



TALOUSARVIO VUODELLE 2027

YHTYMÄSUUNNITELMA VUOSILLE 2027–2029

Versio 2.10.2026, johtajan/johtoryhmän esitys hallitukselle

Esittely: Johtoryhmä 23.9.2026, YT-ryhmä 8.10.2026, Jäsenkuntainfo 22.10.2026

Päätöskäsittely: Yhtymähallitus 8.10.2026, Yhtymävaltuusto 29.10.2026

Sisällys

1.	JOHDON KATSAUS SUUNNITELMAKAUDEN TAVOITTEISIIN	3
2.	TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	5
2.1.	Työllisyyden ja suhdanteiden kehitys	5
2.2.	Nuorisoikäluokan kehitys	6
2.3.	Aluekehittäminen ja projektitoiminta	7
2.4.	Koulutusyhteistyö ja kumppanuudet	8
2.5.	Yhtymän jäsenkunnat	10
3.	STRATEGIA, ORGANISAATIO JA YHTEISET TAVOITTEET 2027–2030	11
3.1.	Strategia 2026–2030 ohjelma	11
3.2.	Strategia 2026–2030 ja osastrategiat	12
3.3.	Organisaatio	14
3.4.	Opiskelijamäärän kehitys 2024–2029	16
3.5.	Henkilöstötavoitteet ja henkilöstömäärän kehitys	16
3.6.	Suunnitelmakauden yhteiset toimintapolitiikat	17
3.6.1.	Johtaminen ja konsernitoiminta	17
3.6.2.	Toiminta- ja laatujärjestelmä	18
3.6.3.	Sisäinen valvonta, riskienhallinta ja sisäinen tarkastus	18
3.6.4.	Vastuullisuus ja kokonaisturvallisuus	19
3.6.5.	Henkilöstön yhteistoiminta	20
3.6.6.	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus	20
4.	TALOUSARVION JA TALOUSSUUNNITELMAN 2027–2029 PERUSTELUT	22
4.1.	Strategia ja suunnitelmakauden päätavoitteet ja mittarit	22
4.2.	Talousarviovuoden yhteiset 2027 tavoitteet	23
4.3.	Talousarviovuoden 2027 tavoitteet palvelualueittain	25
4.3.1.	Koulutuspalvelut	25
4.3.2.	Elinvoimapalvelut	25
4.3.3.	Johtaminen ja tukipalvelut	26
4.4.	Talousarviovuoden 2027 tavoitteet ja konserniyhtiöt	27
4.4.1.	Osuvakoulutus Oy	27
4.4.2.	Kiinteistö Oy Kokkolan Kampus	28
4.5.	Talousarvion ja taloussuunnitelman 2027–2029 talouslaskelmat	29
4.5.1.	Talousarvion 2027 ja taloussuunnitelman 2027–2029 rakenne	29
4.5.2.	Tuloslaskelma ja tunnusluvut	30
4.5.3.	Rahoituslaskelma ja tunnusluvut	31
4.6.	Talousarviovuoden 2027 sitovat määrärahat ja perustelut	32
5.	INVESTOINTIOHJELMA VUOSILLE 2027–2029	33
5.1.	Toimitilat ja kiinteistöt	33
5.2.	Irtaimen omaisuuden hankinta	34
5.3.	Muut investoinnit	34
5.4.	Käyttöomaisuuden poistolaskentaohjeet ja poistosuunnitelman noudattaminen	34
5.5.	Investoinnit vuosina 2027–2029	34
6.	JÄSENKUNTIEN MAKSUOSUUDET	35
7.	TALOUSSUUNNITELMAN LIITTEET	36
7.1.	Koulutusyhtymän mittarit	36
7.2.	Tutkintotarjonta vuonna 2027	37
7.3.	Yhdistelmä investoinneista vuosille 2027–2029	39
7.4.	Suunnitelman mukaisten poistojen perusteet	40

Kuvat

Kuva 1. Lähiseutukuntien työttömyysasteet vuoden 2019 heinäkuusta lähtien (Lähde: Pohjanmaan Elinvoimakeskus, työllisyyskatsaukset).....	6
Kuva 2. 16-vuotiaiden ikäluokka vuosina 2010–2041 Kokkolan, Kaustisen ja Pietarsaaren seutukunnissa.....	7
Kuva 3. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän strategia vuosille 2026-2030	11
Kuva 4. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän organisaatio 1.1.2026 alkaen	14

Taulukot

Taulukko 1. Jäsenkuntien asukasmäärät, laskennalliset vuosiopiskelijamäärät ja omistususuudet	10
Taulukko 2. Ammatillisen koulutuksen opiskelijavuodet.....	16
Taulukko 3. Muut opiskelijavuodet ja -viikot	16
Taulukko 4. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän strategiamittarit	22
Taulukko 5. Yhteisiin tavoitteisiin liittyvät riskit	24
Taulukko 6. Tuloslaskelma	30
Taulukko 7. Rahoituslaskelma	31
Taulukko 8. Rahoituslaskelman tunnusluvut	31
Taulukko 9. Investointiohjelma	34
Taulukko 10. Koulutusyhtymän mittarit	36
Taulukko 11. Tutkintotarjonta	37
Taulukko 12. Yhdistelmä investoinneista vuosille 2027–2029	39
Taulukko 13. Arvioidut poistoajat	40

1. JOHDON KATSAUS SUUNNITELMAKAUDEN TAVOITTEISIIN

Toisen asteen ammatillinen koulutus on siirtynyt uuden rahoituslain ja toimintasäädösten mukaiseen malliin. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä on toteuttanut muutoksia uuden lainsäädännön ja rahoitusjärjestelmän käyttöönotosta alkaen. Strategisessa kehittämisessä korostuvat vaikuttavuus ja valtiontalouden reunaehdot. Erityisen tärkeää on varmistaa oppivelvollisille nuorille riittävät koulutus- ja ohjauspalvelut. Tuloksellisuutta seurataan opintosuoritusten ja tutkintojen, työllistymisen, jatko-opintoihin sijoittumisen sekä opiskelija- ja työelämäpalautteen avulla. Kpedu arvioi tuloksiaan jatkuvasti.

Kpedun vahvuuksia ovat hyvät työllistymistulokset, vahva alueellinen työvoimavaikutus, myönteinen opiskelijapalaute ja tiivis yhteistyö työelämän kanssa. Noin 5 000 opiskelijan Kpedu on kokoonsa nähden strategisesti merkittävä toimija. Se tukee huomattavasti alueen teollisuuden, metsä- ja maatalouden, sosiaali- ja terveysalan sekä palvelualojen elinvoimaa. Arvioinnit osoittavat vahvaa luottamusta tulevaisuuteen ja toiminnan kehittämiseen. Alueen vahva teollisuus, suunnitteilla olevat investoinnit ja uudet työpaikat tarjoavat hyvät edellytykset kasvuksi.

Toiminnan ja toimintaympäristön ennakkoinnin merkitys kasvaa. Kpedu tekee tässä yhteistyötä korkeakoulujen, muiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien, maakuntaliiton sekä kuntien ja kaupunkien kanssa. Ennakointitiedon avulla palvelutarjontaa ja kehittämistä suunnitellaan vastaamaan osaavan työvoiman kysyntää. Uuden strategian päätavoitteita ovat henkilöstön osaaminen ja yhteisöllisyys, vaikuttavuus, vastuullisuus, uudistumiskyky ja luotettavuus. Tavoitteita tukevat henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointi sekä tasapainoinen, ennakoiva talouden johtaminen.

Rahoituksen ja talouden muutoksia voidaan arvioida aiempaa paremmin laskennallisilla menetelmin talousarviovuonna 2027 ja yhtymäsuunnitelmakaudella 2027–2029. Kpedun tulee varautua sekä suuriin riskeihin että uusiin mahdollisuuksiin. Toimintaympäristöön vaikuttavat väestökehitys, rahoitus, työelämän osaamistarpeet, teknologia ja julkisen talouden paineet. Talousarviokaudelle on siksi tarkoituksenmukaista laatia kolme kehityskuvaa: varovainen, perus- ja kasvuskenaario. Merkittävimpiä talousriskejä ovat valtionrahoituksen muutokset, henkilöstökulujen kasvu sekä kiinteistöjen ylläpito ja käyttöaste. Niihin varaudutaan henkilöstö- ja opiskelijamäärän suunnittelulla, investoinneilla, rahoitusjärjestelyillä ja koulutustarjonnan uudistamisella.

Ammatillisen koulutuksen valtionrahoituksen ennakkoidaan pysyvän hyvällä tasolla vuonna 2027, eikä valtion talousarvioesitykseen sisälly merkittäviä leikkauksia tai säästöjä. Ammatillinen koulutus turvaa osaavan työvoiman saatavuutta työntekijäammateissa, vahvistaa alueiden elinvoimaa ja osaamistasoa, tukee työllisyyttä ja yrittäjyyttä sekä parantaa kansainvälistä kilpailukykyä. Opiskelijoille tarjotaan työelämään tai jatko-opintoihin siirtymiseen tarvittavat ammatilliset ja yleissivistävät valmiudet sekä työelämätaidot.

Ammatillisen koulutuksen vuosien 2028–2029 rahoituksesta päätetään keväällä 2027 valmisteltavien valtiontalouden kehysten ja hallitusohjelman yhteydessä. Velkajarruun liittyvät säästöt voivat ulottua kaikille yhteiskunnan sektoreille. Kpedu investoi, uudistaa toimintaansa ja tukee alueen vahvoja kasvunäkymiä. Tiivis yhteistyö elinkeinoelämän kanssa ja ennakointityö tekevät Kpedusta keskeisen osan alueen elinvoimaa ja hyvinvointia vahvistavaa kokonaisuutta.

Ammatillisen koulutuksen laki- ja rahoitusuudistukset vaikuttavat koulutustarjontaan ja opiskelijamääriin. Vuosina 2022–2024 opiskelija- ja tutkintomäärien kasvua rahoitettiin harkinnanvaraisella lisärahoituksella, ja Kpedulla oli vuosittain yli 5 400 opiskelijaa. Vuodesta 2025 alkaen rahoitusta ja opiskelijamääriä on sopeutettu asteittain 5 000 opiskelijan tasolle ja toimintaa on samalla tehostettu. Tavoitteellisten opiskelijavuosien määrä vähenee vuoden 2024 yli 2 900:sta 2 500:aan vuoteen 2029 mennessä. Ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoitus painottaa oppivelvollisten nuorten tutkintokoulutusta. Vuonna 2027 Kpedu kasvattaa oppivelvollisille suunnattujen opiskelupaikkojen määrää 10 prosentilla. Lisäys on mahdollinen, sillä peruskoulun päättävien nuorten ikäluokat pysyvät Kpedun toiminta-alueella lähivuosina riittävän suurina.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä ei ole mukana ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilussa, mutta seuraa sitä aktiivisesti ja tekee siihen liittyvää verkostoyhteistyötä. Kehittämistyössä hyödynnetään useita rahoituslähteitä. Opetus- ja kulttuuriministeriön tavoitteiden mukaisia painopisteitä ovat työllistymisen ja jatko-opintoihin sijoittumisen edistäminen, työelämäyhteistyön syventäminen, oppimisen tuen ja opiskelijoiden hyvinvoinnin vahvistaminen sekä vastuullisuus ja toimintatapojen uudistaminen. Digitalisaation ja tekoälyn uudet ratkaisut edellyttävät samalla panostamista henkilöstön osaamiseen.

Työelämän muutoksia on seurattava ennakoivasti, ja saatua tietoa tulee käyttää ammatillisen koulutuksen kehittämisessä. Vastuullisuudesta on tullut keskeinen teema. Työelämässä ja koulutuksessa se kytkeytyy ympäristöasioiden ohella yhä tiiviimmin kilpailukykyyn, investointeihin ja työvoiman saatavuuteen. Vastuullisuus ja vihreä siirtyminen vahvistavat siten ammatillisen koulutuksen osaamista ja kilpailukykyä. Niihin liittyvien koulutus- ja osaamistarpeiden arvioidaan kasvavan Kpedun toiminta-alueella.

Koulutusyhtymän toiminnan kehittäminen ja ylläpito edellyttävät ajanmukaisia tiloja ja oppimisympäristöjä. Näihin liittyvät investoinnit toteutetaan lainarahoituksella. Rahoitusjärjestelmän uudistamisen rinnalla lähivuosina korostuu myös taloudellisen kantokyvyn ja tasapainon seuranta ja eri koulutusalojen ja toimintojen tuottavuuden parantaminen. Toiminnan ydin on koulutuksen kehittäminen ja sitä tukevien järjestelyjen tehokas ja ajanmukainen toteutus. Uudistuneen lainsäädännön mukaisesti opiskelijoille varmistetaan enemmän oppimisen tuen palveluita ja lähiopetuksen määrää pyritään lisäämään.

Kpedu on saanut viime vuosina korkeatasoista palautetta sekä opiskelijoilta että työelämän yhteistyökumppaneilta. Uuden 2026 strategian avulla voimme uudistaa ja kehittää toimintaa monin tavoin. Hyvistä lähtökohdista voimme edetä luottavaisesti tulevan toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen.

Kokkolassa 1.10.2026

Ari Maunuksela, yhtymäjohtaja

2. TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

2.1. Työllisyyden ja suhdanteiden kehitys

Suomen talous on kääntynyt vuonna 2026 varovaiseen kasvuun useiden peräkkäisten talousshokkien jälkeen. Koronapandemia, Venäjän hyökkäyssota, kustannusten ja korkojen nousu sekä kansainvälisen kauppapolitiikan kiristyminen ovat hidastaneet elpymistä, mutta tuoreimmat ennusteet arvioivat BKT:n kasvavan vuonna 2026 noin 1,7–2,2 prosenttia. Kasvua tukevat yksityisen kulutuksen piristyminen, ostovoiman vahvistuminen ja vientiteollisuuden tilauskantojen koheneminen. Työmarkkinoilla käänne näkyy kuitenkin viiveellä: työttömyys on edelleen korkealla ja avoimia työpaikkoja on vähän. Valtakunnallinen suhdannekuva on siten varovaisen myönteinen, mutta ei vielä tukevalla pohjalla.

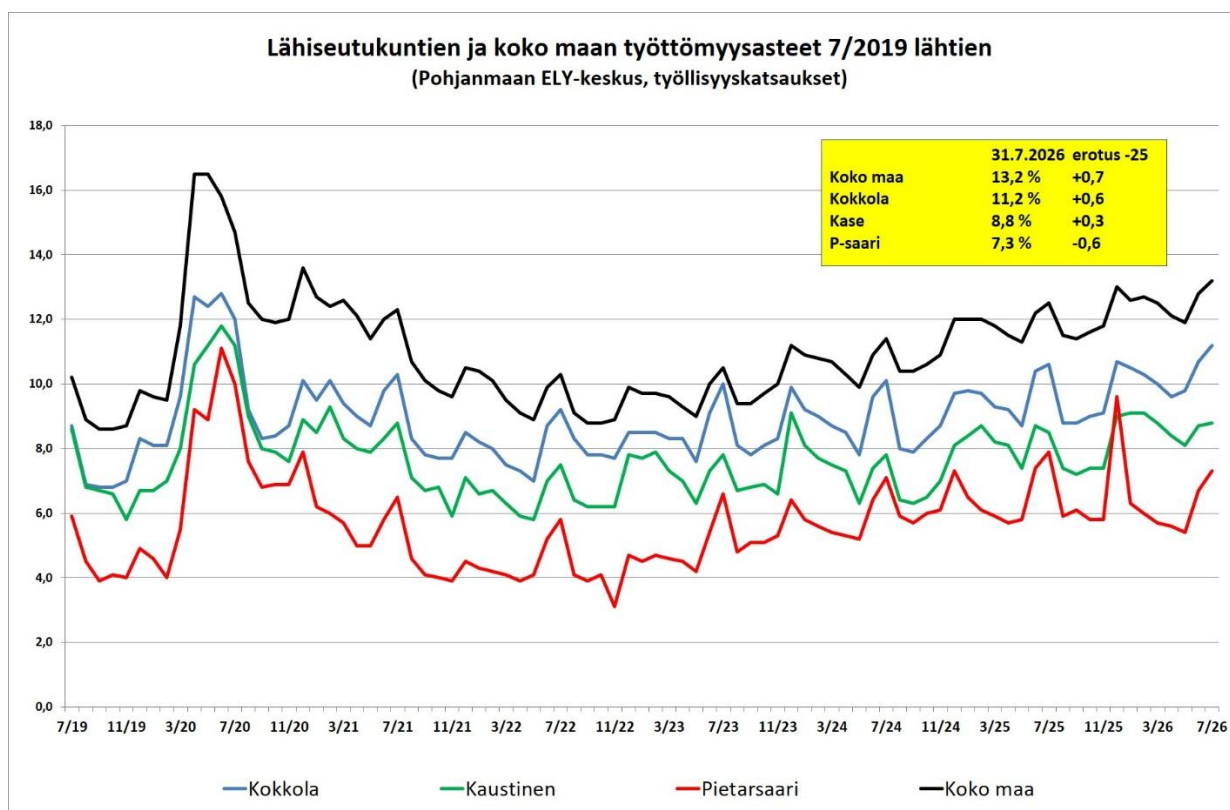
Viimeisimpien suhdannetietojen mukaan myös Kpedun toiminta- alueen ja yritysten näkymät ovat kehittyneet parempaan suuntaan, mutta ovat edelleen epävarmoja. Pohjanmaan kauppakamarin Business Panel ja kauppakamarien talouskyselyt osoittavat yritysten kasvuodotusten vahvistuneen erityisesti liikevaihdon, tilauskantojen ja viennin osalta. Myös TEM:n alueellisten kehitysnäkymien mukaan alueemme elinkeinoelämän ja työllisyyden tilanteen odotetaan kohentuvan vuosien 2026-27 aikana. Kokonaiskuva kuitenkin varjostavat kysynnän epävarmuus, investointien ajoittuminen, rakentamisen heikkous ja työmarkkinoiden viiveet. Kuluttajien luottamus tulevaisuuteen on myös ollut koetuksella. Korkojen ja inflaation lasku sekä palkankorotusten luoma ostovoiman kasvu parantavat kuitenkin kotitalouksien taloutta ja ostovoimaa, mikä tulee ennen pitkää näkymään erityisesti rakennusala ja palveluissa kysynnän kasvuna. Näyttäisi siltä, että olemme ohittaneet talouden aallonpohjan Kpedun toiminta-alueella, ja vuoden 2027 aikana olisimme jo tukevammin kasvun tiellä. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että uusia talousshokkeja ei tule.

Tilanteen tekee haastavaksi se, että osalla toimialoista ja yrityksistä on ollut heikossakin suhdannetilanteessa vaikeuksia saada osaavaa työvoimaa. Teollisuusyritystemme investointien työllisyysvaikutukset kerrannaisvaikutuksineen tarkoittavat toteutuessaan jopa useita tuhansia uusia työpaikkoja nykyisten lisäksi. Keski-Pohjanmaan maakunnan työllisyysaste (20-64 vuotiaat) oli Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan kesäkuussa 2026 78,7 %, mikä on selvästi koko maan keskiarvoa (75,8) korkeampi. Jos talouskasvu ja työvoiman kysyntä lähtevät käyntiin, olemme hyvin nopeasti tilanteessa, jossa alueen oma työvoima ja väestöpohja eivät jatkossa enää riitä. Tarvitsemme alueellemme muualta muuttavia osaajia. Erityisesti tämä tarkoittaa työ- ja opiskeluperäistä maahanmuuttoa ja sen aktiivista haltuunottoa yhdessä kuntien, kumppaneiden ja työnantajien kanssa. Tähän työhön antaa tiivistynyt kumppanuusyhteistyö vuoden 2025 alussa käynnistyneiden työllisyysalueiden kanssa sekä Kpedun omat palvelut ja hankkeet maahanmuuttajien kouluttamisessa ja kotouttamisessa.

Työttömyysaste on alueellamme jatkanut nousuaan, mutta hiukan hitaammin kuin koko maassa. Pohjanmaan ELY-keskuksen työllisyyskatsauksen mukaan työttömyysaste oli heinäkuun 2026 lopussa Kokkolan seutukunnassa 11,2 % (10,6 % vuosi sitten), Pietarsaaren seutukunnassa 7,3 % (7,9) ja Kaustisen seutukunnassa 8,8 % (8,5). Koko maan työttömyysaste oli heinäkuussa 13,2 % (12,5). Huolta aiheuttaa kuitenkin se, että nuorten työllisyystilanne on vaikeutunut alueellamme. Heinäkuussa 2026 Keski-Pohjanmaan maakunnassa oli työttömänä 570 alle 25-vuotiaasta, mikä on 70 enemmän (+14,9 %) kuin vuonna 2025 samaan aikaan. Nuorten työttömyyden kasvu maakunnassamme oli samalla tasolla koko maan lukeman kanssa aiemman maltillisemmän kasvun sijasta. Toimenpiteitä nuorten syrjäytymisen ennaltaehkäisemiseksi on syytä tehostaa ja edelleen kehittää yhdessä työllisyysalueiden, työhallinnon, kuntien, yhteistyökumppaneiden ja työnantajien kanssa, jotta luvut saataisiin painettua nykyistä alhaisemmiksi.

Toimintaympäristössä korostuvat samanaikaisesti hidas talouskäännö, työvoiman saatavuus, vihreän siirtymän mahdollisuudet mutta myös julkisen talouden kiristyminen. Ammatillisen koulutuksen näkökulmasta tämä tarkoittaa tarvetta suunnata koulutusta, kehittämistoimintaa ja kumppanuuksia niihin toimialoihin ja osaamisalueisiin, joissa on suurin uudistumis- ja kasvutarve. Digitalisaatio, tekoäly, automaatio ja uudet oppimisympäristöt muuttavat samanaikaisesti työtä, opetusta ja palvelujen järjestämistä. Uusia ammatteja syntyy, mutta myös vanhoja tulee häviämään.

Kpedun koulutus- ja kehittämispalveluilla tulee olemaan jatkossakin hyvin kysyntää. Alueen elinkeinoelämän kilpailukyky edellyttää nopeaa reagoitua muuttuviin osaamistarpeisiin, koulutustarjonnan jatkuvaa kohdentamista sekä joustavia ratkaisuja nuorille, aikuisille, työttömille, alanvaihtajille ja kansainvälisille osaajille.

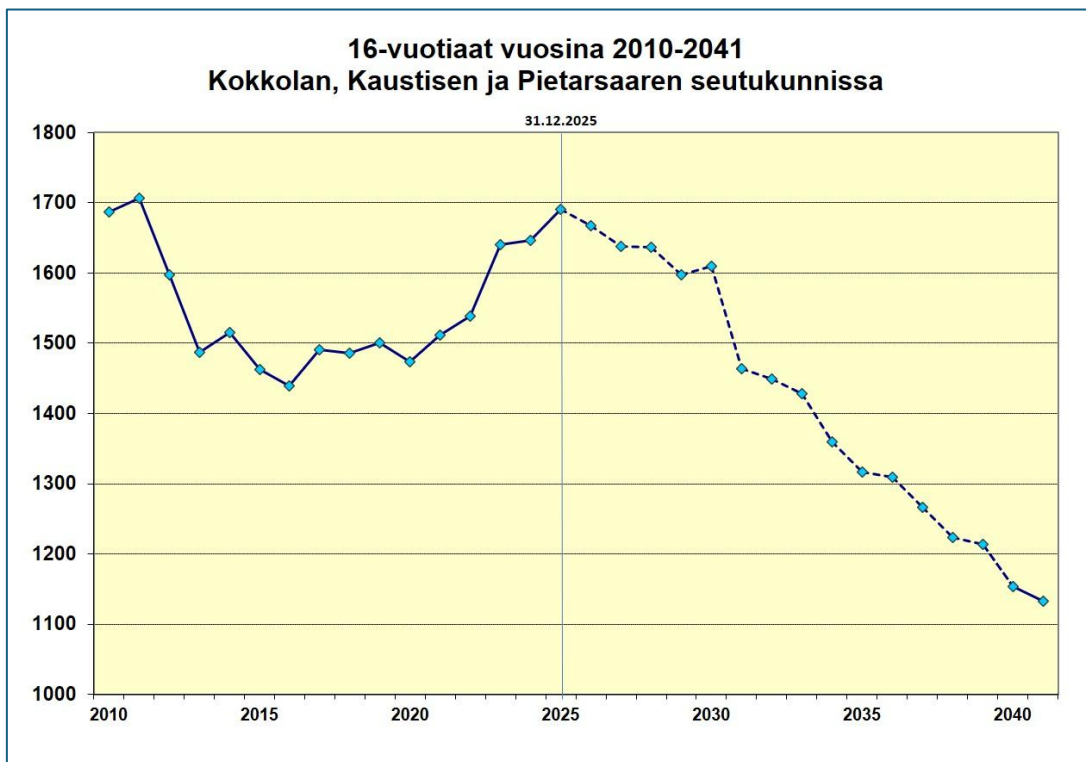


Kuva 1. Lähiseutukuntien työttömyysasteet vuoden 2019 heinäkuusta lähtien (Lähde: Pohjanmaan Elinvoimakeskus, työllisyyskatsaukset)

2.2. Nuorisoikäluokan kehitys

Vuoden 2025 lopussa 16-vuotiaiden määrä oli Kokkolan, Kaustisen ja Pietarsaaren seutukunnissa yhteensä 1691 henkeä. 16-vuotiaiden määrä pysyy 2020-luvun lopulle asti samalla tasolla, mutta sen jälkeen tapahtuu merkittävä pudotus (kuva 2).

Nuorten ikäluokkien romahtaminen 2030-luvulla tarkoittaa sitä, että painopiste opiskelija-asiakkaiden koulutustarpeen osalta alkaa tuolloin siirtymään yhä enemmän jatkuvan oppimisen ja työssä olevien kouluttamisen puolelle. Tämä on ristiriidassa Suomen nykyisen hallituksen aikuisopiskelijoihin kohdistuvien leikkausten ja aikuiskoulutustuen poistamisen kanssa. On tärkeää tuoda esiin alueemme kasvupotentiaalia ja työvoiman uudelleen kouluttamisen tarvetta. Koulutusyhtymä vastaa toiminta-alueellaan yhdessä lukioiden kanssa peruskoulunsa päättävien jatkopolusta toiselle asteelle. Koulutuspaikkoja kyetään koulutusleikkausten jälkeenkin tarjoamaan jatkossa koko ikäluokalle.



Kuva 2. 16-vuotiaiden ikäluokka vuosina 2010–2041 Kokkolan, Kaustisen ja Pietarsaaren seutukunnissa (lähde: Tilastokeskus väestö ikäluokittain, vuosien 2010–25 lukemat toteutuneita, vuosien 2026–41 lukemat perustuvat 0–15 v. ikäluokkiin v. 2025 lopussa, muuttoliikkeen vaikutusta ei ole otettu huomioon.)

2.3. Aluekehittäminen ja projektitoiminta

Keski-Pohjanmaan maakuntastrategia ja -ohjelma kasvuohjelmiseen ja osastrategioineen on Kpedun näkökulmasta keskeisin aluekehittämiseen liittyvä kokonaisuus. Maakuntaohjelmassa ja siihen sisältyvässä älykkään erikoistumisen strategiassa (ÄES) luodaan suuntaviivoja erityisesti EU:n rakenne- ja maaseuturahastojen varojen käytölle. Marraskuussa 2025 hyväksyttiin uusi maakuntastrategia 2050 ja maakuntaohjelma 2026–29, jonka valmisteluun olemme aktiivisesti osallistuneet. Kpedun ja ammatillisen koulutuksen näkökulmasta keskeiset strategiset tavoitteet ja toimenpiteet ovat asiakirjoissa hyvin esillä. Pidämme tärkeänä yhteisiin tavoitteisiin sitoutumista ja niihin vaikuttamista.

Kpedun tavoitteena on olla jatkossakin merkittävässä roolissa alueemme kehittämisessä erityisesti niillä aloilla, joilla Kpedu on ainoa koulutuksen järjestäjä maakunnassamme. Työnjako ja yhteistyö keskeisten kumppaneiden kanssa on tärkeää, jotta aluekehittämisen resursseista saadaan lisää vaikuttavuutta. Maakuntastrategian lisäksi mm. Kokkolan kaupungin sekä työ- ja elinkeinoministeriön välisessä ekosysteemisopimuksessa linjataan strategisia painopisteitä ja keihäänkärkiä TKI-toiminnassa. Tärkeässä roolissa ovat myös kuntien ja elinkeinoyhtiöiden toiminta-alueemme elinvoimaan ja kehittämiseen liittyvät strategiat.

EU-ohjelmakauden 2021–27 toteuttaminen on kääntymässä loppusuoralle. Todennäköisesti rahoituksia voidaan käyttää 1–2 vuotta ohjelman päättymisen jälkeen, joten vielä voidaan valmistella ja toteuttaa kolmevuotisia laajoja hankkeita. Ohjelmakauden lopussa vuosina 2026–27 osa ESR- ja EAKR-varoista tullaan siirtämään puolustusteollisuuden vahvistamiseen, mikä tulee ottaa huomioon Kpedun hanketoiminnassa. Ensimmäisiä tietoja on saatu myös tulevasta ohjelmakaudesta 2028–34. On hyvin mahdollista, että Keski-Pohjanmaan saama EU-rahoitus tulee vähentymään nykytasosta. EU-tasolla entistä enemmän rahoitusta kohdennetaan puolustukseen ja kansallisesti Suomessa EU-varojen jakautumista alueellisesti tullaan mahdollisesti tarkastelemaan uudelleen.

Kpedu on pystynyt hyödyntämään aikaisempina vuosina Opetushallituksen ja OKM:n valtionavustuksia opetuksen kehittämiseen. Nämä rahoitukset ovat oleellisesti vähentyneet valtion talouden säästöjen myötä. Näiden perinteisten rahoitusmuotojen tilalle tulee löytää uusia kanavia, jos nykyinen projektitoiminnan laajuus halutaan säilyttää.

Kpedun projektitoiminnan tehtävänä on tukea strategiaamme tavoitteiden toteutumista ulkoisen kehittämisrahoituksen avulla. Projektitoiminnan avulla mm. kehitämme yritysten ja henkilöstömme osaamista, hankimme ja otamme haltuun uutta teknologiaa, ehkäisemme opintojen keskeyttämistä sekä edistämme työllisyyttä ja kansainvälisyyttä. Keskeistä on viedä projektitoiminnassa opitut asiat opetukseen ja työelämään. Projektitoimintamme keskiössä on kumppanuudet, eli suuri osa projekteistamme on yhteishankkeita mm. Centrian ja Kokkolan yliopistokeskuksen kanssa.

Kpedun projektitoiminta on vaihdellut viime vuosina välillä 2,4–2,8 M€. Vuoden 2026 toteutuma tulee osumaan myös samaan haarukkaan. Projektikantamme on edelleen vahvistunut vuoden 2026 aikana ja myös vuosi 2027 näyttää hyvältä euromääräisesti. Projektitoiminnan volyymin pysyminen vakaana on tärkeää Kpedun talouden kannalta. Tärkeintä ovat kuitenkin tulokset ja se, että projekteissa tehdään toimenpiteet, jotka on luvattu. Myös projektitoimintaa ja sen organisointia olisi tärkeää tarkastella osana uutta strategiaa. Tällä hetkellä uusien projektien ideointi ja valmistelu on liian harvojen osaamisen varassa. Osaaminen jakautuu myös organisaatiossamme epätasaisesti.

2.4. Koulutusyhteistyö ja kumppanuudet

Koulutusyhteistyö muiden oppilaitosten kanssa sekä Kpedun strategiset kumppanuussopimukset työelämäkumppaneiden kanssa laajentavat yksilöiden valinnanmahdollisuuksia jatkuvan oppimisen periaatteen mukaisesti. Samalla ne auttavat kohdentamaan koulutuksen järjestäjän toimintaa alueen ja työelämän tarpeisiin. Tiivis yhteistyö myös edistää alueen kehittymistä ja varmistaa erilaisen koulutustarjonnan taloudellisen osuvuuden.

Koulutusyhtymän toiminta-alueella toimii toisen asteen koulutuksen yhteistyöverkosto, johon kuuluvat alueen ammatillisen ja lukiokoulutuksen järjestäjät. Keski-Pohjanmaan liitto, Centria-ammattikorkeakoulu Oy, Yliopistokeskus Chydenius sekä perusasteen koulutuksen järjestäjät kuuluvat verkostoon asiantuntija- ja yhteistyökumppaneina. Verkoston tavoitteena on kehittää yhteistyössä laadukasta alueen toisen asteen koulutusta sekä vahvistaa jatkuvaa oppimista ja mahdollisuuksia joustaviin opintopolkuihin työelämä- ja jatko-opintovalmiuksien saavuttamiseksi. Verkoston yhteistyösopimuksen mukaisesti toiminta perustuu kolmen toimintaryhmän yhteistyöhön: koulutuksen järjestäjien ylin johto, rehtorit/päälliköt sekä opinto-ohjaajat. Verkosto kokoontuu kaksi kertaa vuodessa yhteistyöpäivään, joihin kutsutaan laajasti alueen nuorten koulutuksen ja/tai hyvinvoinnin piirissä toimivia tahoja. Tavoitteena on toteuttaa yhdistelmätutkintoja sekä kehittää opiskelijoiden nivelvaiheita perusasteelta toiselle asteelle ja sieltä korkea-asteelle tai työelämään. Yhteistyötä tehdään kuntien opetus- ja nuorisopalveluiden lisäksi mm. Soiten ja Ohjaamo Keski-Pohjanmaan kanssa.

Keski-Pohjanmaan ammattiopiston järjestämisluvan mukainen UrheiluAmis-toiminta toteutetaan pääosin Keski-Pohjanmaan liikunta ry:n (KepLi) koordinoimassa Urheiluakatemiassa. Toiminta mahdollistaa tavoitteellisen urheilemisen ja toisen asteen ammatillisten opintojen yhdistämisen. Yhteistyö ammattiopisto Luovin kanssa puolestaan mahdollistaa vaativaa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opinnot useassa tutkinnossa Kpedun toiminta-alueella.

Ammatillisen koulutuksen kehittämisessä korostuvat koulutuksen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen merkitys ja yhteinen ennakkointityö, ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuuden parantaminen ja laadukkaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääminen. Kpedun tavoitteena on edelleen vahvistaa työelämän kumppanuuksia ja luoda uusia menetelmiä alueemme työnantajien saamiseksi mukaan ammatillisen koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen.

Kpedu yhdessä Osovakoulutus Oy:n kanssa on solminut kuuden (6) eri organisaation kanssa strategisen kumppanuussopimuksen, joiden tavoitteena on mm. tukea kumppaniorganisaation henkilöstön osaamisen kehittämistä ja rekrytointiprosessia, edistää koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja uusia toimintamalleja osaavan työvoiman varmistamiseksi. Kumppanuussopimukset myös tukevat yhteistä ennakointityötä Kpedun, Osovakoulutuksen ja työnantaja-asiakkaan kesken.

Keski-Pohjanmaan kansanopistolla toimii neuvottelukunta, jonka tavoitteena on edistää vapaan sivistystyön lain mukaista elinikäistä oppimista, tehdä tunnetuksi kansanopistotoimintaa ja mm. innovoida uusia hankkeita ja palveluita.

Maakunnallinen yhteistyö työllisyysalueiden kanssa on painottunut erityisesti työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointiin. Osallistumme aktiivisesti uuden Keski-Pohjanmaan työllisyysalueen toimintaan ja kehitämme yhdessä palveluja sen asiakkaille. Koulutusyhtymä tekee yhteistyötä myös kampusalueen korkeakoulujen kanssa sekä muiden lähialueen ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa. Laajennettu oppisopimuskoulutuksen järjestämislupa tarjoaa mahdollisuuden tuottaa alueen työnantajien henkilöstölle tutkintoja ja tutkinnon osia myös niihin tutkintoihin, joihin Kpedulla itsellään ei ole järjestämislupaa.

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

Keski-Pohjanmaa on ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kansainvälisissä vaihdoissa valtakunnan aktiivisimpia alueita ja Kpedulla on siinä merkittävä rooli. Kpedulta matkaa vuosittain noin 100 opiskelijaa ulkomaanjaksolle, tästä valtaosa toteutuu työpaikoilla tapahtuvana oppimisena. Laajat oppilaitos- ja yrityskumppanuudet ja erilaiset ammatillisen koulutuksen kansainväliset verkostot takaavat laadukkaat ja monipuoliset kansainvälisyyden mahdollisuudet opiskelijoille ja henkilöstölle. Toimimme myös vastaanottajan roolissa. Vuosittain noin 50 ulkomaalaista opiskelijaa tekee harjoittelujakson opistollamme tai alueemme yrityksissä.

Kpedussa toteutuu vuosittain noin 80 henkilöstön kansainvälistä liikkuvuusjaksoa. Opettajat ovat saattaneet opiskelijoita työssäoppimisjaksoille esimerkiksi Espanjaan, Saksaan ja Alankomaihin ja samalla tutustuneet paikallisiin koulutus- ja työelämäkäytäntöihin. Hankematkat ulkomaille tuovat opetustoimintaan ajankohtaista tietoa alan käytännöistä ja kehityssuunnista. Esimerkiksi Euro4VET-, Plan2Go- ja All in Education -hankkeissa Kpedun henkilöstö on osallistunut työelämäyhteistyön, kestävän kehityksen sekä inklusion ja tasa-arvon teemojen kehittämiseen yhdessä eurooppalaisten kumppanien kanssa. Kansainvälisissä hankkeissa KPEDU kehittää ja vertaa opetusmenetelmiä sekä ohjauksen toimintatapoja yhdessä kumppaniensa kanssa. Viime vuosina vierailijoita on saapunut muun muassa Belgiasta, Ranskasta, Italiasta, Slovakiasta ja Espanjasta. Vierailujen yhteydessä on järjestetty työpajoja, oppilaitosesittelyjä ja verkostoitumistilaisuuksia.

Kpedu on aktiivinen toimija useissa kansainvälisissä ammatillisen koulutuksen kehittäjäverkostoissa, kuten EfVETissä, jossa Kpedun kv-koordinaattori toimii globaalin työryhmän vetäjänä. Tämä rooli on tuonut uusia ulottuvuuksia kansainväliseen verkostoon ja mahdollistanut vaikuttamisen eurooppalaisen ammatillisen koulutuksen kehittämiseen. Kpedulla on ollut pitkään yhteistyötä myös Euroopan ulkopuolella, esimerkiksi Thaimaassa ja Afrikassa. Yhteistyö on laajentunut entisestään ja viime vuosina on käynnistetty uusia yhteyksiä muun muassa Kiinaan, Kanadaan ja Australiaan. Näiden verkostojen kautta laajennetaan opiskelijoiden ja henkilöstön liikkuvuusmahdollisuuksia, jaetaan kokemuksia sekä kehitetään koulutuskäytäntöjä. Maahanmuuttajakoulutuksella on tärkeä rooli koulutus- ja työperäisen maahanmuuton ja työelämän tarpeiden näkökulmista.

2.5. Yhtymän jäsenkunnat

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymään kuuluu 11 varsinaista jäsenkuntaa ja 3 sopimuskuntaa. Jäsenkuntien asukasmäärät, ammatillisen koulutuksen opiskelijamäärät ja omistusosuudet ovat:

Jäsenkunta	Asukasmäärä 31.12.2025	Opiskelijat 2025	Peruspääoma 31.12.2025, €	Omistus-% 31.12.2025
Halsua	975	38	220 344,82	2,38
Kalajoki	12 155	207	284 991,30	3,08
Kannus	5 246	219	647 576,24	7,00
Kaustinen	4 074	155	724 841,47	7,84
Kokkola	48 338	2 509	4 539 407,25	49,08
Lestijärvi	656	14	74 437,03	0,8
Perho	2 547	96	403 845,24	4,37
Pietarsaari	19 657	247	1 264 219,55	13,67
Sievi	4 585	63	125 585,13	1,36
Toholampi	2 750	119	419 272,36	4,53
Veteli	2 912	113	429 248,00	4,64
Sopimuskunnat:				
Kruunupyy	6 268	90	28 995,26	0,31
Pedersöre	11 289	34	57 990,52	0,63
Vöyri	6 185	4	28 995,26	0,31
Yhteensä	127 637	3 908	9 249 755,84	100

Taulukko 1. Jäsenkuntien asukasmäärät, laskennalliset vuosiopiskelijamäärät ja omistusosuudet

3.2. Strategia 2026-2030 ja osastrategiat

Strateginen ohjelma tai osastrategia	Strategiasta johdettuna keskeiset tavoitteet 2027-2029 (yhtymähallitus hyväksyy erilliset osastrategiat ja ohjelmat)
Henkilöstöstrategia	<ul style="list-style-type: none"> Kehittämistoiminnan tunnistaminen osana henkilöstön osaamisen kehittämistä (90-10 -malli). Henkilöstön osaamisen ajantasaisuus ja varmistaminen määriteltyjen painopisteiden osalta. Vastuullisen työkäyttäytymisen ja turvallisemman tilan periaatteiden huomioiminen kaikessa toiminnassa. Onnistumiskeskustelukäytäntöjen kehittäminen. Esihenkilötyön ja johtamisen kehittämishanke. Innovatiivisuuden ja rohkeuden palkitsemisen käytännöt.
Työsuojelun toimintaohjelma	<ul style="list-style-type: none"> Työympäristöjen turvallisuus, terveellisyys ja ennaltaehkäisevä työsuojelutyö vahvistuvat. Työsuojelun, työhyvinvoinnin ja riskienhallinnan yhteys arjen johtamiseen selkeytyy. Työturvallisuuteen liittyvät havainnot, riskit ja korjaavat toimenpiteet käsitellään järjestelmällisesti. Yhteisöllisyyttä, työkykyä ja hyvinvointia tukevat toimintatavat vahvistuvat koko organisaatiossa. Sairauspoissaolojen seuranta hyödynnetään ennakoivasti työkykyjohtamisessa.
Pedagoginen ohjelma	<ul style="list-style-type: none"> Huolehditaan opiskelijavuosien määrällisestä ja laadullisesta saavuttamisesta. Vahvistetaan yhteisiä pedagogisia käytäntöjä Kehitetään opetuksen ja ohjauksen riittävyyden ja laadun yhteisiä periaatteita. Kehitetään toimintamalleja opintojen keskeyttämisen ehkäisemiseksi. Vahvistetaan työpaikalla toteutettavien näyttöjen suorittamista. Vahvistetaan opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyötä.
Kansanopistostrategia	<ul style="list-style-type: none"> Kansanopisto vahvistaa sivistyksen, kasvun ja yhteisöllisen oppimisen roolia Kpedun kokonaisuudessa. Koulutustarjonta tukee opiskelijoiden hyvinvointia, osallisuutta ja jatkopolkuja. Kansanopiston vetovoima ja tunnettuus kehittyvät osana Kpedun vaikuttavaa koulutustehtävää. Opiskelijakokemus ja opiskelijoiden suosittelu vahvistuvat. Yhteistyö alueen toimijoiden, oppilaitosten ja työelämän kanssa tukee koulutuksen ajantasaisuutta.
Vastuullisuusohjelma	<ul style="list-style-type: none"> Taloudellinen, sosiaalinen ja ekologinen vastuu näkyy opetuksessa, palveluissa ja arjen toimintatavoissa. Hiilijalanjälkeä seurataan ja pienennetään suunnitelmallisesti. Kestävän kehityksen ja vihreän siirtymän osaaminen vahvistuu opiskelijoiden ja henkilöstön toiminnassa. Opintojen keskeyttämisastetta pienennetään hyvinvointia ja osallisuutta tukevilla toimenpiteillä. Työelämäpalaute vastuullisuudesta paranee.

Strateginen ohjelma tai osastrategia	Strategiasta johdettuna keskeiset tavoitteet 2027-2029 (yhtymähallitus hyväksyy erilliset osastrategiat ja ohjelmat)
Kokonaisturvallisuus- ja riskienhallintaohjelma	<ul style="list-style-type: none"> • Kokonaisturvallisuuden johtaminen, vastuut ja toimintamallit selkeytyvät koko organisaatiossa. • Riskienhallinta kytketään tiiviisti strategian toimeenpanoon, talouteen ja toiminnan suunnitteluun. • Turvallisuusosaaminen, varautuminen ja häiriötilanteiden hallinta vahvistuvat. • Opiskelijoiden, henkilöstön ja asiakkaiden turvallisuuden kokemusta parannetaan. • Turvallisuus- ja riskienhallintatiedon raportointi tukee ennakoivaa päätöksentekoa.
Projektitoiminnan strategia	<ul style="list-style-type: none"> • Ulkopuolisen hankerahoituksen määrä kasvaa ja hankkeet tukevat strategisia painopisteitä. • Hanketoiminta vahvistaa alueen, yritysten ja koulutuksen kehittämistä. • Projektiosaaminen ja projektien vaikuttavuuden seuranta kehittyvät. • Hankkeiden tuloksia juurrutetaan opetukseen, palveluihin ja organisaation uudistumiseen. • Verkostohankkeiden määrä ja laatu tukevat Kpedun asemaa aktiivisena kumppanina.
eKpedu-digistrategia	<ul style="list-style-type: none"> • Parannetaan henkilöstön digiosaamista. • Laaditaan tekoälystrategia. • Vahvistetaan dataosaamista johtamistyössä ja rakennetaan strategisia tietotyöpöytiä. • Kehitetään digitaalisen toimintaympäristön elinkaaren hallintaa. • Digitaalisten oppimisympäristöjä kehittäminen.
Asiakkuus- ja viestintästrategia	<ul style="list-style-type: none"> • Kpedun tunnettuus, vetovoima ja vaikuttavuus vahvistuvat alueella ja työelämässä. • Työelämäyhteistyö ja asiakkuuksien johtaminen kehittyvät tavoitteellisiksi ja mitattaviksi. • Omistajakuntien ja työelämän palaute yhteistyöstä paranee. • Viestintä on avointa, ajankohtaista, monikanavaista ja strategiaa tukevaa. • Koulutustarjonta ja palvelut vastaavat ennakoidusti alueen osaamistarpeisiin.
KV-strategia	<ul style="list-style-type: none"> • Kansainvälisten kumppanuuksien määrä ja aktiivisuus kasvavat strategisesti valituilla painopistealueilla. • Kansainvälisyys tukee opiskelijoiden ja henkilöstön osaamisen kehittymistä. • KV-yhteistyö vahvistaa koulutuksen laatua, verkostoja ja alueen elinvoimaa. • Kansainväliset verkostot tuovat uusia ideoita opetuksen, hanketoiminnan ja palvelujen kehittämiseen. • KV-toiminnan tuloksia seurataan ja hyödynnetään strategian toimeenpanossa.

3.3. Organisaatio

Organisaation uudistamisen lähtökohtana oli Kpedun strategian 2026–2030 toimeenpanon vahvistaminen sekä tarve selkeyttää johtamista, vastuuta, päätöksentekoa ja toiminnan ohjausta muuttuvassa toimintaympäristössä. Uudistuksella tavoitellaan organisaatiota, jossa koulutuspalvelut, yhteiset palvelut, elinvoimapaalvelut ja konserniyhtiöt tukevat entistä johdonmukaisemmin yhteisiä strategisia tavoitteita. Keskeistä on, että toiminta on vaikuttavaa, vastuullista, taloudellisesti kestävää ja laadukkaasti johdettua.

Uudistamisen tavoitteena on vahvistaa strategian mukaista johtamisjärjestelmää, jossa vastuut, toimivalta ja päätöksenteko ovat selkeästi määritellyjä. Samalla tavoitteena on parantaa toiminnan tuloksellisuutta, palvelujen laatua, henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointia, riskienhallintaa sekä kykyä vastata alueen osaamistarpeisiin. Organisaation rakenteen ja ohjeistuksen tulee tukea arjen johtamista, ennakoivaa talouden ja toiminnan suunnittelua sekä yhteistä tilannekuvaa koko koulutusyhtymässä.

Hallintosääntö muodostaa organisaation toimivallan, päätöksenteon ja hallinnon keskeisen perustan. Sen tehtävänä on määrittää toimielinten, viranhaltijoiden ja johdon päätösvalta sekä varmistaa, että Kpedun toiminta perustuu selkeään vastuunjakoon, hyvään hallintoon ja lainmukaiseen päätöksentekoon. Organisaatiouudistuksessa hallintosäännön merkitys korostuu erityisesti siinä, että toimivaltuudet, nimenkirjoitusoikeudet, hankintapäätökset ja delegointimahdollisuudet ovat yhdenmukaisia uuden organisaatorakenteen kanssa.

Toimintasääntö täsmentää hallintosäännön pohjalta Kpedun sisäistä tehtävä- ja vastuunjakoa. Siinä määritellään palvelualueiden, johtotiimien, esihenkilöiden ja päälliköiden tehtävät, sijaistamiset sekä keskeiset ratkaisuvalluudet. Toimintasääntö tukee organisaatiouudistusta konkretisoimalla, miten strategian toimeenpano, toiminnan ja laadun jatkuva parantaminen, henkilöstöjohtaminen, turvallisuus, riskienhallinta ja tiedonkulku toteutuvat käytännön johtamisessa.

Projektihallinnon yleisohje varmistaa, että Kpedun hanketoiminta on suunnitelmallista, strategiaan kytkeytyvää, taloudellisesti hallittua ja rahoittajien vaatimusten mukaista. Ohjeessa määritellään projektien valmistelun, hyväksymisen, asettamisen, vastuiden, talouden, hankintojen, raportoinnin, arvioinnin ja päättämisen keskeiset menettelyt. Organisaatiouudistuksen näkökulmasta projektihallinnon ohje tukee hanketoiminnan vaikuttavuutta, sisäistä valvontaa sekä ulkopuolisen rahoituksen hyödyntämistä strategisten tavoitteiden toteuttamisessa.

Hankintaohje ohjaa Kpedun hankintoja avoimuuden, tasapuolisuuden, syrjimättömyyden, suhteellisuuden ja kokonaistaloudellisuuden periaatteiden mukaisesti. Ohjeessa määritellään pienhankintojen ja kynnysarvot ylittävien hankintojen menettelyt, hankinnan ennakoidun arvon laskeminen, sopimustoimittajien käyttö, tarjouspyyntöjen sisältö, päätöksenteko, sopimukset, tiedoksianto ja muutoksenhaku. Uudessa organisaatiossa hankintaohje selkeyttää hankintaprosessin johtamista, vastuuta ja dokumentointia sekä tukee talouden kestävyyttä ja sisäistä valvontaa.

Vastuullisuusohje ja vastuullisuusohjelma kokoavat yhteen Kpedun taloudellisen, sosiaalisen ja ekologisen vastuun periaatteita. Vastuullisuus näkyy opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvoinnissa, yhdenvertaisuudessa, turvallisissa oppimis- ja työympäristöissä, eettisessä toiminnassa, yhteisövaikuttavuudessa, kestävän kehityksen edistämisessä sekä resurssien vastuullisessa käytössä. Organisaatiouudistuksen tavoitteena on varmistaa, että vastuullisuus ei ole erillinen toiminto, vaan osa johtamista, opetusta, palveluja, hankintoja, riskienhallintaa ja arjen päätöksentekoa.

Sisäisen valvonnan, riskienhallinnan ja sisäisen tarkastuksen ohje täydentää hallintosääntöä ja muuta johtamisjärjestelmää määrittämällä, miten tavoitteiden toteutumista, toiminnan laillisuutta, taloudellisuutta, tuloksellisuutta, omaisuuden turvaamista ja riskien hallintaa seurataan. Ohje korostaa, että sisäinen valvonta ja tarkastus sekä riskienhallinta ovat osa jokapäiväistä johtamista, toiminnan suunnittelua, päätöksentekoa, seurantaa ja raportointia. Organisaatiouudistuksessa tämä tarkoittaa, että jokaisella toimijalla on vastuu oman tehtäväalueensa riskien tunnistamisesta, arvioinnista ja hallinnasta sekä poikkeamiin reagoimisesta.



Kuva 4. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän organisaatio 1.1.2026 alkaen

Sisäisen hallinnon toteutumista ohjataan johtoryhmän ja vastuualueiden johtotiimien kautta, joita ovat:

- Johtoryhmä (määritelty hallintosäännössä)
- Johdon foorumi (päälliköt ja esihenkilöt, toimintasääntö)
- Koulutuspalvelujen johtotiimi (toimintasääntö)
- Yhteisten palvelujen johtotiimi (toimintasääntö)
- Elinvoimapaalvelujen johtotiimi (toimintasääntö)

Organisaatioon liittyy myös yhteiset kehittämistiimit, jotka rakenteellisesti lähinnä päivittyivät aiemmasta. Yhteisissä kehittämistiimeissä on tasapuolisesti edustajia eri työyksiköistä. Yhteiset kehittämistiimit ovat:

- Heke-tiimi (henkilöstöasiat)
- Keke-tiimi (vastuullisuus ja kestävä kehitys)
- Laatutiimi
- Peda-tiimi (pedagogiset asiat)
- Projektitiimi
- Tietohallintotiimi
- Turvallisuustiimi
- Viestintä- ja markkinointitiimi

3.4. Opiskelijamäärän kehitys 2024–2029

Alla oleviin taulukoihin on opiskelijamäärät ilmaistu laskennallisina opiskelijavuosina. Maksuttoman koulutuksen opiskelijavuositavoite on määrä, joka vähintään tulee saavuttaa. Ei-maksuttoman koulutuksen osalta taas kyseessä on rahoituspäätöksessä annettu enimmäismäärä ei-maksuttoman koulutuksen järjestämiseen. Vapaan sivistystyön mukaiset koulutukset on ilmaistu opiskelijaviikkoina ja muu maksullinen palvelutoiminta euroina, kaikki muut opiskelijavuosina.

Ammatillisen koulutuksen opiskelijavuodet	2024	2025	2026e	2027	2028	2029
Maksuton koulutus		1 266	1 535	1 505	1 530	1 550
Ei-maksuton koulutus		1 470	1 125	1 100	1 100	1 100
Yhteensä	2 925	2 736	2 660	2 605	2 630	2 650

Toimialat	Toteuma 2022	Toteuma 2023	Toteuma 2024	Toteuma 2025	Ennuste 2026 2.9.2026	TA 2027 maksuton vähintään	TA 2027 ei - maksuton
Hyvinvointialat ja tuva			487,3	435,0	425,7	210,0	200,0
Kansanopisto ja kasvatusalat			123,5	137,3	145,4	40,0	105,0
Laajennettu oppisopimus			146,2	112,3	67,5		95,0
Luonnonvara-alat			582,1	553,1	546,4	235,0	290,0
Palvelualat			532,1	483,7	455,3	230,0	190,0
Rakentaminen ja kuljetus			355,2	350,1	371,6	340,0	40,0
Tekniikka			699,0	664,1	659,8	450,0	180,0
Kaikki yhteensä	2 910,3	2 869,7	2 925,5	2 735,6	2 671,7	1 505,0	1 100,0

Taulukko 2. Ammatillisen koulutuksen opiskelijavuodet

Muut opiskelijavuodet ja opiskelijaviikot	2024	2025	2026e	2027	2028	2029
Toisille koulutuksen järjestäjille myydyt koulutukset	19,2	24,9	30	35	40	40
Vapaan sivistystyön koulutukset opiskelijaviikkoina	10 216	10 146	9 000	9 500	9 500	9 500
Muu maksullinen palvelutoiminta (m€)	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	2,0

Taulukko 3. Muut opiskelijavuodet ja -viikot

3.5. Henkilöstötavoitteet ja henkilöstömäärän kehitys

Suunnitelmakauden tavoitteet pohjautuvat uuteen strategiaan ja henkilöstöstrategiaan, joka sisältää kuusi päätavoitetta. Tavoitteena on kehittää henkilöstön osaamista, esihenkilötyötä ja työurajohtamisen käytäntöjä. Lisäksi edistetään työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Yhtenä päätavoitteena on rohkeus ja innovatiivisuus.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi on laadittu osaamisen johtamisen ja kehittämisen mallit. Henkilöstön osaamisen kehittämistä tapahtuu 90-10 -mallin mukaisesti osallistumalla Kpedun kehittämistoimintaan esim. hankkeet, verkostot ja työelämäyhteistyö. Käyttöön otetaan edelleen vahvemmin henkilöstön osaamisen varmistamiseksi itslearning –kurssit määriteltujen painopisteiden osalta.

Henkilöstön hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä edistetään työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti. Työhyvinvointia mitataan ja arvioidaan säännöllisesti sekä tarpeisiin reagoidaan kehittämistoimenpiteillä. Onnistumiskeskustelukäytäntöjä kehitetään ja turvallisuutta kehitetään jatkuvilla parannustoimilla.

Kokonaishenkilöstömäärän kehitys on riippuvainen koulutuksen volyymista ja käynnissä olevista hankkeista. Koulutusyhtymässä oli tarkasteluhetkellä 1.9.2026 yhteensä 403 työntekijää (ilman sivutoimisia), joista 89,8 % (362) oli vakituksessa palvelussuhteessa. Opetushenkilöstön osuus koko henkilökunnasta oli 54,8 % (221). Naisten osuus henkilömäärästä oli 60,3 % (243). Koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluhetkellä 50,8 vuotta ja vakituisten henkilöstön keski-ikä oli 51,3 vuotta. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaiden määrä oli noin 59,8 % (241) ja yli 55-vuotiaiden määrä 41,2 % (166). Vuonna 2025 eläkkeelle jäi 13 työntekijää. Vuonna 2026 on 1.9. mennessä eläkkeelle siirtynyt neljä henkilöä. Sairauspoissaolot ovat tässä vaiheessa vuotta vähentyneet verrattuna vuoteen 2025.

Talousarviovuodelle 2026 arvioitu henkilötötyvuosimäärä on 395. Suunnitelmakaudella 2027–2028 henkilöstömäärän arvioidaan hieman laskevan.

Henkilöstömääriä ja -rakennetta koskevat mittarit ja tunnusluvut vuosille 2027–2028 esitetään tarkemmin liiteosan 7.1 mittaritaulukossa.

3.6. Suunnitelmakauden yhteiset toimintapolitiikat

3.6.1. Johtaminen ja konsernitoiminta

Koulutusyhtymän tavoitteena on vahvistaa hyvän hallinnon toimintaperiaatteiden toteuttamista, mikä tarkoittaa toimintarakenteiden ja -tapojen laadukkuutta, kokonaisvaltaista riskienhallintaa ja vastuullisuutta, sisäistä valvontaa ja arviointitoimintaa sekä konserniohjauksen toteuttamista.

Vuonna 2018 laadittu Konserniohje sisältää konsernitoiminnassa noudatettavat periaatteet. Konserniohje tarkistetaan hallintosäännön muutosten ja suositusmuutosten vuoksi keväällä 2027. Tilinpäätöksen lisäksi osavuosikatsauksissa raportoidaan koulutusyhtymän konsernitason toteutumat.

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

Koulutusyhtymä omistaa konsernina 75 % omistusosuudella Kiinteistö Oy Kokkolan Kampuksen. Yhtiö omistaa Kampushallin sekä yliopistokeskuksen kiinteistön. Lisäksi yhtiön kautta vuokrataan koulutusyhtymän omistamia tiloja mm. ammattiopisto Luoville, Kokkolan kaupungille ja Osuvakoulutus Oy:lle.

Johtuen kilpailuneutraliteettilainsäädännöstä, koulutusliiketoimintaa toteutetaan Osuvakoulutus Oy:n kautta. Koulutusyhtymän omistusosuus yhtiöstä on 100 %. Konsernitason riskienhallinnan näkökulmasta koulutusyhtymä on myöntänyt omavelkaiset takaukset Kiinteistö Oy Kokkolan Kampuksen investointilainoihin.

Koulutusyhtymä on omistajana Centria-ammattikorkeakoulussa. Omistusosuus äänivaltaisista osakkeista on 18,5 %. Muut olennaiset omistusosuudet ovat: KOY Innogate 30,6 %, Kannuksen Tutkimustila Luova Oy 25 % ja Kiinteistö Oy Kannuksen Lemmikki 49 %.

3.6.2. Toiminta- ja laatujärjestelmä

Kpedun laadunhallinta on osa päivittäistä johtamista ja toimintaa. Sen tavoitteena on varmistaa hyvä asiakaskokemus, toiminnan tuloksellisuus ja vaikuttavuus sekä jatkuva parantaminen. Kpedun laatuohjeistus on hyväksytty johtoryhmässä vuoden 2025 alussa ja ohjeistusta päivitetään vuoden 2027 alussa vastaamaan uuden strategian ja osastrategioiden perusteita. Toimintaa ohjaavat strategia, arvot ja vuosittaiset suunnitelmat, joista johdetaan mitattavat tavoitteet asiakkaille, henkilöstölle, prosesseille, taloudelle ja vaikuttavuudelle.

Kpedun laatujärjestelmän keskeiset periaatteet:

- Asiakslähtöisyys: suunnittelussa huomioidaan asiakkaiden ja sidosryhmien tarpeet.
- Tiedolla johtaminen: mittareita, palautetta, arviointeja ja ajantasaista tietoa hyödynnetään päätöksissä ja kehittämisessä.
- Jatkuva parantaminen: PDCA-mallia toteutetaan kaikilla organisaation tasoilla: suunnittele, toteuta, arvioi ja paranna.
- Yhteinen vastuu laadusta: johto, esihenkilöt, tiimit ja henkilöstö osallistuvat laadun varmistamiseen ja kehittämiseen.
- Läpinäkyvyys ja oppiminen: tuloksia käsitellään säännöllisesti ja hyviä käytäntöjä jaetaan koko organisaatiossa.

Laatutavoitteita vuonna 2027:

- Varmistetaan, että strategisilla tavoitteilla on selkeät mittarit, vastuut ja säännöllinen seurantarytmi.
- Kytetään palaute- ja arviointitiedon käsittely johdon katselmuksiin ja toimialojen kehittämiseen
- Seurataan sovittujen kehittämistoimien etenemistä ja vaikutuksia.
- Varmistetaan henkilöstön osallistuminen, laatuosaaminen sekä ajantasainen ohjeistus.
- Pidetään toimintakäsikirja ja Wihtori-intran ohjeistus ajantasalla ja helposti hyödynnettävinä.

3.6.3. Sisäinen valvonta, riskienhallinta ja sisäinen tarkastus

Vastuullisuus, turvallisuus, sisäinen valvonta ja riskienhallinta - nämä ovat kaikki osa normaalia jokapäiväistä tekemistä ja toimintaa, joihin osallistuu koko organisaatio. Vuonna 2023 päivitettiin sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje ja 2024 on sanoiattu vastuullisuutta omaksi ohjeekseen.

Koulutusyhtymän sisäinen valvonta on se osa johtamista, jolla tunnistetaan, ennaltaehkäistään ja hallitaan riskejä. Sisäinen valvonta on johtamisen osa jokaisessa esimiestehtävässä. Esihenkilöille vastuutettuja sisäisen valvonnan keinoja ovat mm. laskujen hyväksyminen, toimivapaiden hyväksyminen ja työtehtävien mukanaan tuoma työnjohtaminen. Henkilöstö osallistuu sisäiseen valvontaan mm. ilmoituksia tekemällä.

Tavoitteet ja toiminnot sisäiselle valvonnalle 2027:

- Sisäisen tarkastuksen toimintamallin käyttöönotto
- Riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan uuden toteuttaminen (sisällytetty sisäinen tarkastus sekä riskikartat ja riskikriteerit)

Riskienhallinta on sidottu toimintavuoteen alkaen tulevan vuoden suunnittelusta ja päättyen menneen vuoden toimintakertomuksiin ja raportteihin. ISO-järjestelmän mukaisesti riski tarkoittaa epävarmuuden vaikutusta tavoitteisiin nähden ja voi olla positiivinen (mahdollisuus) tai negatiivinen (uhka, vaara). Koko henkilöstö (ja osin jopa opiskelijat) osallistuu riskien kartoittamiseen ja tunnistamiseen, kun taas arvioinnista, analysoinnista ja johtopäätöksistä vastaavat esihenkilöt, palvelualueiden johtajat ja Kpedun johto. Riskienhallinnan vastuut on kuvattu hallintosäännössä, mutta osa siihen liittyvistä tehtävistä ja vastuista tulee työntekijän tehtävän/toimenkuvan myötä.

3.6.4. Vastuullisuus ja kokonaisturvallisuus

Vastuullisuus Kpedussa on mm. yhteiskuntavastuuta, kestävää kehitystä, eettistä vastuullisuutta, taloudellista vastuullisuutta ja sosiaalista vastuullisuutta. Lähtökohtaisesti ammatillinen koulutus on (yhteiskunta)vastuullinen toimija, koska se edistää yhteiskunnan hyvinvointia ja kestävää kehitystä mm. valmistamalla opiskelijoita suoraan työelämään. Kpedulla on siis jo perustehtävänsä vuoksi tärkeä rooli kestävän kehityksen ja vastuullisuuden edistämisessä. Tavoitteet ja toiminnot vastuullisuuden kehittämiseksi:

- OKKA-sertifikaatin saaminen ja ylläpitäminen
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen
- Mittareista sopiminen
- Opiskelijan vastuullisuuspolun selkiyttäminen
- Vastuullisuusviestinnän kehittäminen

Kokonaisturvallisuus Kpedussa käsittää mm. työturvallisuuden ja työsuojelun (vastuuhenkilö turvallisuuspäällikkö), työhyvinvoinnin (vastuuhenkilö henkilöstöpäällikkö) sekä kiinteistöturvallisuuden ja vartiointin (vastuuhenkilö kiinteistöpäällikkö). Työturvallisuuslain mukaisesti jokainen Kpedussa toimiva on vastuussa omasta ja toisen turvallisuudesta. Vastuuhenkilöiden tehtävänä on luoda puitteet ja mahdollisuus turvalliselle toiminnalle sekä toimia asiantuntijana. Turvallisuuden ja varautumisen toimenpiteitä mitataan PRO24-järjestelmään tehtyjen ennakoivan työn ilmoitusten avulla.

Työsuojelun tavoitteet työsuojelukaudelle 2026-2029 (työsuojelun toimintaohjelma):

- Työ- ja työmatkatapaturmien vähentäminen
- Henkilöstön sairauspoissaolojen vähentäminen
- Tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähentäminen
- Mielenterveysperustaisten poissaolojen vähentäminen
- +55-vuotiaiden työkyvyn tukeminen
- Työilmapiirin kehittäminen

Strategiakaudella kehitetään henkilöstön toimintavalmiutta äkillisten kriisitilanteiden varalle.

- vuosittaiset sisällesuojautumisen ja poistumisen harjoitukset, tilannekohtaisesti myös muita harjoituksia
- toimintaohjeisiin perehdyttäminen
- väestönsuojiiin tutustuminen ja niiden käytön periaatteet
- vastuisiin ja velvoitteisiin sekä eri toimijoiden rooleihin perehdyttäminen
- varautumissuunnitelma yhteiskunnallisiin poikkeusoloihin (sotatila, mahdolliset evakuoinnit ja Kpedun mahdollisuus tukea viranomaisia ja yhteiskuntaa poikkeusoloissa).
- ohje drooniuhkan varalta
- vakavan häiriötilanteen toimintakortti (ohje vakavan häiriötilanteen johtamisesta) ja sen harjoittelu.

Toimialoilla/toiminnoissa/tiimeissä

- päivitetään alan työturvallisuus, työterveys ja tapaturman vaarojen kartoitus. Lisäksi toteutamme työsuojelun toimintaohjelmassa mainitut tavoitteet.
- oman alan tapaturmien ja läheltäpiti-tilanteiden käsittely vähintään kerran vuodessa – mahdolliset kehittämistoimet näiden perusteella

Vuosittain johdon katselmus (maaliskuu)

- Edellisen vuoden turvallisuusraportti.
- Näkymiä kuluvan ja tulevan vuoden globaaleihin, alueellisiin ja paikallisiin riskeihin.

3.6.5. Henkilöstön yhteistoiminta

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

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää koulutusyhtymän palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Yhteistoiminnassa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esihenkilöiden ja työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä.

Yhteistoimintamenettelyn asiapiiriin kuuluvat muun muassa ainakin asiat, jotka koskevat

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

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä myös opintovapaalain 9 §, työterveyshuoltolain 11 § ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:ssä tarkoitetut asiat. Välittömän yhteistoiminnan toteuttamisen muotoja ovat esimerkiksi onnistumiskeskustelut, palautteen antaminen, tiimi- ja toimialakokoukset, tiedotustilaisuudet, koulutus- ja tiedotusluonteiset neuvottelutilaisuudet, osallistuminen kehittämisprojekteihin, laatu- ja tuloksellisuusryhmät sekä tiimitoiminta.

3.6.6. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on valmisteltu säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, johon otettiin mukaan vuonna 2026 myös monimuotoisuus. Tasa-arvoa säätelee laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L 609/1986). Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolakiin tuli 1.9.2023 lisäys sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyyn. Työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan jokaisen ihmisen yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, opiskella, kehittyä työssään sekä tulla kuulluksi, kohdelluksi ja palkituksi siinä ilman asenteellisia tai rakenteellisia rajoituksia, jotka johtuvat sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, iästä, kansallisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä seikasta.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on tavoitteena edistää työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä kehittää monimuotoisuuden huomioivaa organisaatiokulttuuria. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen on myönteinen vaikutus henkilöstön hyvinvointiin ja ilmapiiriin. Tavoitteena on auttaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä työskenteleviä ja opiskelevia tunnistamaan, arvioimaan ja tarvittaessa muuttamaan toimintatapojaan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämistä tukevaan suuntaan.

Kun työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja heidän työtään arvostetaan, lisää se viihtyvyyttä ja motivaatiota työyhteisössä. Oppilaitoksissa työskentelevien asenteet ja toimintatavat välittyvät ja vaikuttavat myös opiskelijoiden arvomaailmaan ja käyttäytymiseen.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän henkilöstön tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelma painottuu erityisesti palvelussuhteen elinkaaren eri vaiheisiin, palvelussuhteen ehtoihin ja palkkausta koskeviin asioihin. Opetustoiminnan tasa-arvosuunnitelmassa kiinnitetään huomiota tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja edistämiseen mm. opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintasuorituksia arvioitaessa.

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

Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi suunnittelukaudella 2026–2026 painopisteitä ovat mm.:

- kehitämme työ- ja opiskeluympäristöjä sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille
- huolehdimme siitä, ettei työntekijä tai opiskelija joudu häirinnän tai ahdistelun kohteeksi
- kiinnitämme huomiota tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumista vaikeuttaviin asenteisiin
- hyväksymme ihmisten erilaisuuden luonnollisena ja yhteisöä rikastuttavana asiana
- kiinnitämme huomiota tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen urakehityksessä ja kouluttautumisessa
- edistämme tasa-arvoista palkkausta
- vahvistamme päätöksentekomenettelyn tasa-arvoisuutta, yhdenvertaisuutta sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja osallisuutta
- käytössä on toimintamalli, joilla välittömästi puututaan epäasialliseen kohteluun, kiusaamiseen, häirintään tai ahdisteluun, jos sitä tapahtuu.

Tasa-arvoajattelu, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus tulee olla näkyvä periaate kaikessa opetuksessa ja ohjauksessa. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä oppimisympäristönä vaalii suvaitsevuutta, tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä huomioi erilaiset opiskelijat.

Vastuu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikalla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta, yhdenvertaisesta ja monimuotoisuuden huomioivasta käytöksestä ja toiminnasta kuuluu koko työyhteisölle

4. TALOUSARVION JA TALOUSSUUNNITELMAN 2027–2029 PERUSTELUT

4.1. Strategia ja suunnitelmakauden päätavoitteet ja mittarit

Suunnitelmakaudella 2027–2029 Kpedun onnistuminen edellyttää, että strategian toimeenpano näkyy arjen johtamisessa, toiminnan laadussa, talouden tasapainossa ja vaikuttavuudessa.

Alla on listattu yhtymäsuunnitelman vuosien 2027-2029 keskeiset kriittiset menestystekijät, joissa onnistuminen ratkaisee strategian etenemisen.

1. Strategian toimeenpano viedään osaksi vuosittaista johtamista, talousarviota, yhtymäsuunnitelmaa ja toimialojen tavoitteita.
2. Opetuksen ja ohjauksen laatu, opiskelijakokemus sekä työelämävastaavuus paranevat mitattavasti.
3. Henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi, yhteisöllisyys ja esihenkilötyön laatu vahvistuvat.
4. Talouden tasapaino, investointikyky ja toimintatuottojen sekä -kulujen kestävä suhde varmistetaan.
5. Vastuullisuus, turvallisuus ja riskienhallinta juurtuvat osaksi kaikkea toimintaa ja päätöksentekoa.
6. Uudistuminen, digitaaliset ratkaisut, hanketoiminta ja maksullinen koulutusmyynti tukevat Kpedun oman kehittymisen lisäksi myös alueen osaamistarpeisiin vastaamista.
7. Kpedun tunnettuus, vetovoima, työelämäyhteistyö, omistajakuntien luottamus ja kansainväliset verkostot vahvistuvat.

OSAAVA JA YHTEISÖLLINEN KPEDU	Lähtötaso 2025	Arvio 2027	Tavoite 2030
Mittari: Opetushenkilöstön pedagoginen pätevyys (%)	92,6	93,0	93,0
Mittari: Henkilöstökysely eNPS	0,0	20,0	20,0
Mittari: Sairauspoissaolot (%)	3,8	3,5	3,1
Mittari: Käydyt onnistumiskeskustelut (%)	86	95	100
VAIKUTTAVA KPEDU	Lähtötaso 2025	Arvio 2027	Tavoite 2030
Mittari: Opiskelijat NPS	56,3	59,5	60,0
Mittari: Työelämä NPS	59,0	60,0	60,0
Mittari: Työllistyminen ja jatko-opinnot (%)	84,0	85,0	90,0
Mittari: Opiskelijavuodet	2736	2600	2550
VASTUULLINEN KPEDU	Lähtötaso 2025	Arvio 2027	Tavoite 2030
Mittari: Hiilijalanjälki	uusi	X+	X++
Mittari: Opintojen keskeyttämisaste (%)	15,0	12,0	10,0
Mittari: Toimintatuotot/kulut %	110,2	108,5	110,0
Mittari: Vuosikate/nettoinvestoinnit (%)	188,8	50,0	100,0
Mittari: Työelämäpalaute vastuullisuudesta (1-5)	4,24	4,20	4,50
UUDISTAVA KPEDU	Lähtötaso 2025	Arvio 2027	Tavoite 2030
Mittari: Ulkopuolinen hankerahoitus (m€/vuosi)	2,2	2,2	2,5
Mittari: Maksullinen koulutusmyynti (osuus toimintatuotoista)	6,9	7,2	10,0
Mittari: Työelämäpalaute koulutuksen vastaamisesta osaamistarpeisiin	4,33	4,20	4,50
Mittari: Henkilöstökysely, uudistuminen ja kokeilukulttuuri (1-5)	uusi	4,00	4,30
LUOTETTAVA KPEDU	Lähtötaso 2025	Arvio 2027	Tavoite 2030
Mittari: Verkostohankkeiden lkm	49	50	50
Mittari: KV-kumppaneiden lukumäärä	130	130	130
Mittari: Omistajakuntien palaute yhteistyöstä (1-5)	uusi	4,30	4,50
Mittari: Työelämän palaute yhteistyöstä (1-5)	4,44	4,41	4,50

Taulukko 4. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän strategiamittarit

4.2. Talousarviovuoden yhteiset 2027 tavoitteet

Vuoden 2027 tavoitteet on johdettu uuden strategian päätavoitteista ja suunnitelmakauden yhteisistä onnistumistavoitteista. Aiemmasta tasapainotetun mittariston (BSC) tavoiterakenteesta on luovuttu. Talousarvion onnistumistavoitteelle asetetaan mittarit ja kunkin tavoitteen onnistumista arvioidaan vuoden 2027 osavuosisikatsauksissa, tilinpäätöksessä ja tarkastuslautakunnassa.

Strateginen tavoite	Tavoitekuvaus	Talousarvion 2027 onnistumistavoite
OSAAVA JA YHTEISÖLLINEN KPEDU	Rakennamme osaamista, yhteisöllisyyttä ja yhteistyökykyä	1. Vahvistetaan opetushenkilöstön pedagogista pätevyyttä ja osaamista. 2. Parannetaan henkilöstökyselyn eNPS-tulosta. 3. Vähennetään sairauspoissaolojen osuutta. 4. Varmistetaan, että onnistumiskeskustelut toteutuvat kattavasti vuosittain.
VAIKUTTAVA KPEDU	Olemme vetovoimainen ja tunnettu, paras paikka kasvaa ammattilaiseksi	5. Parannetaan opiskelijoiden päättökyselyn NPS-tulosta ja työelämäpalautteen NPS-tulosta. 6. Vahvistetaan valmistuneiden työllistymistä tai jatko-opintoihin siirtymistä. 7. Turvataan opiskelijavuosien tavoitteellinen toteutuminen. 8. Otetaan aktiivisesti käyttöön digitaalisia ratkaisuja. 9. Uudistetaan viestinnällisyyttä ja brändiä.
VASTUULLINEN KPEDU	Panostamme kestävyys, hyvinvointiin ja turvallisuuteen	10. Pienennetään hiilijalanjälkeä. 11. Alennetaan opintojen keskeyttämisastetta. 12. Pidetään toimintatuottojen ja -kulujen suhde kestäväällä tasolla. 13. Turvataan vuosikatteen riittävyys nettoinvestointeihin. 14. Parannetaan työelämäpalautetta vastuullisuudesta.
UUDISTAVA KPEDU	Innovoimme ja uudistumme rohkeasti	15. Pyritään säilyttämään ulkopuolinen hankerahoitus ennallaan ja lisätään maksullista koulutusmyyntiä. 16. Parannetaan työelämäpalautetta koulutuksen vastaamisesta osaamistarpeisiin. 17. Vahvistetaan henkilöstökyselyn tulosta uudistumisessa ja kokeilukulttuurissa.
LUOTETTAVA KPEDU	Olemme aktiivinen alueen, työelämän ja verkostojen kumppani	18. Lisätään verkostohankkeiden määrää. 19. Kasvatetaan aktiivisten kansainvälisten kumppaneiden lukumäärää. 20. Parannetaan omistajakuntien ja työelämän palautetta yhteistyön laadusta.

Tavoiteriskianalyysi laadittiin vuoden 2026 talousarvioon ja sitä on edelleen päivitetty vuodelle 2027. Talousarviovuoden aikana riskien arviointi sisällytetään osaksi tavoitteiden toteumaseurantaa.

<p>Tavoitteisiin liittyvät mahdollisuudet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alueen teollisuuden, vihreän siirtymän ja muiden investointien synnyttämään osaaja- ja koulutustarpeeseen vastaaminen - Oppivelvollisten koulutuspaikkojen lisääminen ja nuorisoiäluokan hyvän tason hyödyntäminen lähivuosina - Maksullisen koulutusmyynnin, oppisopimusten ja työllisyysalueyhteistyön kasvattaminen - Tekoälyn, digitalisaation, automaation ja tiedolla johtamisen hyödyntäminen opetuksessa ja palveluissa - Vahvan hanke- ja kumppanuusverkoston hyödyntäminen uusien rahoituskanavien ja toimintamallien rakentamisessa - Kansainvälisten osaajien, opiskelijoiden ja kumppanuuksien vahvistaminen alueen työvoimapulan helpottamiseksi 	<p>Tavoitteisiin liittyvät uhat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valtionrahoituksen ja rahoitusperusteiden muutokset sekä vuosien 2028–2029 julkisen talouden säästöpainet - Opiskelijavuosien väheneminen ja jatkuvan oppimisen rahoituksen supistuminen heikentävät toiminnan volyymia - Suhdanteiden, viennin ja investointien toteutumisen epävarmuus sekä nuorisotyöttömyyden kasvu - EU-, OKM- ja OPH-hankerahoituksen väheneminen ja rahoituksen suuntautuminen uusiin painopisteisiin - Kustannusten, korkojen, palkkojen ja kiinteistömenojen nousu vaarantaa talouden tasapainon ja investointikyvyn - Geopoliittiset, kyber- ja muut häiriötilanteet lisäävät varautumisen ja jatkuvuudenhallinnan vaatimuksia
<p>Tavoitteiden toteutumista tukevat vahvuudet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vahva alueellinen asema, laaja koulutustarjonta ja noin 5 000 opiskelijan palvelukyky - Hyvät työllistymistulokset, opiskelijapalaute ja työelämävastaavuus - Osaava ja sitoutunut henkilöstö sekä vahvat työelämä-, oppilaitos-, jäsenkunta- ja viranomaisverkostot - Vahvistunut projektikanta ja vakiintunut ulkoisen kehittämisrahoituksen hyödyntäminen - Uusi strategia ja organisaatio selkeyttävät johtamista, vastuuta, mittareita ja toimeenpanoa - Vahva tase, ennakoiva talousohjaus ja suunnitelmallinen kiinteistö- ja investointipolitiikka 	<p>Tavoitteiden toteutumista uhkaavat heikkoudet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kehittämisesurssit ja osaaminen jakautuvat epätasaisesti, ja avainhenkilöriippuvuus on suuri erityisesti hanketoiminnassa - Korkea henkilöstön keski-ikä, eläköityminen ja hiljaisen tiedon siirtymisen puutteet vaikeuttavat osaamisen jatkuvuutta - Uuden organisaation toimintatapojen, vastuiden ja johtamisrakenteiden vakiinnuttaminen on vielä kesken - Mittari-, palaute- ja ennakointitietoa ei vielä hyödynnetä yhdenmukaisesti päätöksenteossa ja toiminnan kehittämisessä - Hidas toimintakulttuurin muutos sekä kuormitus voivat heikentää uudistumista, työhyvinvointia ja kokeilukulttuuria - Laaja kiinteistökanta ja investointitarpeet sitovat taloudellisia voimavaroja toiminnan kehittämiseltä

Taulukko 5. Yhteisiin tavoitteisiin liittyvät riskit

4.3. Talousarviovuoden 2027 tavoitteet palvelualueittain

4.3.1. Koulutuspalvelut

Koulutuspalvelujen tavoitteena on huolehtia koulutustoiminnan määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamisesta, mikä talousarviovuodella näyttäytyy maksuttoman koulutuksen eli oppivelvollisten opiskelijoiden opiskelijavuosien määrän lisäämisestä sekä maksuttoman ja ei-maksuttoman koulutuksen kohdentamisena alueellisen työvoimatarpeen mukaisesti koulutustarjonnan laaja-alaisuudesta samalla huolehtien. Keskeistä on myös ylläpitää opiskelija- ja työelämäpalautteiden hyvää-erinomaista NPS-tulosta ja kehittää koulutusten vaikuttavuutta työllistymisen ja jatko-opintoihin siirtymisen kehittämiseksi. Muutokset valtionosuusrahoituksessa etenkin jatkuvan oppimisen osalta edellyttävät aktiivisuutta maksullisen koulutusmyynnin lisäämiseksi jokaisella toimialalla.

Pedagogisten käytäntöjen ja oppimisen tuen ja opiskeluhuollon kehittämisellä tavoitellaan opintojen keskeyttämisten pienentämistä. Talousarviovuodella kiinnitetään myös erityishuomiota oppivelvollisten saaman lähiopetuksen määrään. Lisäämme vastuullisuusopintojen tarjontaa, kehitämme henkilöstömme vastuullisuusosaamista ja seuraamme työelämäpalautetta vastuullisuudesta.

Huolehdimme henkilöstömme hyvinvoinnista sekä yhdenvertaisesta esihenkilötyöstä. Tuemme yhteisöllisyyttä ja mahdollistamme uudistamisen ja kokeilukulttuurin. Kannustamme henkilöstöämme edelleen pedagogisten opintojen suorittamiseen.

4.3.2. Elinvoimapalvelut

Elinvoimapalveluiden tavoitteena on vahvistaa Kpedun asemaa alueen elinvoiman, osaamisen ja työelämän uudistumisen aktiivisena kumppanina. Tavoitteena on varmistaa Kpedun näkyvyys ja vaikuttava viestintä sekä ylläpitää aktiivista ja systemaattista vuoropuhelua elinkeinoelämän, omistajakuntien, työllisyysalueiden ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa. Työelämästä ja verkostoista saatavaa ennakkointitietoa hyödynnetään Kpedun koulutustarjonnan, palveluiden ja kehittämistoiminnan suuntaamisessa alueen muuttuviin osaamis- ja työvoimatarpeisiin. Kpedun työelämäpalvelujen tehtävänä on toimia keskitettynä palveluna työnantajille osaamisen kehittämisen ja rekrytoinnin kysymyksissä.

Elinvoimapalveluiden keskeisiä tehtäviä ovat yritys- ja työelämäyhteistyö, verkostojen ja asiakkuuksien kehittäminen, työllisyydenhoito ja uraohjaus, projekti- ja TKIO-toiminta, kansainvälisyys, viestintä ja markkinointi sekä maksullisen palvelutoiminnan kehittäminen yhteistyössä Osuvakoulutus Oy:n kanssa. Tavoitteena on rakentaa pitkäjänteisiä kumppanuuksia, vahvistaa työelämän osaamistarpeiden ennakkointia sekä kehittää joustavia koulutus- ja palveluratkaisuja yritysten ja muiden asiakkaiden tarpeisiin. Projektitoiminnan vahva tilanne, verkostoyhteistyö, työllisyydenhoito, uraohjaus sekä yritys yhteistyön ja maksullisen palvelutoiminnan kehittäminen on tunnistettu elinvoimapalveluiden keskeisiksi vahvuuksiksi.

Elinvoimapaalvelut toimivat näin koko Kpedun uudistumista, tulopohjan monipuolistamista ja ulkoista vaikuttavuutta tukevana kokonaisuutena. Tehtävänä on yhdistää Kpedun koulutus- ja asiantuntijaosaaminen alueen yritysten, kuntien ja muiden kumppaneiden kehittämistarpeisiin sekä tuoda työelämästä ja verkostoista saatava tieto osaksi Kpedun strategista suunnittelua ja koulutustarjonnan suuntaamista. Samalla vahvistetaan Kpedun tunnettuutta, vetovoimaa ja asemaa aktiivisena alueen kehittäjänä.

4.3.3. Johtaminen ja tukipalvelut

Johtamisen ja tukipalvelujen kokonaisuus muodostuu johtamisen, hallinnon, henkilöstöasioiden, talous-, tietohallinto- ja kiinteistöpalvelujen sekä muiden yhteisten tukipalvelujen tehtävistä. Organisaatiouudistuksen jälkeen vastuut ja yhteistyörakenteet ovat aiempaa selkeämmät, ja palvelujen jatkuvuus on kyetty turvaamaan muuttuvassa toimintaympäristössä.

Vuonna 2027 painopiste siirtyy uuden organisaation vakiinnuttamisesta toimintatapojen yhdenmukaistamiseen ja palvelujen mitattavaan kehittämiseen. Strategian tavoitteet kytketään palvelualueen vuosikelloihin, prosesseihin, vastuisiin, mittareihin ja raportointiin. Henkilöstöpalveluissa toteutetaan henkilöstöstrategiaa, vahvistetaan esihenkilötyötä, osaamisen johtamista, työkykyä ja yhteisöllisyyttä sekä jatketaan palveluprosessien sähköistämistä. Talous- ja hallintopalveluissa kehitetään ennakoivaa talousohjausta, tiedon analysointia, hankintaosaamista, sisäistä valvontaa ja riskienhallintaa. Tietohallinnossa ja kiinteistöpalveluissa varmistetaan toimintavarmat, turvalliset ja kustannustehokkaat palvelut sekä edistetään digitaalisia ratkaisuja, tiedolla johtamista ja tilojen tarkoituksenmukaista käyttöä.

Johtamisen ja tukipalvelujen tavoitteena on tuottaa yhtenäisiä, oikea-aikaisia ja asiakaslähtöisiä palveluja, jotka vapauttavat koulutus- ja elinvoimapaalvelujen voimavaroja perustehtävään. Kehittämisessä painotetaan prosessien sujuvuutta, tiedon laatua, automaation hyödyntämistä, henkilöstön osaamisen varmistamista sekä eläköitymisiin ja hiljaisen tiedon siirtymiseen varautumista. Tuloksia arvioidaan sovitulla talous-, henkilöstö-, palvelun laatu-, turvallisuus- ja asiakaspalautemittareilla. Johtamisen ja tukipalvelujen vuoden 2027 onnistumistavoitteita:

1. Vakiinnutetaan uuden organisaation johtamis- ja yhteistyörakenteet, selkeytetään vastuut ja palveluprosessit sekä seurataan strategian toimeenpanoa osavuositarkastuksissa, johdon katselmuksissa ja riskienhallinnan arvioinneissa.
2. Toteutetaan henkilöstöstrategian vuoden 2027 toimenpiteet: vahvistetaan esihenkilötyötä ja osaamisen johtamista, parannetaan henkilöstökokemusta, vähennetään sairauspoissaoloja ja varmistetaan onnistumiskeskustelujen kattava toteutuminen.
3. Yhdenmukaistetaan ja digitalisoidaan keskeisiä hallinto-, henkilöstö-, talous- ja tukipalveluprosesseja, lisätään automaatiota ja parannetaan palvelujen laatua, saavutettavuutta ja vasteaikoja sisäisen asiakaspalautteen perusteella.
4. Vahvistetaan ennakoivaa talousohjausta, hankintojen suunnitelmallisuutta ja tiedolla johtamista siten, että toimintatuottojen ja -kulujen suhde, vuosikate, investoinnit ja keskeiset riskit pysyvät asetetuissa tavoitteissa.
5. Varmistetaan tietojärjestelmien, toimitilojen ja muiden tukipalvelujen toimintavarmuus, turvallisuus ja kustannustehokkuus sekä toteutetaan jatkuvuudenhallinnan, varautumisen ja hiljaisen tiedon siirron toimenpiteet.

4.4. Talousarviovuoden 2027 tavoitteet ja konserniyhtiöt

4.4.1. Osovakoulutus Oy

Osovakoulutus Oy on Kpedun 100-prosenttisesti omistama konserniyhtiö, jonka tehtävänä on täydentää Kpedun koulutus- ja työelämän palveluja joustavilla, nopeasti toteutettavilla ja markkinaehtoisilla koulutusratkaisuilla. Yhtiö toimii Kpedun ja työelämän rajapinnassa ja mahdollistaa yritysten, työyhteisöjen, työnhakijoiden ja työllisyysalueiden muuttuviin osaamistarpeisiin vastaamisen ketterästi. Maksullinen koulutustoiminta monipuolistaa Kpedun konsernin tulopohjaa ja mahdollistaa Kpedun henkilöstön ja laajan koulutusosaamisen hyödyntämisen myös markkinaehtoisessa toiminnassa. Osovakoulutuksen kouluttajina toimivat pääsääntöisesti Kpedun opettajat ja asiantuntijat, mikä vahvistaa samalla henkilöstön työelämäyhteyksiä ja tuo Kpedun osaamista entistä laajemmin yritysten käyttöön.

Osovakoulutuksen palvelutarjonnassa painottuvat kortti- ja pätevyitysmiskoulutukset, yrityskohtaiset ja räätälöidyt koulutukset, osaamisen kehittämisen asiantuntijapalvelut. Kasvavaa kysyntää on tunnistettu muun muassa turvallisuus-, esihenkilö-, työhyvinvointi-, vuorovaikutus-, tekoäly- ja digiosaamisen koulutuksissa. Tavoitteena on vahvistaa Osovakoulutuksen asemaa alueen yritysten strategisena koulutus- ja kehittämiskumppanina sekä kasvattaa ulkopuolista koulutusmyyntiä kannattavasti.

Osovakoulutus Oy

- Tuetaan Kpedun strategisten mittareiden toteutumista konserniyhtiöiden palveluissa ja raportoidaan keskeiset tulokset neljännesvuosittain.
- Parannetaan asiakas- ja käyttäjäpalautetta palvelujen laadusta, saavutettavuudesta ja toimivuudesta.
- Varmistetaan talouden tasapaino, investointien ennakointi sekä riskienhallinnan ja omistajaohjauksen säännöllinen seuranta.
- Edistetään turvallisten, terveellisten ja kestävä kehityksen mukaisten oppimis-, työ- ja palveluympäristöjen toteutumista.
- Vahvistetaan yhteistyötä Kpedun toimialojen, yhteisten palvelujen, omistajakuntien ja työelämäkumppaneiden kanssa mitattavan palautteen perusteella.

Ennuste vuodelle 2027. Osovakoulutus Oy:n liikevaihdon arvioidaan vuonna 2027 olevan noin 750.000 € eli kasvavan maltillisesti tai säilyvän lähellä vuoden 2026 tasoa. Kasvu edellyttää aktiivisen myynnin onnistumista, pitkäkestoisten asiakkuuksien lisääntymistä sekä työvoima-, JOTPA- ja hankekoulutusten suunniteltua käynnistymistä. Keskeisiä ovat turvallisuus-, esihenkilö-, työhyvinvointi-, vuorovaikutus-, tekoäly- ja digikoulutukset.

Keskeisiä riskejä ovat asiakkaiden pitkät päätösaajat, kiristynvä kilpailu, koulutusten osallistujamäärien vaihtelu sekä työvoima- ja hankerahoituksen epävarmuus. Lisäksi resurssien sitoutuminen ennen asiakassopimusten varmistumista voi heikentää kannattavuutta ja kassaa. Riskejä hallitaan aktiivisella myyntiputken seurannalla, ennakkomaksuilla ja selkeillä sopimusehdoilla, kustannusten joustavalla mitoituksella sekä kuukausittaisella tulos- ja kassavirtaennusteella.

4.4.2. Kiinteistö Oy Kokkolan Kampus

Kiinteistö Oy Kokkolan Kampuksen 1,2 m€ osakekannasta Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä omistaa 75 % ja Kokkolan kaupunki 25 %. Yhtiö on rakennuttanut ja omistaa Kokkolan yliopistokeskuksen rakennuksen ja Kampushallin rakennuksen, jotka molemmat sijaitsevat Kokkolan kampusalueella Kpedulta vuokratuilla tonteilla. Lisäksi yhtiö vuokraa kuntalain kilpailuttamissäännösten mukaisesti toimitiloja Kpedulta, joita se vuokraa markkinaehtoisesti lähinnä Ammattiopisto Luoville. Yhtiön omistamien rakennusten kiinteistöhuollon hoitaa Kpedun kiinteistöpalvelut.

Kiinteistö Oy Kokkolan Kampuksen tuloslaskelma osoittaa, että yhtiön taloutta hoidetaan voitollisesti ja voitto kertyy lähinnä pääomavuokrasta. Vuokralaisilta peritään ennakkovuokraa, joka tasataan vuoden lopussa ja yleensä vuokralaiset saavat palautusta loppuvuonna. Vuokrauseruste kannustaa vuokralaisia säästämään käyttökustannuksissa, koska siten saavat toiminnastaan välitöntä rahallista hyötyä.

Yhtiön tase on ns. vahva eli yhtiössä on kertynyt olennainen määrä ylijäämää tulevien peruskorjausinvestointien rahoittamiseksi. Lainoja on jäljellä noin 3,3 m€ kohdistuen kampushallin rakentamiseen. Yliopistokeskuksen rakennuksen osalta lainat on maksettu pois, mutta jäljellä on vielä poistoja, joita katetaan pääomavuokralla. Yhtiön kiinteistöjen poistoajat ovat 30 vuotta.

Kiinteistö Oy Kokkolan Kampus

- Tuetaan Kpedun strategisten mittareiden toteutumista konserniyhtiöiden palveluissa ja raportoidaan keskeiset tulokset neljännesvuosittain.
- Parannetaan asiakas- ja käyttäjäpalautetta palvelujen laadusta, saavutettavuudesta ja toimivuudesta.
- Varmistetaan talouden tasapaino, investointien ennakointi sekä riskienhallinnan ja omistajaohjauksen säännöllinen seuranta.
- Edistetään turvallisten, terveellisten ja kestävä kehityksen mukaisten oppimis-, työ- ja palveluympäristöjen toteutumista.
- Vahvistetaan yhteistyötä Kpedun toimialojen, yhteisten palvelujen, omistajakuntien ja työelämäkumppaneiden kanssa mitattavan palautteen perusteella.
- Selvitetään mahdollisuudet toteuttaa Kokkolan ammattikampuksen asuntola yhtiön hankkeena.

Ennuste vuodelle 2027. Kiinteistö Oy Kokkolan Kampuksen liikevaihdon arvioidaan olevan vuonna 2027 noin 1.450.000 € eli säilyvän vakaana, koska tulot muodostuvat pääosin pitkäaikaisista vuokrasopimuksista. Vuokratuottoihin vaikuttavat käyttömenojen kehitys ja vuoden lopussa tehtävä ennakkovuokrien tasaus, joten liikevaihdon kasvu jäänee maltilliseksi. Yhtiön arvioidaan säilyvän ylijäämäisenä, ja ylijäämä muodostuu edelleen pääosin pääomavuokrasta. Kertyvä tulos vahvistaa omaa pääomaa ja varautumista tuleviin peruskorjauksiin. Vuoden 2027 lopussa taseen arvioidaan olevan edelleen vahva ja vakavarainen: oma pääoma sekä aiempien vuosien ylijäämät muodostavat merkittävän puskurin, samalla kun kampushalliin kohdistuva lainakanta pienenee suunnitelman mukaisten lyhennysten myötä.

Keskeisiä riskejä ovat korkotason ja energia- sekä ylläpitokustannusten nousu, ennakoimattomat korjaustarpeet ja tilojen käyttöasteen heikkeneminen. Myös vuokralaisten talouden kiristyminen voi lisätä painetta vuokratasoon. Riskejä hallitaan pitkäjänteisellä kunnossapitosuunnittelulla, riittävällä kassapuskurilla, lainakannan hallinnalla ja vuokrasopimusten kustannusvastaavuuden säännöllisellä seurannalla.

4.5. Talousarvion ja taloussuunnitelman 2027-2029 talouslaskelmat

4.5.1. Talousarvion 2027 ja taloussuunnitelman 2027–2029 rakenne

Koulutusyhtymän strategia 2026–2030 ja uusi organisaatio hyväksyttiin valtuustossa keväällä 2026. Valtuustoon nähden sitovana on yksi tulosalue.

Ammatillisen koulutuksen rahoituspäätös vuodelle 2027 saadaan vasta vuoden 2026 joulukuussa. Rahoitusjärjestelmän uudistuessa, talousarvio on laadittu varovaisuusperusteella opetus- ja kulttuuriministeriöstä saatujen ennakkolaskelmien mukaisesti. Mikäli opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituspäätöksissä tulee olennaisia poikkeamia arvioidusta, vuoden 2027 talousarviota tarkistetaan.

Talousarviovuodelle 2027 ja myös taloussuunnitelmavuosille 2028–2029 budjetoidut talousluvut edellyttävät talouden sopeuttamistoimenpiteiden jatkamista. Jotta Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän kehitys- ja investointikykyisyys säilyy, niin tilikausien ylijäämien tulee olla positiivisia. Talousarviovuoden 2027 yli-/alijäämäksi budjetoidaan nollatulos €. Taloussuunnitelmavuosien osalta vuoden 2028 ylijäämätavoite on +300.000 € ja vuoden 2029 ylijäämätavoite on +500 t€.

Talouden vahvistamisessa olennaista on tulorahoituksen kasvu, investointikyvyn säilyttäminen ja kokonaisvelkatason alentaminen suunnitelmakauden lopulla enintään 20 m€:n tasoon.

Talousarvion sitovuus

Talousarvion sitovuus vahvistetaan valtuustossa talousarvion hyväksymisen yhteydessä. Esitys valtuustolle on, että tulosalueen sitovaksi määrärahaksi käyttötalouden osalta vahvistetaan tuloslaskelmaperusteisesti **tilikauden yli-/alijäämä**. Vuoden 2027 talousarvioehdotus ja taloussuunnitelma 2028–2029 esitetään valtuustolle vahvistettavaksi nettomenositovuudella.

Ulkoinen tulosalue, Kpedu yhteensä	Valtuusto
Sisäiset tulosalueet ja niiden palvelualueet	Hallitus

Investointimenojen osalta valtuusto vahvistaa sitovaksi määrärahaksi talonrakennuksen nettomäärärahan siten, että sitovuustasona on olennaisten talonrakennushankkeiden aikataulu hankkeen käynnistymisen osalta. Yhtymähallitus vahvistaa talonrakennuskohteiden pääpiirustukset ja kustannusarviot valtuuston vahvistaman talonrakennuksen nettovuosisuorituksen puitteissa. Mahdolliset rakennusaikataulun muutokset käsitellään vuosittain talousarvion hyväksymisen yhteydessä. Irtaimen käyttöomaisuuden osalta kokonaismääräraha hyväksytään nettositovuudella, koska moniin hankintoihin sisältyy ulkopuolinen rahoitus.

Lisäksi valtuusto vahvistaa tuloslaskelman ja rahoituslaskelman ohjeellisena taloussuunnitelman hyväksymisen yhteydessä. Valtuusto päättää erikseen tuloslaskelman tilikauden tuloksen jälkeisistä eristä. Hallitus päättää muilta osin tuloslaskelman ja rahoituslaskelman eristä.

4.5.2. Tuloslaskelma ja tunnusluvut

Koulutusyhtymän vuoden 2027 talousarviossa ja vuosien 2028–2029 taloussuunnitelmavuosina tavoitteena on tulopohjan vahvistaminen ja laajentaminen. Valtion talousarvion säästötoimenpiteistä johtuen OKM:n vuosittainen valtionosuusrahoitus on vähentynyt olennaisesti talousarviovuonna vuosina 2025–2026, verrattuna vuosien 2023–2024 rahoitustasoihin ja -perusteisiin. Ennakkoarvioiden perusteella Kpedun valtionosuus vuodelle 2027 kasvaisi jopa 3,5 %, johtuen oppivelvollisten määrän suhteellisesta kasvusta.

Yhteistyössä Osuvakoulutus Oy:n kanssa tavoitellaan 0,7–1,0 m€ kokonaistasoa maksullisten koulutuspalvelujen myynnissä ja työllisyyskoulutusten järjestämisessä työllisyysalueiden kanssa. Tämä edellyttää palvelujen tuotteistamista, verkkokoulutusten kehittämistä ja myös lisäresursointia. Maksullisen koulutuksen volyymien kasvattamisen haasteena on aiemmin ollut alueen alhainen työttömyys, joka on kuitenkin vuonna 2025 kohonnut valtakunnan keskitasoa korkeammalle. Suunnitelmakaudella yritysten rekrytointitarpeet ja kunnallisen työllisyysalueen käynnistyminen tuovat uusia mahdollisuuksia.

Vuosikate olisi kyettävä pitämään tasolla, jolla investoinneista johtuvat poistot sekä lainojen korot kyetään kattamaan. Poistojen kasvua kompensoi investointivarausten käytön ansiosta poistoeron muutos. Vuosikate on pidettävä yli 3 milj. euron tasolla suunnitelmakauden aikana talouden sopeuttamisohjelman sekä rakenteellisten muutosten kautta.

Kpedu, tuloslaskelma, ulkoinen	TP 2025	TA 2026	TAE 2027	27-26%	27-25%	TS 2028t€	TS 2029t€
Toimintatuotot	40 497 678	39 730 200	40 939 700	3,0	1,1	41 760	42 540
Myyntituotot	35 838 026	35 286 200	36 277 400	2,8	1,2	37 000	37 700
Valtionosuusrahoitus, amm. koulutus	31 908 247	31 710 000	32 354 000	2,0	1,4		
Myyntisopimukset, Osuvakoulutus Oy	316 242	404 000	231 500	-42,7	-26,8		
Myyntisopimukset, Työvoima, Osuvak Oy	378 298	286 000	107 000	-62,6	-71,7		
Myyntisopimukset, K-P:n työllisyysalue	0	0	455 500				
Maksutuotot	59 314	50 000	50 000	0,0	-15,7	50	50
Tuet ja avustukset	3 807 620	3 864 100	4 097 600	6,0	7,6	4 180	4 260
Valtionapu, vapaa sivistystyö Kälviä	1 609 060	1 621 500	1 571 000	-3,1	-2,4		
Muut toimintatuotot	792 718	529 900	514 700	-2,9	-35,1	530	530
Toimintakulut	-36 737 193	-36 427 900	-37 750 900	3,6	2,8	-38 000	-38 550
Henkilöstökulut	-25 067 890	-24 574 377	-25 452 300	3,6	1,5	-25 900	-26 300
Palvelujen ostot	-5 300 052	-5 267 200	-5 529 000	5,0	4,3	-5 500	-5 610
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-3 770 212	-3 811 223	-3 970 700	4,2	5,3	-3 970	-4 070
Avustukset	-241 535	-212 500	-213 200	0,3	-11,7	-230	-220
Muut toimintakulut	-2 357 504	-2 562 600	-2 585 700	0,9	9,7	-2 400	-2 350
Toimintakate	3 760 485	3 302 300	3 188 800	-3,4	-15,2	3 760	3 990
Rahoitustuotot ja -kulut	-567 118	-595 500	-712 800	19,7	25,7	-730	-700
Vuosikate	3 193 367	2 706 800	2 476 000	-8,5	-22,5	3 030	3 290
Poistot ja arvonalennukset	-3 391 072	-3 206 800	-3 170 700	-1,1	-6,5	-3 230	-3 290
Tilikauden tulos	-197 705	-500 000	-694 700			-200	0
Tilinpäätössiirrot	369 957	500 000	694 700			500	500
Poistoeron lisäys	-2 336 142	316 100	-1 733 900				
Varausten lisäys	3 730	50 000	0				
Rahastojen lisäys/vähennys	2 702 370	133 900	2 428 600				
Ylijäämä/Alijäämä	172 252	0	0			300	500

Taulukko 6. Tuloslaskelma

4.5.3. Rahoituslaskelma ja tunnusluvut

Rahoitusosassa osoitetaan miten talousarvio ja tilinpäätös vaikuttavat kuntayhtymän maksuvalmiuteen. Rahoitusosa jakautuu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa kuvataan varsinaisen toiminnan ja investointien rahavirtaa, joka osoittaa tulo-rahoituksen riittävyyden nettoinvestointien rahoittamiseen. Toisessa osassa arvioidaan rahoitustoiminnan rahavirtaa, jossa olennaisia eriä ovat lainakannan muutokset. Taloussuunnitelmavuosien rahoituslaskelmassa lainanottoa alennetaan ja tavoitteena on alle 20 m€ lainakanta suunnitelmakauden lopulla. Lainatarve riippuu vuosikatteen toteutumisesta ja lopullisista investointipäätöksistä.

Rahoituslaskelma (1 000 €)	TP 2024	TP 2025	TAE 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
Toiminnan ja investointien rahavirta						
Toiminnan rahavirta						
Vuosikate	2 924	3 193	2 523	2 476	3 030	3 290
Satunnaiset erät	0	0	0	0	0	0
Korjauserät	28	40	0	0	0	0
Investointien rahavirta						
Investointimenot	-5012	-1880	-3767	-4260	-3370	-2370
Rahoitusosuudet investointimenoihin	147	189	207	0	0	0
Hyödykkeiden luovutustulot	0	0	0	0	0	0
Toiminnan ja investointien nettorahavirta	-1 913	1 542	-1 037	-1 784	-340	920
Rahoituksen rahavirta						
Antolainauksen muutokset						
Antolainasaamisten lisäys	0	0	0	0	0	0
Antolainasaamisten vähennys	0	0	0	0	0	0
Lainakannan muutokset						
Pitkäaikaisten lainojen lisäys	5 000	3 000	5 000	4 000	3 000	2 000
Pitkäaikaisten lainojen vähennys	-3 257	-3 705	-3 930	-3 088	-4 488	-4 522
Lyhytaikaisten lainojen muutos	0	0	0	0	0	0
Oman pääoman muutokset	0	0	0	0	0	0
Muut maksuvalmiuden muutokset	-526	-763	100	1100	1100	1100
josta lainasaamiset osakkuusyhteisöiltä	0	0	0	0	0	0
Rahoituksen nettorahavirta	1 217	-1 468	1 170	2 012	-388	-1 422
Rahavarojen muutos	-696	74	133	228	-728	-502
Rahavarat 31.12.	1 100	1 174	1 307	1 535	807	305
Rahavarat 1.1.	1 796	1 100	1 174	1 307	1 535	807

Taulukko 7. Rahoituslaskelma

Rahoituslaskelman tunnuslukujen kehitys osoittaa, että varsinaisen toiminnan tulo-rahoitus ei riitä nettoinvestointien rahoitukseen. Lainanhoitokate ja tulo-rahoitus on vuosina 2020–2024 vahvistunut, mutta vuodet 2025–2028 tuovat epävarmuutta. Vuosikatteen tulisi olla tasolla, joka riittää lainanlyhennysten hoitoon suunnitelmakautena.

Rahoituslaskelman tunnusluvut	TP 2024	TP 2025	TAE 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
Investointien tulorahoitus, % (vuosikate/omahankintameno)	60,10 %	188,82 %	70,87 %	58,12 %	89,91 %	138,82 %
Toiminnan ja investointien rahavirta	-10,4m€	-6,8m€	-8,1m€	-7,0m€	-3,5m€	-0,7m€
Lainakanta 31.12., m€ (sis. sitoumukset kunnille)	24,6m€	23,9m€	25,0m€	25,8m€	24,3m€	21,8m€
Lainanhoitokate rkokulut+lainanlyhennykset)	0,9	0,86	0,64	0,8	0,68	0,73
Kassavarat 31.12., m€	1,1m€	1,2m€	1,3m€	1,5m€	0,8m€	0,3m€
Kassan riittävyys (ka./pv)	8,59pv	9,99pv	10,69pv	12,23pv	6,32pv	2,41pv

Taulukko 8. Rahoituslaskelman tunnusluvut

4.6. Talousarviovuoden 2027 sitovat määrärahat ja perustelut

Talousarvioehdotus vuodelle 2027 sisältää seuraavat erityismäärärahat ja perustelut, jotka esitetään hallituksen ja valtuuston hyväksyttäväksi:

- Talousarviovuoden 2027 sitova määräraha yhtymävaltuustoon nähden on koko koulutusyhtymän ulkoisen tuloslaskelman tilikauden yli-/alijäämä 0,00 €. Yhtymähallitus päättää sisäisten tulosalueiden ja palvelualueiden sitovista määrärahoista siten, että myös niiden osalta sitova määräraha on tilikauden yli-/alijäämä. Ohjeellisenä tietona vuoden 2028 ylijäämätavoite on 0,3 m€ ja 0,5 m€ vuonna 2029.
- Talousarvioehdotus vuodelle 2027 on laadittu oletuksella, että opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämän ammatilliseen koulutuksen suoriterahoitus on 32,4 m€ ja vapaan sivistystyön valtionavustusrahoitus on noin 1,6 m€.
- Yhtymän investointiohjelman toteuttamiseksi sekä maksuvalmiuden rahoittamiseksi vuonna 2027 varaudutaan pitkäaikaisen talousarviolainan ottamiseen enintään 4,0 m€. Ohjeellisenä tietona vuoden 2028 lainavaltuus on 3,0 m€ ja 2,0 m€ vuonna 2029.
- Nykyisten talousarviolainojen osalta hyväksytään lainojen lyhennysohjelman muuttaminen tarvittaessa siten, että vuodelle 2027 haetaan tarvittaessa lyhennysvapaata enintään 1,5 milj. euron lyhennysten edestä.
- Käyttöomaisuuden laskentaohjeiden mukaiseksi investointien aktivointirajaksi vahvistetaan 10 000 €.
- Yhtymävaltuusto edellyttää yhtymähallituksen käynnistävän tarvittaessa vuoden 2027 talousarvion täytäntöönpanossa talouden ja toiminnan tasapainottamisen siten, että tilikaudelle 2027 asetetut tulostavoitteet saavutetaan.

5. INVESTOINTIOHJELMA VUOSILLE 2027–2029

5.1. Toimitilat ja kiinteistöt

Toimitilat ja kiinteistöt muodostavat merkittävän osan koulutusyhtymän kiinteistä kustannuksista. Kiinteistöjen kokonaismäärää on viimeisen 10 vuoden aikana vähennetty vaihteittain. Tilastrategian mukaisesti Kokkolassa on luovuttu aiemmin Kauppapiston, Kirkkolehdon ja Terveystien kiinteistöistä sekä alkuvuodesta 2023 Toholammin kiinteistöistä. Kokkolassa on myös purettu useita kiinteistöjä kuten Närvilänkatu 39 asuntola, Närvilänkatu 8:n C-siipi (ent. Sähkö) ja ok-talo. Auto- ja logistiikka-alan oppimisympäristön rakentamisen yhteydessä v. 2022–2023 purettiin vanha auto-osastorakennus, jolloin tilojen kokonaismäärä lähes puolittui.

Kälviällä v. 2026–2027 rakennettavan uuden asuntolan yhteydessä on tarkoitus purkaa n. 2500 m² (vanha päärakennus sekä C- ja D-asuntolat) vanhoja rakennuksia pois. Tämä tarkoittaa Kälviän toimipaikan kiinteistömäärässä yhteensä n. 1000 m² nettovähennystä.

Pidemmällä tähtäimellä toteutuva investointiohjelma riippuu yhtymän tuloskehityksestä ja toiminnan laajuudesta. Lisäksi investointien toteuttamiseen voi vaikuttaa myös käytettävissä oleva rahoitus. EU:n ja Suomen tasolla on myös mahdollista uusia rahoitusratkaisuja. Näitä avautuvia rahoitusmuotoja pyritään hyödyntämään koulutusyhtymän investointiohjelmien toteuttamisessa.

Suunnitelmakauden 2027–2029 investointiohjelman kokonaiskustannukset ovat 10,0 m€, joka on keskimäärin noin 5–7 m€ vähennys aiempiin 2015–2024 vuosien suunnitelmiin. Investointiohjelmassa vuosi 2027 on sitova, muut vuodet ovat ohjeellisia.

Talousarviovuoden 2026 nettoinvestoinnit ovat yhteensä 5,35 m€, vuoden 2027 tavoite 5,05 ja vuoden 2028 tavoite 3,25 m€. Mikäli koulutusyhtymän talouskehitys vuonna 2026 edelleen heikkenee, tulevien vuosien investointeja joudutaan uudelleenarvioimaan.

Talonrakennuskohteista vuonna 2027 käynnistetään Kannuksen metsäalan opetuksen oppimisympäristön rakentaminen (kustannusarvio 2027–2028 yhteensä 3,5 m€) ja samalla puretaan vanhoja rakennuksia. Toisena kohteena on Kälviän 3-vaiheen asuntolan rakentamisen loppuun saattaminen n. 2 m€ ja vanhojen rakennusten purkaminen. Lisäksi Närvilänkatu 8 G-rakennusosan muutostyöt yht. 0,3 m€, jotka palvelevat jatkossa Ammattiopisto Luovin toimintaa.

Suunnitelmakaudella 2028–2029 investointiohjelmaan sisältyy Kannuksen Koivukartanorakennuksen peruskorjaus- ja muutostyö opiskelija-asuntolaksi vuonna 2029, laajuus on noin 600 m² ja kustannusarvio 1,5 m€. Muilta osin suunnitelmakauden rakennusinvestointeja on karsittu ja myöhennetty 2030-luvun vuosille. Olennaista on kuitenkin se, että kohteiden suunnittelua aloitetaan jo vuosina 2027–2028.

Suunnitelmakauden jälkeisiä keskeisiä kohteita ovat:

- Metallin opetuksen henkilöstön ja opiskelijoiden sosiaali- ja työtilojen peruskorjaus noin 400 m² ja kustannusarvio 1,7 m€. Kohteen suunniteltu aloitusajankohta olisi vuonna 2030
- Ammattikampuksen uusi asuntolarakennus. Kohteen suunniteltu rakennusajankohta olisi vuosina 2031–2032 ja kustannusarvio noin 7 m€. Asuntolan edellyttämät kaavoitus- ja suunnitteluasiat tulisi käynnistää vuoden 2027 aikana. *Selvitetään myös se vaihtoehto, että asuntolainvestointi toteutettaisiin Kiinteistö Oy Kokkolan Kampuksen hankkeena.*

- Talonpojankatu 6:n Into- ja valosiipi ovat 1990-luvun rakennuksia, niiden peruskorjaukset ovat ajankohtaisia vuosien 2032-2035 aikoihin. Niiden peruskorjaustyö edellyttää selvitystä käyttötarkoituksesta ja sen perusteella kohdentaa investointivarausta.

Vuosikunnossapidon ja ns. pienten kohteiden määrärahasi ja investointikohteiden suunnitteluun varataan 0,3-0,4 m€ vuodessa. Yhtymähallitus päättää em. määrärahan kohdentamisen. Kiinteistöpalvelut vastaavat kaikista toimitiloja koskevista muutos-, korjaus-, perusparannus- ja uudisrakennushankkeiden suunnittelusta ja toteuttamisesta yhteistyössä käyttäjän kanssa. Sama koskee myös nykyisten tai uusien tilojen vuokrausta.

5.2. Irtaimen omaisuuden hankinta

Irtaimen omaisuuden hankintaan varattu nettomäärärahana yhteensä 0,3-0,5 m€. Irtaimen hankinnat ovat sekä korvaus- että uushankintoja. Hankinnat tehdään hankintalain ja yhtymähallituksen hyväksymän hankintaohjeen mukaisesti ja erityisesti hankinnoissa otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan kestävä kehitys, tuotteiden ja niiden pakkausmateriaalien ympäristövaikutukset ja kuormitukset sekä kierrätysmahdollisuudet elinkaaren aikana. Irtaimen hankintojen osalta käytetään tapauskohtaisesti leasing-rahoitusta, joka parantaa koulutusyhtymän kassavalmiutta.

5.3. Muut investoinnit

Osakemerkintöihin varaudutaan 20 t€:n vuosittaisella määrärahalla sekä tonttien ja maa- ja metsäalueiden oston 50-100 t€:n vuosimäärärahalla. Koulutusyhtymällä on yli 500 hehtaarin metsätilaomaisuus, josta tehdään arvioinnit myös mahdollisten myyntien osalta.

5.4. Käyttöomaisuuden poistolaskentaohjeet ja poistosuunnitelman noudattaminen

Liikekirjanpidon säännösten mukaisesti käyttöomaisuus on arvostettava ja aktivoitava sen laskennallisen käyttöajan mukaan. Yhtymän käyttöomaisuuden laskentaohjeet ja poistosuunnitelma ovat yhtymäsuunnitelman liitteenä. Valtuuston päätöksen mukaisesti käyttöomaisuuden aktivointirajana on 10 000 euroa (alv 0 %).

5.5. Investoinnit vuosina 2027–2029

Talonrakennuksen investoinnit on esitetty liitteessä nro 7.3. Valtuuston päätös on sitova talonrakennushankkeiden kohteiden ja vuosittaisen nettomäärärahan osalta. Mahdolliset rakennusaikataulun muutokset käsitellään vuosittain talousarvion hyväksymisen yhteydessä. Irtaimen omaisuuden hankintamääräraha käsitellään nettoperusteisesti. Tulosalueet yksilöivät irtaimen omaisuuden hankintasuunnitelman käyttösuunnitelmassa ja hankintapäätökset tehdään keskitetysti hallintosäännön mukaisesti.

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

- talonrakennuskohteiden päätöksentekovastuu on yhtymän johtajalla, seurantavastuu kiinteistöpäälliköllä, vuosikunnossapidon kohteiden vastuut kiinteistöpäälliköllä ja irtaimen omaisuuden hankinnan vastuut talous- ja hallintojohtajalla,
- talouspalvelut konsultoivat yksiköitä hankintalain ja kilpailuttamisen noudattamisessa,
- palvelualueiden vastuulla ovat pääsääntöisesti käyttötaloushankinnat ja investointien päätös- ja kirjanpitolvastuut ovat yhtymäpalveluissa.

Investointiohjelman rahoituksessa varaudutaan talousarviolainanottoon vuodelle 2027 enintään 4,0 m€:n saakka. Mikäli koulutusyhtymän taloudessa tapahtuu heikentymistä, tulee investointiohjelmalla alentaa taikka esittää valtuustolle lisälainanottoa.

Investointiohjelma	TP 2024	TP 2025	TA 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
Talonrakennus ja peruskorjaus						
Talonrakennusinvestoinnit	3 688 420	965 811	4 100 000	3 300 000	2 500 000	1 500 000
Suunnittelumäärärahavaraus	0	0	100 000	100 000	100 000	100 000
Kiinteistöjen kunnossapitoinvestoinnit	813 590	476 848	500 000	400 000	300 000	300 000
Tulo-osuudet	0	-149 100	0	0	0	0
Yhteensä (sitova määräraha)	4 502 010	1 422 659	4 700 000	3 800 000	2 900 000	1 900 000
Muut investoinnit						
Maa-alueet	4 000	21 413	100 000	140 000	50 000	50 000
Osakkeet ja osuudet	3 820	3 838	50 000	20 000	20 000	20 000
Kiinteät rakenteet ja laitteet	0	0	0	0	0	0
Tulo-osuudet	0	0	0	0	0	0
Yhteensä (sitova määräraha)	7 820	25 251	150 000	160 000	70 000	70 000
Irtain omaisuus (sitova, netto)	355 007	222 420	500 000	300 000	400 000	400 000
NETTOINVESTOINNIT	4 864 837	1 690 330	5 350 000	4 260 000	3 370 000	2 370 000

Taulukko 9. Investointiohjelma

6. JÄSENKUNTIEN MAKSUOSUUDET

Jäsenkunnilta ei esitetä perittäväksi maksuosuuksia. Kuntien maksuosuuksista koulutusyhtymän menoihin määrätään perussopimuksessa. Perussopimusmääräyksiä sovelletaan seuraavasti: Vanhan 31.12.1996 voimassa olleen sopimuksen mukaan kunnat osallistuivat investointeihin kaikkien oppilaitosten kuntakohtaisen 3 vuoden opiskelijakeskiarvon mukaisessa suhteessa. Pääosa näistä investoinneista syntyi 1.8.1995 nykyistä laaja-alaista kuntayhtymää perustettaessa. Nämä investoinnit ja lainat perittiin kunnilta 31.12.1996 jakoperusteen mukaisesti ja ne maksettiin loppuun 15.11.2003. Investointilainoihin liittyvät lainakorot perittiin oppilaitoskohtaisen 31.12.1996 jakoperusteen mukaisesti.

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

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

7. TALOUSSUUNNITELMAN LIITTEET

7.1. Koulutusyhtymän mittarit

KESKI-POHJANMAAN KOULUTUSYHTYMÄ	Toteutunut	Toteutunut	Ennuste	Tavoite	Tavoite	Tavoite
Näkökulma/Mittari	2024	2025	2026	2027	2028	2029
HENKILÖSTÖN UUDISTUMINEN JA TYÖKYKY - MITTARIT JA TUNNUSLUVUT						
Henkilötyövuodet yhteensä	425	410	395	385	385	385
Henkilöstömäärät 31.12.	430	403	405	400	400	400
- vakinainen henkilöstö	366	352	355	350	350	350
- määräaikainen henkilöstö	64	51	51	50	50	50
- opetushenkilöstö	235	223	225	220	220	220
- muu henkilöstö	195	180	180	180	180	180
Projektitoiminnan henkilötyövuodet	27	27	30	30	30	30
Henkilöstön sairauspoissaolot, päiviä/työntekijä (ope/muut)	9,8/8,9	9,7/9,5	8,0/10,0	8,0/10,0	8,0/10,0	8,0/10,0
Opettajien kelpoisuusmittari	88 %	93 %	90 %	93 %	93 %	93 %
Henkilöstön palaute (1-5): Kehitämme yhdessä toimintaamme	3,90	3,80	3,90	4,00	4,00	4,00
Henkilöstön kv-jaksojen lukumäärä	86	94	145	100	105	110
Työtapaturmien määrä/kalenteripäivät	7/30	5/277		0/0	0/0	0/0
Käydyt onnistumiskeskustelut (%)	83 %	86 %	90 %	100	100	100
OSAAMISEN TUOTTAMINEN - MITTARIT JA TUNNUSLUVUT						
Opiskelijamäärä, henkilöitä summa*	8 401	7 660	6 700	7 600	7 700	7 700
Opiskelijamäärät, ammatillinen*	5 519	5 160	4 600	5 000	5 000	5 000
Opiskelijamäärät, vapaa sivistystyö*	1 449	1 528	1 200	1 400	1 400	1 400
Opiskelijamäärät, muu*	1 433	972	900	1 200	1 300	1 300
Toteutuneet opiskelijavuodet ammatillisessa koulutuksessa	2 925,6	2 735,6	2 500,0	2 600,0	2 600,0	2 600,0
Suoritetut tutkinnot	1 079	1 300	1 100	1 000	1 000	1 000
Suoritetut tutkinnon osat	6 321	7 242	6 500	6 300	6 300	6 300
Valmistuneiden sijoittuminen työelämään (TK)	77,1 %	75,4 %	75,1 %	79,0 %	80,0 %	80,0 %
Valmistuneiden sijoittuminen jatko-opintoihin (TK)	7,3 %	7,9 %	8,2 %	7,0 %	6,0 %	6,0 %
Opiskelijapalaute, aloituskysely (1-5) ja vastaus-%	4,47/45 %	4,49/42 %	4,55/50 %	4,60/65 %	4,65/70 %	4,65/70 %
Opiskelijapalaute, päättökysely (1-5) ja vastaus-%	4,36/52 %	4,33/66 %	4,35/70 %	4,40/80 %	4,45/80 %	4,45/80 %
Eronneet opiskelijat tutkintotav.*	562	516	450	400	400	400
Eronneet opiskelijat tutkintotav. (neg)*	292	312	270	175	175	175
HOKS-palaute (1-5)*	4,30	4,26	4,30	4,35	4,37	4,40
Eriyisen tuen opiskelijoiden määrä*	756	686	600	600	500	500
Majoitetut opiskelijat*	394	443	400	400	400	400
Opiskelijoiden kv-liikkuvuusjaksot	111	103	110	115	120	120
ASIAKKUUKSIEN JA TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN - MITTARIT JA TUNNUSLUVUT						
Asiakaspalaute: Työvoimakoulutukset	4,60	4,44	4,50	4,50	4,60	4,60
Työpaikkapalaute (1-5) ja vastaus-%	4,51/74 %	4,50/78 %	4,60/80 %	4,60/80 %	4,65/80 %	4,65/80 %
Työpaikkaohjaajan palaute (1-5) ja vastaus-%	4,29/34 %	4,30/27 %	4,50/55 %	4,50/55 %	4,50/55 %	4,50/55 %
Koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä	92	173	100	200	200	200
Työelämässä oppiminen yhteensä (määrä)	3 992	3 747	4 000	4 000	4 000	4 000
- josta koulutussopimukset (määrä)	2 571	2 599	2 840	2 800	2 800	2 800
- josta oppisopimukset (määrä)	1 421	1 148	1 160	1 200	1 200	1 200
Strategisten työelämäkumppanuussopimusten määrä	6	6	8	9	10	10
Osuvakoulutus Oy:n liikevaihto	984 213	738 935	750 000	800 000	800 000	800 000
- josta Kpedun toimialojen myynti, %	81 %	92 %	75 %	75 %	70 %	70 %
TALOUS JA VAIKUTTAJUUS - MITTARIT JA TUNNUSLUVUT						
Järjestämisluvan mukainen rahoitus, ammatillinen koulutus	33 255 307	31 908 247	31 033 055	32 354 000	33 000 000	33 500 000
Järjestämisluvan mukainen rahoitus, vap. siv	1 400 361	1 609 060	1 621 500	1 571 000	1 650 000	1 650 000
Käynnissä olevat projektit, lkm/milj. euro	56/2,4m€	56/2,5m€	60/2,9m€	55/3,0m€	55/3,0m€	50/2,6m€
Projektitoiminnan ulkopuolinen rahoitus (m€)	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3	2,2
Projektitoiminnan vipuvaikutus	9,0	7,8	8,0	9,0	9,0	9,0
Toimintatuotot	41 548 936	40 497 678	39 658 000	40 939 700	41 760 000	42 540 000
Toimintakulut	38 012 677	36 737 193	36 567 000	37 750 900	38 000 000	38 550 000
Vuosikate	2 924 345	3 193 367	2 524 000	2 476 000	3 030 000	3 290 000
Poistot	3 326 040	3 391 072	3 206 800	3 170 700	3 230 000	3 290 000
Toimintatuotot/-kulut	109,3 %	110,2 %	108,5 %	108,4 %	109,9 %	110,4 %
Toimintatuotot/henkilötyövuosi	97 762	98 775	100 400	106 337	108 468	110 494
Poistot toimintatuotoista	7,8 %	8,4 %	8,1 %	7,7 %	7,7 %	7,7 %
Poistot vuosikatteesta	113,7 %	106,2 %	127,1 %	128,1 %	106,6 %	100,0 %
Nettoinvestoinnit	4 864 837	1 690 330	4 900 000	4 260 000	3 370 000	2 370 000
Investointien tulorahoitus	60,1 %	188,8 %	70,9 %	58,1 %	89,9 %	138,8 %
Kassan laskennallinen riittävyys, pv (31.12.)	8,6	10,0	10,7	12,2	6,3	2,4
Lainakannan määrä, m€	24,6	23,9	25,0	25,8	24,3	21,8
Toimitilojen määrä (k-m2) - omat kiinteistöt	63 617	65 295	65 000	62 500	62 500	62 500
Toimitilojen määrä (k-m2) - vuokratut tilat	9 000	9 187	9 000	9 000	8 500	8 500
Toimitilakustannukset, Kiiru (€)	5 470 350	5 242 204	5 300 000	5 200 000	5 200 000	5 200 000
Toimitilakustannukset % (€/toimintakulut)	14,4	14,3	14,5	13,8	13,7	13,5

Taulukko 10. Koulutusyhtymän mittarit

7.2. Tutkintotarjonta vuonna 2027

Tutkintotarjonta vuonna 2027	
Tekniikka, Ammattikampus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Sähkö- ja automaatioalan perustutkinto	Koneasennuksen ja kunnossapidon ammattitutkinto
Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto	Tuotantotekniikan ammattitutkinto
Prosessiteollisuuden perustutkinto	Prosessiteollisuuden ammattitutkinto
Laboratorioalan perustutkinto	
Media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto	Media-alan ammattitutkinto *
Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto	Tieto- ja viestintätekniikan ammattitutkinto
	Erikoisammattitutkinnot
	Koneasennuksen ja kunnossapidon erikoisammattitutkinto
	Tuotantotekniikan erikoisammattitutkinto
	Prosessiteollisuuden erikoisammattitutkinto
	Media-alan erikoisammattitutkinto *
Rakentaminen ja kuljetus, Ammattikampus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Pintakäsittelyn perustutkinto	Talotekniikan ammattitutkinto
Rakennusalan perustutkinto	Puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen ammattitutkinto
Talotekniikan perustutkinto	
Ajoneuvoalan perustutkinto	
Logistiikan perustutkinto	Kuljetusalan ammattitutkinto
Palvelualat, Ammattikampus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Elintarvikealan perustutkinto	Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	Ruokapalvelujen ammattitutkinto
Ravintola- ja cateringalan perustutkinto	
Liiketoiminnan perustutkinto **	Liiketoiminnan ammattitutkinto
Turvallisuusalan perustutkinto	Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto
	Turvallisuusalan ammattitutkinto
	Erikoisammattitutkinnot
	Liiketoiminnan erikoisammattitutkinto
Hyvinvointiala, Ammattikampus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	Hieronnan ammattitutkinto
Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto	Erikoisammattitutkinnot
Välinehuoltoalan perustutkinto	Hieronnan erikoisammattitutkinto

Tutkintotarjonta vuonna 2027	
Kansanopisto, Kälviä	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto	Vammaisalan ammattitutkinto
	Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto
	Media-alan ammattitutkinto, valokuvaus *
	Erikoisammattitutkinnot
	Kasvatus- ja ohjausalan erikoisammattitutkinto
	Media-alan erikoisammattitutkinto, tutkinnon osia *
	Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto
Luonnonvara-ala, Kannus	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Maatalousalan perustutkinto	Eläintenhoidon ammattitutkinto
Metsäalan perustutkinto	Maatalousalan ammattitutkinto
	Metsäalan ammattitutkinto
	Erikoisammattitutkinto
	Maatalousalan erikoisammattitutkinto
	Eläintenhoidon erikoisammattitutkinto
Luonnonvara-ala, Kaustinen	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Hevostalouden perustutkinto	Hevostalouden ammattitutkinto
Luonnonvara-ala, Perho	
Perustutkinnot	Ammattitutkinnot
Luonto- ja ympäristöalan perustutkinto	

Taulukko 11. Tutkintotarjonta

(*yhdessä IT- ja media-ala ja Kälviä, **tutkinnon osia verkko-opintoina tarjolla myös Perhossa)

7.3. Yhdistelmä investoinneista vuosille 2027–2029

[illegible]

Taulukko 12. Yhdistelmä investoinneista vuosille 2027–2029

7.4. Suunnitelman mukaisten poistojen perusteet

Kuluvan pysyvien vastaavien poistojen määrittämiseen on käytetty ennalta laadittua poistosuunnitelmaa. Suunnitelman mukaiset poistot on laskettu hankintamenoista arvioidun taloudellisen käyttöiän mukaan. Arvioidut poistoaajat ja niitä vastaavat poistoprosentit sekä poistomenetelmät ovat:

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

Taulukko 13. Arvioidut poistoaajat