosessivastuullisten koulutuspäälliköiden ohjauksessa.

Muita osaamisen kehittämisen tapoja ovat mm. koulutustilaisuudet, työpajat, webinaarit, kehittämishankkeisiin osallistuminen, verkkokoulutukset sekä työelämäjaksot.

4.6 Kiinteistöomaisuuden uuden kehittämissuunnitelman toimeenpano

Kehittämissuunnitelma on päivitetty vuoden 2019 aikana. Tilatehokkuuden parantaminen on merkittävässä roolissa uudessa suunnitelmassa. Aiempaan kehittämissuunnitelmaan verrattuna huomionarvoista on ulosvuokraukseen liittyvä muutos. Koska kokonaisia uusia ulosvuokrattavia kiinteistöjä ei käytännössä ole, linjattiin päivitetystä kehittämissuunnitelmissa että kaikista kiinteistöistä on mahdollista vuokrata osia ulos. Tämän toimeenpanemiseksi on suunniteltu mallia, jossa ensisijaisesti yritysysteistyön kautta Lappian tiloihin tulee uusia toimijoita.

Tilavuokra ei siten ole ainut hyöty Lappialle vaan yhteistyömallilla haetaan hyötyä opetukseen esimerkiksi opiskelijoiden työssäoppimiseen. Ensimmäisessä vaiheessa haetaan yhteistyökumppaneita hallitiloihin, joissa Lappialla on tehostamispotentiaalia käytännössä kaikissa toimipisteissä. Arvioitu tehostamispotentiaali on kokonaisuudessaan lähes 10 000 m². Yritysysteistyömallia kehitetään yhteistyössä opetuksen vastuhenkilöiden kanssa sekä liiketoimintatiimissä.

Ulosvuokrauksessa tilikaudella 2020 on tarkoitus vuokrata sähkö- ja radiotalo sekä asuntola 1 ensisijaisesti Tornion kaupungin väistötiloiksi. Sähkö- ja radiotalo voidaan vuokrata tarvittaessa toisellekin toimijalle. Samoin Mediataloon on kohdistunut kiinnostusta ja mikäli ulkopuolisia toimijoita tulisi ottamaan tiloja tai rakennuksen vuokralle, pyritään käyttöasteiden nostamiseksi tilat vuokraamaan. Lisäksi opetusympäristöjen yhteydestä tavoitellaan tyhjäkäynnin poistamiseksi tilojen ulosvuokrausta.

4.7 Arvio merkittävimmistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä

4.7.1 Riskienhallinta kuntayhtymässä

Hyvin toimiva johtamis- ja hallintojärjestelmä, asianmukainen sisäinen valvonta ja riittävä riskienhallinta takaavat kohtuullisen varmuuden tehokkaasta, tuloksellisesta ja päätettyjen tavoitteiden mukaisesta toiminnasta.

Yhtymähallitus ja muu konsernijohto vastaavat siitä, että riskienhallinta on asianmukaisesti järjestetty. Yhtymähallitus määrittää riskienhallintaan liittyvät menettelytavat ja kukin palvelualue, palveluyksikkö ja sen tilivelvollinen johto huolehtivat vastuualueensa riittävien ja toimivien menettelytapojen varmentamisesta. Yhtymäkonsernin tytäryhteisöissä kunkin yhteisön hallitus vastaa yhteisön riskienhallinnasta lainsäädännön ja konserniohjeistuksen mukaisesti. Riskienhallintatoimintaa koordinoi kuntayhtymän johto.

Vaikka riskienhallinnan kokonaisvastuu on konsernijohtolla, niin jokainen yhtymän luottamushenkilö ja työntekijä vastaa omalta osaltaan riskienhallinnan toteuttamisesta. Riskienhallinnan avulla varmistetaan yhtymästrategian valtuustokauden tavoitteiden sekä niistä johdettujen vuosittaisten sitovien toiminnallisten tavoitteiden saavuttaminen.

Riskienhallintaa toteutetaan muun muassa hyvällä suunnittelulla ja suunnitelmista johdetuilla käytännön toimenpiteillä ja toimivalla seuranta- ja arviointijärjestelmällä. Kaikkien riskien toteutumista ei kuitenkaan voi ennalta ehkäistä. Niihin varaudutaan määritellyn riskitason hyväksymisellä ja vakuutusten avulla. Riskienhallinnan tilaa seurataan talousarviovuoden aikana ja siitä raportoidaan tilinpäätöksen yhteydessä. Yhtymän riskienhallintaa toteutetaan siten, että pystytään vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin.

4.7.2 Merkittävimpien riskien ja epävarmuustekijöiden tunnistaminen

Lapissa toteutetaan jatkuvaa riskien arviointia. Talousarviovuoteen liittyy useita merkittäviä sekä toiminnallisia että taloudellisia riskejä. Talousarvion valmisteluvuonna keskeiset epävarmuustekijät ovat pitkälti säilyneet:

- Myynnin lisäyksessä onnistuminen, voimakkaasti edelleen kiristynvä kilpailu sekä kiristyvän talouden vaikutukset kehitystä edistävään yhteistyöhön
- Kannattavuutta vahvistavien toimien riittävyys ja vaikuttavuus sekä tilanteen kehittyminen sekä tilanteessa vaadittujen ratkaisujen löytäminen
- Henkilöstön hyvinvointi, osaaminen ja avainhenkilöriskit
- Riittävät resurssit toimintaan ja kehittämistyöhön, pirstaleisessa rahoitusmallissa onnistuminen sekä erillisrahoitusten vaikuttavuuden varmistaminen
- Koulutuspolitiikan ja yleisen yhteiskuntakehityksen mukanaan tuomat nopeat merkittävästi vaikuttavat uudistukset. Rakenteellisen kehittymisen valmisteluiden ja vaikutusten tunnistaminen sekä kyky oman tarvittavan ratkaisun löytämiseen. Toimintaympäristön muutoksiin vastaaminen.
- Digitalisaation, tiedolla johtamisen ja tiedon hallinnan kehittyminen ja näkymä
- Opiskelijoiden hyvinvointi, riittävä ohjaus, tuen tarpeen tunnistaminen ja palvelut
- Valmius uudistumiseen, uusien tuotteiden kehittämiseen, muutostilanteen hallintaan, uuteen opettajuuteen ja myyntityöhön

Lappian valtionosuusrahoitus on vähentynyt edeltävinä vuosina merkittävästi, mutta tilikauden 2019 aikana pudotus pysähtyi. Rahoitusperusteiden pohjana olevat tilastot muuttuvat tilikausittain ja tähän kytkeytyy myös rahoittajan harkinta, mikä kokonaisuutena on keskeinen ja suhteellisessa uudessa järjestelmässä lisääntyväkin epävarmuustekijä. Epävarmuuden voidaan ennakoida jatkuvan yli rahoitusjärjestelmän siirtymäkauden eli vuoden 2022.

Vuoden 2020 osalta suoritepäätökset ja vuoden 2020 rahoituspäätöstiedot eivät ole käytettävissä välttämättä järjestäjäkohtaisesti edes ennen talousarvion valmistumista. Ministeriö on luvannut lopullisen järjestäjäkohtaisen tiedon viimeistään 13.12.2019.

Valmistelun lähtökohtana on ollut, että rahoitusasema säilyisi ennallaan ja lisäyksenä siihen tulisi Kiky-leikkauksen palautus. Lisäksi sisäistä riskiä tulee valtionosuusrahoituksen strategiarahoituksen jaksotuksista, mikä riippuu oman kehittämistyön etenemisestä ja myönnettyjen rahoitusten käytöstä. Myös vuoden 2020 aikana haettava strategiarahoitus on avoin ja se arvioidaan kuntayhtymän suhteellisena osuutena ennakoidusta kokonaisrahoituksesta. Lisäksi konsernituloutusten ei voida ennakoida kasvavan.

Kuntayhtymän talous siirtyy tilikaudelle 2020 lievästi tappiollisena, joka on tietoisesti valittu eteneminen vahvassa muutostilanteessa. Riskinä on edelleen sopeutumistoimien löytäminen ja oikea ajoittaminen sekä sopeuttamisen kanssa yhtä aikaa laadukkaan ja monipuolisen, uudistuvan koulutuksen varmistaminen ja laadukkaista oppimisympäristöistä huolehtiminen. Myös kehittämistoimia on edelleen käynnissä läpi organisaation ja näiltä osin myös kokonaistarkastelussa on jatkuvasti mukana konserninäkökulma ja konsernin uudet avaukset markkinaehtoisessa koulutuksessa. Oleellista on kestävät, laadukkaan ammatillisen koulutuksen turvaavat ratkaisut, joilla tasapaino on saavutettavissa pitkällä aikavälillä.

Tärkein voimavaramme asiantuntijaorganisaationa on henkilöstö. Pitkään jatkuneiden merkittävien muutosten kanssa on samaan aikaan toteutunut ja edelleen on varmistettava laadukas toiminta perustehtävässä. Merkittävänä riskinä tässä toimintaympäristössä on henkilöstön jaksaminen sekä osaamisen kehittyminen. Nämä haasteet ja toiminnan monimuotoisuus edellyttävät henkilöstöltä ja esimiehiltä valmiutta tiedon hankkimiseen ja työyhteisötaitojen ylläpitämiseen sekä valmiutta keskustella esille nousevista asioista. Henkilöstön määrän pieneneminen on vaikuttanut työn kuormittavuuteen ja sitä on purettu ja puretaan toimeenpannalla organisaatiouudistuksella, tehtävänkuvauksien muutoksilla sekä prosessien kehittämällä ja myös enemmän perustehtäviin keskittymällä. Velvoitteita on kuitenkin kuntayhtymissä enemmän tehtävänä, joten henkilöstöriskin pitää todeta tästäkin syystä kasvaneen merkittävästi. Myös johtamisressurssi on pienentynyt merkittävästi. Koko työyhteisö on sitoutunut tehtävien hoitamiseen hyvin ja laadukkaasti.

Lappian tulonmuodostus on perustunut pitkälti opiskelijamääriin. Näiltä osin tilanne on jo muuttunut ja siirtymävaiheiden myötä muuttumassa entistä jyrkemmin. Lappian on kehityttävä vetovoimaisena ja laadukkaana sekä tehokkaana varmistaakseen opiskelijoiden riittävyyden ja toiminnan tuloksellisuuden. Myös hankerahoituksen rooli kehittämisessä on merkittävä. Riskinä tulo-rahoitukselle on sen pohjan kestävyys. Projekti- ja hanketoiminta on edelleen laajaa ja se sisältää taloudellisia sekä toiminnallisia riskejä. Volyymin menettäminen on Lappialle riski. Tähän tilanteeseen vastaamiseksi Lappia on käynnistänyt tytäryhtiönsä toiminnan ja kokonaisuutena kuntayhtymän tavoite on konsernina lisätä toimintansa volyymiä.

4.8 Kestävä toiminta ja hyvinvointi

4.8.1 Kestävän kehityksen ohjelman toimeenpano

Kestävän kehityksen teema näkyy monella tavalla Lappian toiminnassa. Koulutuksessa yhtenä teemana on kiertotalous, jonka kautta pyritään esimerkiksi vähentämään koulutuksissa käytettävistä materiaaleista syntyvää jättemäärää. Harjoitustoissa käytettäviä materiaaleja pyritään hyödyntämään moneen kertaan ennen kuin ne laitetaan jätteisiin. Tämä on jo näkynyt laskeneina materiaalikustannuksina ja jättemäärinä.

Sosiaalisesti kestävää toimintaa toteutetaan Lappiassa koulutustakuun kautta. Koulutustakuulla tarkoitetaan, että jokaiselle peruskoulun päättäneelle taataan koulutuspaikka lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin. Toiminta-alueellamme Lappia on yksi merkittävimmistä toimijoista koulutustakuuseen liittyen.

Lappiasta löytyy monenlaisia oppimisympäristöjä, joiden avulla edistetään kestävä kehityksen mukaista toimintaa ja tuotantoa. Näitä ovat esim. CLT-, biodiesel-, biokaasu-, aurinko- ja tuulivoiman oppimisympäristöt. Lisäksi opetusympäristöjä löytyy hiilineutraalimpaan rakentamiseen ja kaivosprosessien suljettuun vedenkiertoon.

Lappian ravintoloissa kestävä kehitystä tuodaan esille myös monin tavoin. Hävikkiruoan eli ylijäävän ruoan määrää on jatkuvasti pystytty pienentämään. Yhtenä keinona on hävikkiruoan tehostettu myynti. Ravintoloiden raaka-ainehankinnassa korostetaan kotimaisia raaka-aineita ja lähiruoan merkitystä.

Jätehuollon nykytila koko kuntayhtymän kiinteistöissä on kartoitettu ja kuvattu 2019 aikana. Jätehuollon kehittämiseksi selvitetään yhdessä alueellisten jätteenkäsittelylaitosten ja jätehuoltoyhtiöiden kanssa mahdollisuus tehokkaampaan jätteiden lajitteluun ja keruuseen. Oppilaskunta on aktiivisesti mukana tässä toiminnassa.

Lappian työ kestävän kehityksen ja kiertotalouden saralla on integroitumassa osaksi Meri-Lapin alueen vahvaa kiertotalouden kehittämistyötä. Keskeisiä kumppaneita tässä ovat alueen kunnat, kehittämissyhtiöt sekä Lapin ammattikorkeakoulu. Yhteistyön kautta kiertotalouden mahdollisuudet pyritään kehittämään entistä vahvemmin osaksi alueen liiketoimintavahvuuksia ja yritystoimintaa. Samalla kehitetään kaikkien osapuolten kiertotalousosaamista omissa ydinprosesseissaan.

4.8.2 Työ-, terveys- ja turvallisuustavoitteet sekä tasa-arvotavoitteet

Työ-, terveys- ja turvallisuusasioihin tullaan kiinnittämään huomiota myös tulevilla toimintasuunnitelmakaudella. Nämä ovat osa työsuojelutoimintaa ja ne otetaan huomioon Lappian strategisessa suunnittelussa, toiminta- ja taloussuunnittelussa, henkilöstöjohtamisessa sekä turvallisuus- ja suojelujärjestelyissä. Työsuojelun toimintaohjelman toteuttamiseen osallistuu koko henkilöstö. Lappian työsuojelun osa-alueita ovat:

- henkinen työsuojelu, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo
- yhteisöllisyyden kehittäminen ja työkykyä ylläpitävä toiminta
- työympäristön turvallisuus, tapaturmien ehkäisy ja ensiaputoiminta
- työterveyshuolto.

Työsuojelussa toteutetaan uutta nelivuotista toimintaohjelmaa. Työsuojelun toimintaohjelman toteuttamiseen on olemassa useita erillisiä ohjeita ja suunnitelmia mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma, varhaisen tuen toimintamalli, kriisitoimintaohje ja pelastussuunnitelmat.

Yhtymätasoisia tavoitteita talousarviovuodelle 2020 ovat työkykyä ylläpitävä ja työhyvinvointia lisäävä toiminta sekä yhteisöllisyyden edistäminen. ”Läheltä piti” –ilmoitusten täyttäminen tulee ottaa edelleen erityisen huomion kohteeksi niin opiskelijoiden kuin henkilökunnankin osalta.

Turvallisuustekijät ovat myös talousarviovuonna tärkeitä osia. Näistä mm. turvallisuus-kävelyjä ja pelastusharjoituksia tullaan edelleen järjestämään eri toimipisteissä. Lisäksi eri toimipisteiden turvallisuusorganisaatiot tullaan nimeämään uudelleen ja heille tullaan järjestämään koulutus turvallisuusasioista. Joka toinen vuosi on myös tehty koko henkilöstöä koskeva henkilöstökysely vuorovuosiin tukipalvelukyselyn kanssa. Tätä kokonaisuutta ja siihen liittyviä osa-alueita kuvaa parhaiten Kuva 14 Turvallisuusjohtamisen STAK.

- Lainsäädäntö
- Muuttuva toimintaympäristö
- Asiakkaiden odotukset ja tarpeet



Kuva 14. Turvallisuusjohtamisen STAK

Lappiaa koskeva Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on päivitetty nimetyn työryhmän toimesta syksyllä 2016 ja suunnitelma on hyväksytty yhtymähallituksessa 29.11.2016. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on:

- sitouttaa Lappian henkilöstö ja opiskelijat yhteisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämiseen
- viestittää sidosryhmille Lappian arvoista ja toiminnan perusteista
- vahvistaa Lappian kilpailukykyä ja työhyvinvointia
- tarkentaa henkilöstöpoliittisia linjauksia samoin kuin tulosalueiden henkilöstöpolitiikkaa.

4.9 Tavoitteet sisäiselle valvonnalle

Sisäisellä valvonnalla tarkoitetaan organisaation eri tasoille rakennettuja toimenpiteitä ja -tapoja, joiden avulla pyritään varmistamaan, että organisaatio toimii sen tavoitteiden ja toimintaohjeiden mukaisesti, esimerkiksi hyväksymisvaltuudet, työtehtävien jako, laskenta- ja ohjausjärjestelmien kontrollit.

Sisäisellä valvonnalla pyritään ehkäisemään ja paljastamaan virheitä, erehdyksiä ja väärinkäytöksiä. Taloudellisten näkökulmien lisäksi sisäinen valvonta on osana johdon ohjausjärjestelmiä, riskienhallintaa ja strategiaa. Sisäisen valvonnan tehtävänä on varmistaa, että tavoitteet saavutetaan, voimavarat ovat tuloksellisessa käytössä, omaisuus on turvattu, johdon saama informaatio on oikeaa, tarkoituksenmukaista ja oikea-aikaista sekä toiminta on lakien, sääntöjen, ohjeiden ja päätösten mukaista.

Sisäinen valvonta on olennainen osa hyvää hallintoa ja tärkeä johtamisen apuväline. Sisäinen tarkastus arvioi sisäisen valvonnan tehokkuutta ja on osa sisäistä valvontaa.

Sisäinen valvonta toteutuu koko henkilöstön toiminnassa. Esimiehillä on vastuu toimintaympäristönsä sisäisen valvonnan ja sen kontrollipisteiden luomisessa.

Sisäisen tarkastuksen suunnitelman vahvistaa kuntayhtymän johtaja/rehtori vuosittain ja tarkastusraportit toimitetaan tarkastuslautakunnalle, tilintarkastajalle ja yhtymähallituksen puheenjohtajalle. Sisäisen tarkastuksen suunnitelman ja seurannan lähtökohdina ovat koulutuskuntayhtymä Lappian strategiset tavoitteet ja toimenpiteet sekä palvelualojen ja palveluyksiköiden tavoitteet. Sisäinen tarkastus toteutetaan tarkastussuunnitelman mukaisesti.

4.10 Kokonaistalouden tavoitteet

Talousarvio on laadittu kuntayhtymälle siten, että markkinaehtoinen toiminta on eriytetty toimimaan tytäryhtiön kautta osana kuntayhtymän konsernia. Valtionosuusrahoituksen suoritepäättöksen 2020 ennakoidaan korkeintaan säilyttävän tasonsa lisättynä Kiky-vähennyksen valtionosuusrahoituksen osuuden palautuksella. Valmistelun tavoite on kokonaisrahoituksen tason lievä kasvu, jonka perusteena on mainitun palautuksen lisäksi jo saatujen strategiarahaosuuksien jaksotukset tilikaudelle 2020. Valtionosuuden lopullinen 2020 rahoituspäätös voi siirtyä ministeriön suullisen ilmoituksen perusteella Lappian valtuustokäsittelyn jälkeiselle ajalle.

Tulorahoituksen ennakointiin tilikaudelle 2020 sisältyy riskejä. Tulorahoituksen perustassa valtionosuusrahoituksen ennakoinnissa lähdetään siitä, että Lappian rahoituspäätös on 23.945.000 euroa. Tämän lisäksi Lappia on saanut strategiarahaa 2018-2020 valtionosuusennakkona, josta ennakoidaan talousarviovuonna tuloutettavaksi 300.000 euroa sekä saatavaksi uutta strategiarahaa talousarviovuodelle 200.000 euroa. Kokonaisuutena valmistelun lähtökohtana on 24.445.000 euron valtionosuusrahoitus.

Kokonaisuutena tilikauden rahoitus varmistuu kauden edetessä usean hakuprosessin jälkeen. Talousarvion tulostavoite lasketaan esityksessä viimeisimmän rahoitustiedon mukaan. Hallitus päätti valmistelusta 15.10.2019, että mikäli tulorahoitus ennakoidusta paranee, vastaavasti tulostavoitetta nostetaan.

Talousarviovalmistelun lähtökohta on, että tilikaudella Lappian kustannusrakenteeseen on jäänyt sopeutustarvetta. Toisaalta uuden organisaatorakenteen käynnistymistä edelleen tuetaan talousarviovuonna ja talouden kehittymistä seurataan tarkoin.

Henkilöstömenot on määritelty henkilötasolta lähtevän aloittain laaditun henkilöstösuunnitelman kautta huomioiden opetuksen vuosisuunnitelmat, Kevan ohjeistus korotusprosentteissa sekä aikaisemmat taulukoissa esitetyt korotustekijät. Henkilöstömenot kasvaisivat hieman tuloslaskelman mukaisesti. Henkilöstöbudjettia kasvattaa Kiky-palautus, eläkemenoperusteisen maksun nousu ja palkkamenojen nousu. Näistä epävarmana voidaan pitää palkkojen korotuksen alkamisajankohtaa, jota neuvotteluosapuolet eivät julkista ennen sopimusten syntymistä. Lappian valmistelun lähtökohtana on korotusten alkaminen huhtikuusta, ja korotusprosentti on koulutuksen järjestäjien käyttämien prosenttien mediaanin tasoa. Henkilöstöbudjetin osuminen raamiin on toistaiseksi ollut varsin hyvä, mutta nyt muutostekijöitä on tavanomaista enemmän.

Kokonaisuutena yhtymän vuoden 2020 toimintamenoissa on tulossa kasvua. Ensisijainen syy on henkilöstömenojen ennakoitava nousu. Kasvua on tulossa lisäksi palvelui-

den ostoissa. Korotuspainetta olisi tulossa mm. Meripuistokatu 21:n muuttuvista ruokailujärjestelyistä. Aine- ja tarvikemenoissa erityisesti energiakustannukset ovat nousussa. Muut toimintakulut sen sijaan edelleen laskisivat hieman.

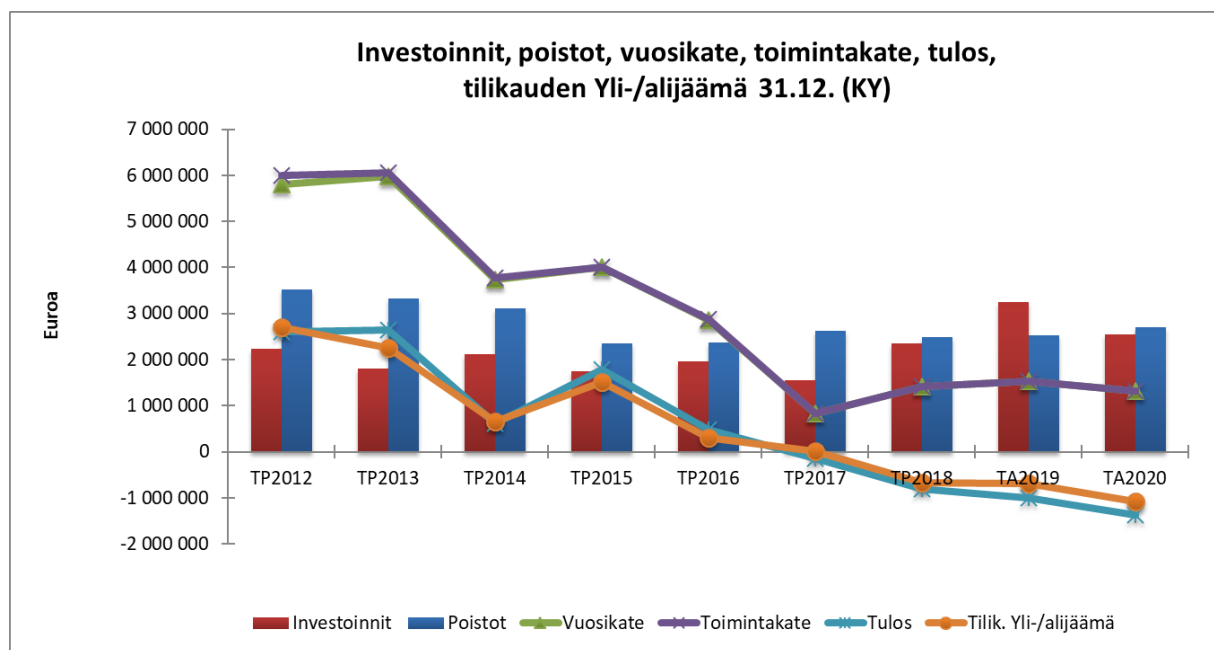
Lappian investointitoiminta on ollut jatkuvaa ja talousarvion mukaisesti 2019 hieman jopa noussutkin. Tästä johtuen Lappian poistopohja ja poistot ovat hieman nousseet, mutta vastaavat ennakoitua.

Tilikauden talousarvio on valmisteltu ennakoidulle rahoitukselle ja rakenteelle ja se on käyttötaloudeltaan alijäämäinen. Taloudessa käytetään talousarviovuonna puskureita. Tästä huolimatta kuntayhtymällä tulee säilymään talousarviovuonna hyvä vakavaraisuus, hyvä tappion sietokyky sekä kyky selviytyä sitoumuksista pitkällä tähtäyksellä.

Lappian onnistuminen opetuksen reaalitoiminnan tavoitteissa sekä ennen kaikkea menestys suhteessa muihin tulee jatkossa yhä merkittävämmiin vaikuttamaan rahoituksen kehitykseen.

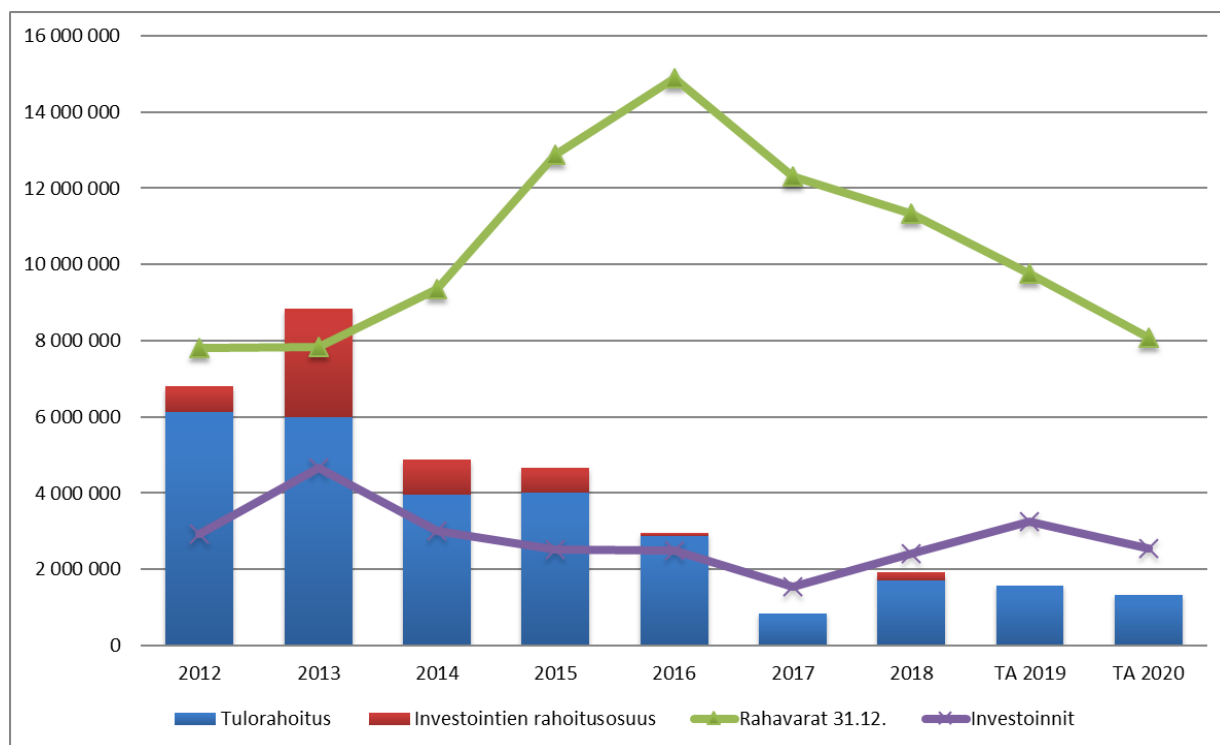
Talouden tehostamisen rinnalla tulee kuitenkin taata koulutustoiminnan pitkäjänteinen kehittäminen.

Investoinnit, poistot, vuosikate, toimintakate, tulos sekä tilikauden ylijäämä vuosina 2012-2020 (sis. ammattikorkeakoulun 2013 asti)



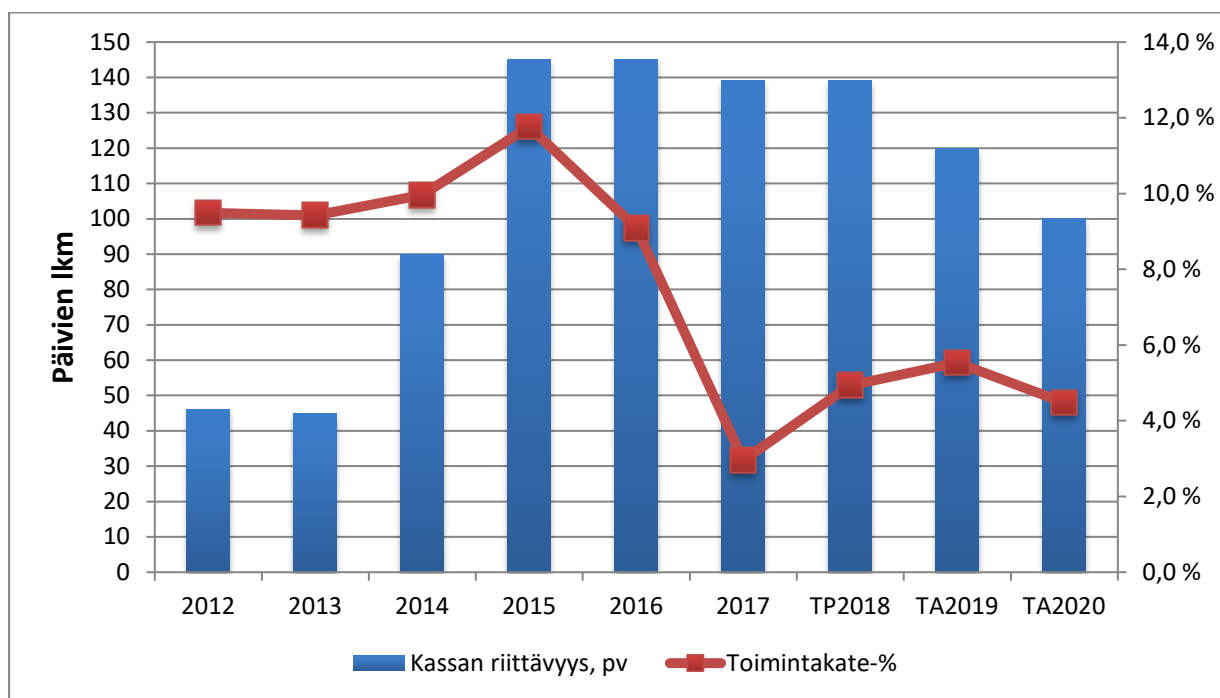
Kuva 15. Kaaviokuva Lappian tunnusluvuista 2012-2020

Investointien ja rahoituksen kehitys vuosina 2012-2020



Kuva 16. Kaaviokuva investointien ja rahoituksen kehityksestä Lappiassa 2012-2020

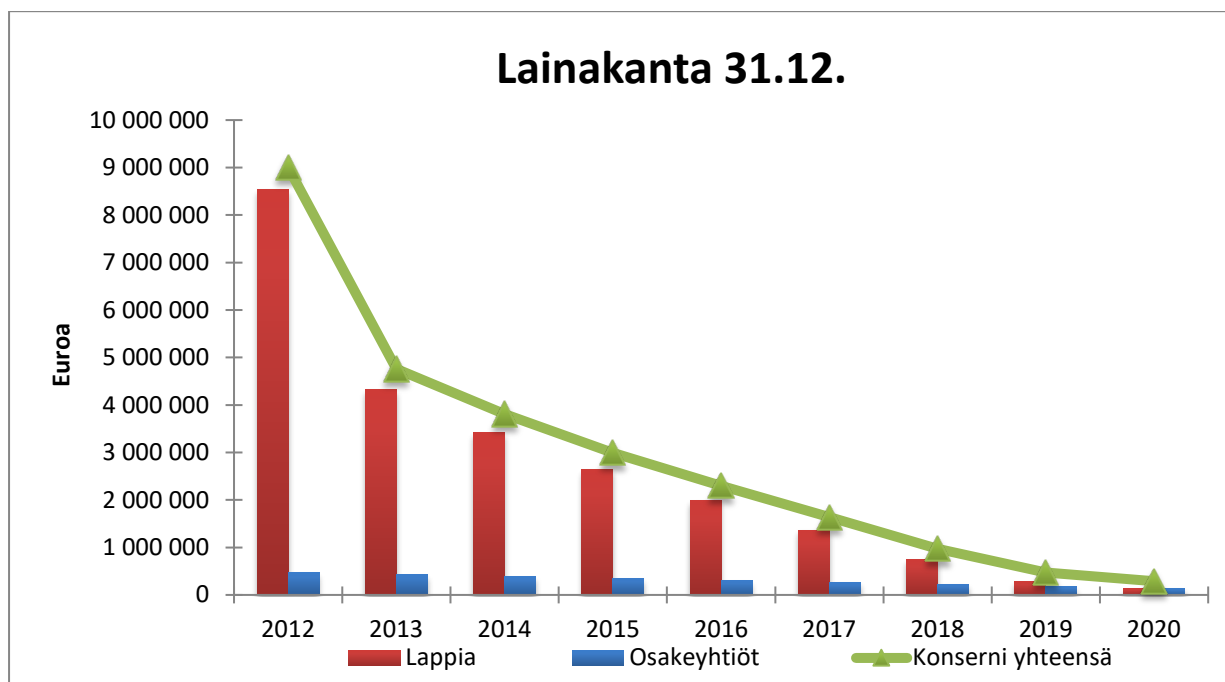
Toimintakate ja kassan riittävyys päivinä 2012-2020



Kuva 17. Kaaviokuva toimintakatteen ja kassan riittävyyden kehityksestä 2012-2020

Kehittämisrahaston käyttöön on otettu kantaa kohdassa 6.2 yhtymän tuloslaskelman yhteydessä.

Kuntayhtymän lainakantaa lyhennetään siten, että emoyhtymä on velaton talousarviovuonna. Talousarviossa esitettyihin investointeihin ei ole esitetty lisälainan ottamista rahoitustasapainon säilyttämiseksi.



Kuva 18. Kaaviokuva konsernin vieraan pääoman kehitymisestä 2012-2020

5. Käyttötalousluvut palvelu- ja osaamisyksiköissä

Lappia muodostaa palvelualueen, joka on jaettu kahdeksi palveluyksiköksi. Molemmilla palveluyksiköillä on kaksi yhteisvastuullisesti toiminnasta vastaavaa viranhaltijaa, nimikkeellä osaamispalvelujohtaja, innovaatiojohtaja tai talousjohtaja. Yhteisvastuullinen johtaminen tarkoittaa suunnittelun ja kehittämisen toteuttamista yhdessä talousarviossa tai talousarvion toimeenpanossa määritellyin yhteisvastuullisin parein. Yhteisvastuullisuus ei koske Kuntalain tarkoittamaa tilivelvollisuutta.

Palvelualue-käsitteellä on taloudessa vastaavuus tulosalue-käsitteeseen ja palveluyksiköillä tulosityksiköihin. Palveluyksiköt jakautuvat päälliköiden vastuulle kuuluviin osaamisyksiköihin. Osaamisyksiköillä on talouden raportoinnissa edelleen vastaavuus alempiin tason 2 tulosityksikkötasoihin.

Lappian talousarviovalmistelu perustuu osaamisalataseen valmisteluun, jossa yhdistyvät osaamisyksiköiden talousarviot sekä sitä kautta ylemmät palveluyksiköiden ja koko palvelualueen eli yhden tulosalueen kuntayhtymän talousarvio.

Käyttötalouden tavoitteet palveluyksiköille on laadittu talousarviovalmistelun yhteydessä FPM-järjestelmään. Palveluyksiköiden tavoitteet vahvistetaan vuoden 2020 käyttötaloussuunnitelmiksi.

6. Tuloslaskelma

6.1 Konserni

KONSERNIN ULKOINEN TULOSLASKELMA				
TULOSLASKELMAOSA	TP2017 KONSERNI tuhatta euroa	TP2018 KONSERNI tuhatta euroa	TA2019 KONSERNI tuhatta euroa	TA2020 KONSERNI tuhatta euroa
TOIMINTATUOTOT				
Myyntitulot	25 486	27 923	27 120	28 335
Maksutulot	85	59	555	277
Tuet ja avustukset	1 222	1 135	1 185	1 080
Muut tulot	2 030	679	697	824
TOIMINTATUOTOT YHT.	28 824	29 796	29 556	30 515
TOIMINTAMENOT				
Henkilöstömenot	17 551	18 225	18 285	19 202
Palvelujen ostot	4 653	4 887	4 290	4 845
Aineet ja tarvikkeet	4 290	3 693	3 797	3 815
Avustukset	20	16	15	18
Muut menot	1 186	1 176	1 402	1 133
TOIMINTAMENOT YHT.	27 700	27 996	27 790	29 013
TOIMINTAKATE	1 124	1 799	1 767	1 502
RAHOITUSTULOT JA -MENOT				
Korkotulot	2	2	4	-2
Muut rahoitustulot	3	19	3	2
Korkomenot	-7	-6	-10	-5
Muut rahoitusmenot	-17	-28	-17	-9
RAHOITUSTULOT JA -MENOT	-20	-12	-21	-14
VUOSIKATE	1 103	1 788	1 746	1 488
Poistot käyttöomaisuudesta	2 585	2 549	2 539	2 702
Satunnaiset tulot ja menot	-370	284		
TILIKAUDEN TULOS	-1 851	-477	-793	-1 214
Poistoeron lis.(-) tai väh.(+)				
Varausten lis.(-) tai väh.(+)				
Rahastojen lis.(-) tai väh.(+)	150	129	300	300
Vähemmistöosuudet	-8	4		
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ	-1 709	-344	-493	-914

6.2 Kuntayhtymä

KUNTAYHTYMÄN ULKOINEN TULOSLASKELMA						
TULOSLASKELMAOSA	TP2017 tuhatta euroa	TP2018 tuhatta euroa	TA2019 tuhatta euroa	TA2020 tuhatta euroa	TS2021 * tuhatta euroa	TS2022 * tuhatta euroa
TOIMINTATUOTOT						
Myyntitulot	26 169	26 686	25 803	27 158	27 932	28 669
Maksutulot	85	59	555	277	300	300
Tuet ja avustukset	1 222	1 135	1 185	1 080	1 100	1 100
Muut tulot	737	641	750	909	1 100	1 300
TOIMINTATUOTOT YHT.	28 213	28 520	28 293	29 423	30 432	31 369
TOIMINTAMENOT						
Henkilöstömenot	17 322	17 585	17 575	18 497	18 682	18 869
Palvelujen ostot	4 708	4 812	4 241	4 819	4 868	4 916
Aineet ja tarvikkeet	4 262	3 665	3 776	3 806	3 844	3 882
Avustukset	20	16	15	18	18	18
Muut menot	1 067	1 034	1 149	966	976	986
TOIMINTAMENOT YHT.	27 378	27 112	26 757	28 107	28 388	28 672
TOIMINTAKATE	834	1 408	1 536	1 316	2 044	2 697
RAHOITUSTULOT JA -MENOT						
Korkotulot	21	17	21	17	17	17
Muut rahoitustulot	3	2	3	2		
Korkomenot	-8	-5	-8	-5	-21	-21
Muut rahoitusmenot	-17	-9	-17	-9		
RAHOITUSTULOT JA -MENOT	-2	5	-2	5	-4	-4
VUOSIKATE	832	1 413	1 534	1 321	2 040	2 693
Poistot käyttöomaisuudesta	2 529	2 495	2 529	2 693	2 693	2 693
Satunnaiset tulot ja menot	1 553	283	0	0		
TILIKAUDEN TULOS	-144	-798	-995	-1 372	-653	0
Poistoeron lis.(-) tai väh.(+)						
Varausten lis.(-) tai väh.(+)						
Rahastojen lis.(-) tai väh.(+)	150	129	300	300	200	0
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ	6	-670	-695	-1 072	-453	0

Suunnitelmavuosina 2021-2022 talouden tasapaino suunnitellaan Sopeuttamis- ja kehittämissuunnitelman yhteydessä.

Ilman näitä toimia talousarviovuoden 2020 kehitys jatkuu.

Mikäli valtionosuusrahoitus päätös koskien tilikautta 2020 on talousarviovalmistelua korkeampi, kuntayhtymän tulostavoitetta nostetaan vastaavalla erotuksella. Valtionosuuspäätöksistä varsinainen suorite päätös koskien vuotta 2020 voi siirtyä saapuvaksi talousarvion vahvistamisen jälkeen.

Hallitus voi tulostavoitteesta poiketen kuitenkin panna toimeen käytöstä poistettujen kiinteistöjen kauppvoja ja kirjauttaa vaikutukset satunnaisiin eriin esitetystä talousarviolaskelmasta poikkeavasti. Sitovuustasoihin on otettu kantaa kohdassa 3.2.

Kehittämisrahastoa puretaan toissijaisesti saatavan strategiarahoituksen sekä hankerahoitukseen jälkeen, tässä prioriteettijärjestyksessä. Kehittämisrahaston käyttö on suunnit-

teltu kohdennettavaksi osaamisyksiköiden päälliköiden kehittämisvastuulle ja organisaatiomuutoksen sekä sopeuttamis- ja kehittämissuunnitelman vaikutusten arviointia varten järjestettävään henkilöstötilaisuuteen sekä yksikkökohtaisiin kehittämisspäiviin.

7. Investoinnit

7.1. Investointiohjelma

Investointiohjelmassa tilikaudelle 2020 on varauduttu toteutuksiin, joita on jouduttu siirtämään organisaatiomuutosten toimeenpanon ajaksi tai korjauskohteissa aikaisempien priorisointien vuoksi. Kokonaisuutena investointitoimintaa on jaksotettu taloudelliset reunaehdot huomioivaksi ja se jatkuu varsin maltillisena. Tilinpäätösliitetietovaatimusten mukaisesti investoinnit ryhmitellään kehittämis- ja laajennusinvestointeihin sekä korvausinvestointeihin.

Hankerahoituksen saanti kehittämis- ja laajennusinvestointien toteutukseen olisi tärkeää, mutta sen saanti on vaikeutunut. Pitkällä aikavälillä tulorahoituksella on kyettävä kattamaan omaisuuden kuluminen ja korvausinvestoinnit, jolloin hankerahan saatavuudella on kehittämisinvestointien käynnistämiseen ratkaiseva merkitys. Talousarviovuodelle hankerahoitusta kiinteistöinvestointeihin ei sisälly.

Investointiohjelma sisältää omaisuuden ylläpitoon tähtäävää korjaustoimintaa ja yhteistyöhankkeita sekä oppimisympäristöjen kehittämistä.

Investointiohjelmassa kiinteistöinvestoinnit ja niiden korjaustoiminta kohdentuvat kiinteistöstrategian mukaisesti ja opetusympäristöjen investoinnit etenevät opetustoiminnan priorisoinnin mukaisesti.

Investointiohjelmaan on liittynyt talouden tehokkuutta käyttöasteita nostamalla tukeva linjaus, jonka mukaan hallitus voi toimeenpanna tilojen käyttötarkoituksen muutoksia, mikäli ne johtavat ulosvuokrauksissa vastaaviin pääomanpalautuksiin markkinaehtoisine korkotuottoineen korkeintaan 10 vuoden sijoitusjaksolle. Toimilta edellytetään lisäksi, että ne nostavat käytöstä poistettujen kiinteistöjen käyttöastetta eikä yksittäisen muutoskohteen arvo Lappian pääomavuokraosuuden perustana ylitä 150.000 euroa. Hallituksen päätöksen yhteydessä tulee kunkin tilahankkeen kannattavuus selvitettäväksi tapauskohtaisesti. Kannattava ja hyväksytty yksittäinen hanke voi ennakoimattomana ylittää talousarvion kiinteistöjen investointimäärärahan.

7.2 Kiinteistöinvestoinnit

KIINTEISTÖINVESTOINNIT 2020

Kiinteistöinvestoinnit	Kokonaishinta Alv 0%	Avustukset	Kuntyhtymän osuus	TA2020	TS 2021	TS 2022
SIIRTYVÄT VUODELTA 2019 YHTEENSÄ						
KORVAUSINVESTOINNIT						
SIIRTYVÄT VUODELTA 2019 YHTEENSÄ	0		0		0	0
UUDET KIINTEISTÖINVESTOINNIT 2020						
KEHITTÄMIS JA LAAJENNUSINVESTOINNIT						
Käyttäjälähtöiset muutostyöt	200 000		200 000	200 000		
Oman tilankäytön tehostamisiin liittyvät muutostyöt	150 000		150 000	150 000		
Muonion tilahankesuunnittelu	50 000		50 000	50 000		
<i>Meripuistokatu 21 ruokahuollon tilat</i>	<i>(500000)</i>					
KORVAUSINVESTOINNIT						
Tornio pääarakennus korjaushankkeet	370 000		370 000	370 000		
Asuntola 2 vesikattosaneeraus	140 000		140 000	140 000		
Muonio asuntolan korjaukset	135 000		135 000	135 000		
Mediatalon julkisivukorjaukset Tornio	220 000		220 000	220 000		
Tietotalo perustus- ja pihakorjaukset	110 000		110 000	110 000		
Asuntola 2 peustuskorjaus	130 000		130 000	130 000		
UUDET INVESTOINNIT 2020 YHTEENSÄ	1 505 000	0	1 505 000	1 505 000	0	0
UUDET KIINTEISTÖINVESTOINNIT 2021 ja myöhemmin						
KEHITTÄMIS JA LAAJENNUSINVESTOINNIT						
Käyttäjälähtöiset muutostyöt	400 000		400 000		200 000	200000
Oman tilankäytön tehostamisiin liittyvät muutostyöt	400 000		400 000		200 000	200000
Muonio opetusympäristöjen muutostyöt	330 000		330 000		330 000	
KORVAUSINVESTOINNIT						
Muonio asuntolan korjaukset	270 000		270 000		135 000	135000
Tornio pääarakennus julkisivukorjaukset	250 000		250 000		250 000	
Tornio asuntola 1 viemärisaneeraus	280 000		280 000		280 000	
Loue konehallin vesikatto	110 000		110 000		110 000	
Loue pääarakennus viemärisaneeraus	110 000		110 000			110000
Loue pääarakennus as.siihen vesikattosaneeraus	100 000		100 000			100000
Loue asuntola B-vesikattosaneeraus	90 000		90 000			90000
Sammonkatu 8 julkisivusaneeraus	360 000		360 000			360000
Tornio Keskikadun asuntolan perustuskorjaus	110 000		110 000			110000
Tornio pääarakennus ravintolatilat	200 000		200 000			200000
UUDET INVESTOINNIT 2021 ja myöhemmin	3 010 000	0	3 010 000		1 505 000	1 505 000
UUDET INVESTOINNIT 2020-2022	4 515 000	0	4 515 000		1 505 000	1 505 000
SIIRTYVÄT VUODELTA 2019 YHTEENSÄ	0	0	0		0	0

7.3 Irtaimistoinvestoinnit ja yhteenveto investoinneista

IRTAIMISTOINVESTOINNIT	Kokonais-hinta	Avustukset	Kunta-yhtymän osuus	2019	TA2020	TS2021	TS2022
Kalustohankinnat							
Ospa	730 000		730 000		730 000	730 000	730 000
Tietohallinto	315 000		315 000		315 000	315 000	315 000
Kalustoinvestoinnit	1 045 000	0	1 045 000	0	1 045 000	1 045 000	1 045 000
Hankeomaraohitusosuudet							
	0		0		0		
Sisältyy Ospan kalustobudettiin	0		0		0	0	0
Irtaimistoinvestoinnit yht.	1 045 000	0	1 045 000	0	1 045 000	1 045 000	1 045 000
Investointien yhteenveto		Avustukset	Kunta-yhtymän osuus	2019	TA2020	TS2021	TS2022
Irtaimistoinvestoinnit	1 045 000	0	1 045 000	0	1 045 000	1 045 000	1 045 000
Kiinteistöinvestoinnit	1 505 000	0	1 505 000	0	1 505 000	1 505 000	1 505 000
Investoinnit yhteensä	2 550 000	0	2 550 000	0	2 550 000	2 550 000	2 550 000

7.4 Kiinteistöinvestointierittelyt 2020

KIINTEISTÖINVESTOINTIERITTELYT 2020				
Käyttäjälähtöiset muutostyöt				
Investointihanke	Toiminnan kehittämiseen ja tehostamiseen kohdennettava kiinteistöinvestointitoiminta tilikauden aikana.			
Yleiskuvaus ja toteutusvuosi	Toiminnan kehittämiseen ja tehostamiseen kohdennettavat kiinteistöhankkeet. Toteutusvuosi 2020.			
Hanketyyppi	Tulosalue	Tulosityksikkö	Vastuuhenkilö	Vaikutus
Korjausrakentaminen	Yhtymäpalvelut	Kiinteistöpalvelut	Kuntayhtymän johtaja	Poistot
Kiinteistö	-TA2019	TA2020	TS2021	TS2022
Investointi		200 000		
Tulot				
EAKR-osuus				
Nettomenot		200 000	0	
Vaikutus rahoitusosaan		200 000	0	
Tilankäytön tehostamiseen liittyvät muutostyöt				
Investointihanke	Tilankäytön tehostamisen muutostyöt			
Yleiskuvaus ja toteutusvuosi	Kiinteistöjen tilankäyttöä tehostetaan esimerkiksi ulosvuokrauksen kautta. Tehostaminen aiheuttaa muutostarpeita rakenteisiin ja kiinteistöjärjestelmiin. Toteutusvuosi 2020.			
Hanketyyppi	Tulosalue	Tulosityksikkö	Vastuuhenkilö	Vaikutus
Korjausrakentaminen	Yhtymäpalvelut	Kiinteistöpalvelut	Kuntayhtymän johtaja	Poistot
Kiinteistö	-TA2019	TA2020	TS2021	TS2022
Investointi		200 000		
Tulot				
EAKR-osuus				
Nettomenot		200 000	0	
Vaikutus rahoitusosaan		200 000	0	
Tornio päärakennus korjaushankkeet				
Investointihanke	Tornion päärakennuksen peruskuivatuksen vaihe 2			
Yleiskuvaus ja toteutusvuosi	Rakennuksen peruskuivatus tehdään pohjois- ja itäisivuile. Muiden sivujen peruskuivatus on tehty aiemmin. Toteutusvuosi 2020.			
Hanketyyppi	Tulosalue	Tulosityksikkö	Vastuuhenkilö	Vaikutus
Korjausrakentaminen	Yhtymäpalvelut	Kiinteistöpalvelut	Kuntayhtymän johtaja	Poistot
Kiinteistö	-TA2019	TA2020	TS2021	TS2022
Investointi		370 000		
Tulot				
EAKR-osuus				
Nettomenot		370 000	0	
Vaikutus rahoitusosaan		370 000	0	
Tornio asuntola 2 vesikattosaneeraus				
Investointihanke	Asuntola 2 vesikattosaneeraus			
Yleiskuvaus ja toteutusvuosi	Vesikaton katemateriaalin uusiminen. Toteutusvuosi 2020.			
Hanketyyppi	Tulosalue	Tulosityksikkö	Vastuuhenkilö	Vaikutus
Korjausrakentaminen	Yhtymäpalvelut	Kiinteistöpalvelut	Kuntayhtymän johtaja	Poistot
Kiinteistö	-TA2019	TA2020	TS2021	TS2022
Investointi		140 000		
Tulot				
EAKR-osuus				
Nettomenot		140 000	0	
Vaikutus rahoitusosaan		140 000	0	

Tornio asuntola 2 peruskuivatus				
Investointihanke	Asuntola 2 peruskuivatus			
Yleiskuvaus ja toteutusvuosi	Peruskuivatuksen parantaminen koko rakennusta koskien. Toteutusvuosi 2020.			
Hanketyyppi	Tulosalue	Tulosityksikkö	Vastuuhenkilö	Vaikutus
Korjausrakentaminen	Yhtymäpalvelut	Kiinteistöpalvelut	Kuntayhtymän johtaja	Poistot
Kiinteistö	-TA2019	TA2020	TS2021	TS2022
Investointi		130 000		
Tulot				
EAKR-osuus				
Nettomenot		130 000	0	
Vaikutus rahoitusosaan		130 000	0	
Tornio Mediatalo julkisivukorjaus				
Investointihanke	Mediatalo julkisivukorjaus			
Yleiskuvaus ja toteutusvuosi	Rapatun julkisivun ja ikkunarakenteiden huoltokäsittely ja maalaus. Toteutusvuosi 2020.			
Hanketyyppi	Lappia korjaa ja vuok	Tulosityksikkö	Vastuuhenkilö	Vaikutus
Korjausrakentaminen	Yhtymäpalvelut	Kiinteistöpalvelut	Kuntayhtymän johtaja	Poistot
Kiinteistö	-TA2019	TA2020	TS2021	TS2022
Investointi		220 000		
Tulot				
EAKR-osuus				
Nettomenot		220 000	0	
Vaikutus rahoitusosaan		220 000	0	
Tornio Tietotalo peruskuivatus ja pihakorjaukset				
Investointihanke	Tietotalo peruskuivatus			
Yleiskuvaus ja toteutusvuosi	Rakennuksen peruskuivatus ja etupuolen piharakenteiden korjaukset. Toteutusvuosi 2020.			
Hanketyyppi	Tulosalue	Tulosityksikkö	Vastuuhenkilö	Vaikutus
Korjausrakentaminen	Yhtymäpalvelut	Kiinteistöpalvelut	Kuntayhtymän johtaja	Poistot
Kiinteistö	-TA2019	TA2020	TS2021	TS2022
Investointi		110 000		
Tulot				
EAKR-osuus				
Nettomenot		110 000	0	
Vaikutus rahoitusosaan		110 000	0	
Muonio asuntolan korjaustyöt				
Investointihanke	Muonio asuntolan korjaustyöt			
Yleiskuvaus ja toteutusvuosi	Uusitaan yhden asuntolarakennuksen ikkunat, ulko-ovet, sisäpinnat, kiintokalusteet ja ilmanvaihto. Työt tehdään ammattipiston omana työnä. Toteutusvuosi 2020.			
Hanketyyppi	Tulosalue	Tulosityksikkö	Vastuuhenkilö	Vaikutus
Korjausrakentaminen	Yhtymäpalvelut	Kiinteistöpalvelut	Kuntayhtymän johtaja	Poistot
Kiinteistö	-TA2019	TA2020	TS2021	TS2022
Investointi		135 000		
Tulot				
EAKR-osuus				
Nettomenot		135 000	0	
Vaikutus rahoitusosaan		135 000	0	

8. Rahoituslaskelma

8.1 Kuntayhtymän rahoituslaskelma

KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ LAPPIA TALOUSARVION RAHOITUSOSA KUNTAYHTYMÄ	TP 2018	TA 2019	TA 2020
Toiminnan rahavirta			
Vuosikate	1 412 939	1 564 000	1 320 660
Satunnaiset erät	283 840	0	0
Tulorahoituksen korjauserät	0		
	1 696 779	1 564 000	1 320 660
Investointien rahavirta			
Kalusto- ja aineettomat hankinnat	-1 251 732	-1 202 600	-1 045 000
Kiinteistöinvestoinnit	-1 173 038	-2 050 000	-1 505 000
Rahoitusosuudet investointimenoihin	233 869		
Osakkeet ja osuudet			
Pysyvien vastaavien hyödykkeiden myyntitulot			
Yhteensä	-2 190 901	-3 252 600	-2 550 000
Toiminnan ja investointien rahavirta	-494 122	-1 688 600	-1 229 340
Rahoituksen rahavirta			
Antolainauksen muutokset			
Antolainasaamisten lisäykset			
Oman pääoman muutokset			
Lainakannan muutokset			
Pitkäaikaisten lainojen lisäykset			
Pitkäaikaisten lainojen vähennykset	-352 915	-620 000	-430 646
Ylimääräinen lainan lyhennys	250 000		
Lyhytaikaisten lainojen muutos	-365 744		
Muut maksuvalmiuden muutokset	-18 400	800 000	0
Rahoituksen rahavirta	-487 059	180 000	-430 646
Koko toiminnan rahavirta	-981 181	-1 508 600	-1 659 986
Rahavarojen muutos			
Rahavarat 1.1.	12 305 000	11 259 000	9 750 400
Rahavarat 31.12.	11 323 819	9 750 400	8 090 414
Rahavarojen muutos	-981 181	-1 508 600	-1 659 986
Kassan riittävyys pv 31.12.	139	120	100
Kassan riittävyys kuvaa edellisten, kassavarojen ja kassasta maksujen, keskinäistä suhdetta			

9. Hanketoiminta

EU-OSARAHOITTEISET HANKKEET				
Hankkeiden kehittämisosat (käyttötalous)	Rahoittaja	Kokonais budjetti	Rahoitus- osuus	Oma rahoitus
Oma polku maahanmuuttajalle	ESR	468 071	374 457	93 614
Työpajat ja kansanopistot osaksi ammatillista oppimisympäristöä	ESR	384 393	307 514	76 879
Maatilat biokaasujen tuottajina Lapissa	EAKR	169 843	135 875	33 968
WOODARC - kestävää hyvinvointia arktisesta puurakentamisesta	EAKR	9 920	7 936	1 984
Kemin osaava verkosto työllistämisen ja kilpailukyyn kasvuun	ESR	89 210	71 368	17 842
Matkailun verkostomainen oppimiskenttä länsirajalla	ESR	141 571	113 257	28 314
Freeride Academy	ESR	18 136	14 509	3 627
Lapin eAmis - latuja ammatillisiin opintoihin digitaalisuutta hyödyntäen	ESR	235 461	188 369	47 092
KOLA - koulutusvientiosaamista Lappiin	ESR	79 560	63 648	15 912
TallWood - Wood Solutions in Tall Hybrid Building	Interreg	60 000	51 000	9 000
Arctic Skills	Kolarctic	211 720	190 548	21 172
Kehittämisosat (käyttötalousosat) yhteensä		1 867 885	1 518 481	349 404
EU-OSARAHOITTEISET HANKKEET				
Hankkeiden investointiosat	Rahoittaja	Kokonais budjetti	Rahoitus- osuus	Oma rahoitus
???				0,00
Investointiosat yhteensä		0	0	0
ERILLISRAHOITTEISET MÄÄRÄRAHAT				
Käyttötalousosat	Rahoittaja	Kokonais budjetti	Rahoitus- osuus	Oma rahoitus
Liikkuva Lappia 3	AVI	40 000	20 000	20 000
SUJUVA maahanmuuttajan koulutuspolku Lapissa	OPH	77 495	69 746	7 749
Parasta johtamista	OPH	68 400	51 300	17 100
VANKKA - Vankilaopetuksena järjestettävän ammatillisten tutkintojen ja	OPH	36 000	27 000	9 000
Kanada -verkosto (kv-hanke)	OPH	15 000	11 250	3 750
Venäjä -verkosto (kv -hanke)	OPH	7 000	5 250	1 750
VlogUp (kv-hanke)	Erasmus+	5 000	5 000	0
Artecult VII (kv-hanke)	Erasmus+	18 782	18 782	0
Mobvet (kv-hanke)	Erasmus+	29 000	29 000	0
Path, pohjoisen ammattilainen tulevaisuuden haasteissa	Erasmus+	111 491	111 491	0
AO:n kehittämismäärärahat yhteensä (käyttötalousosa)		408 168	348 819	59 349