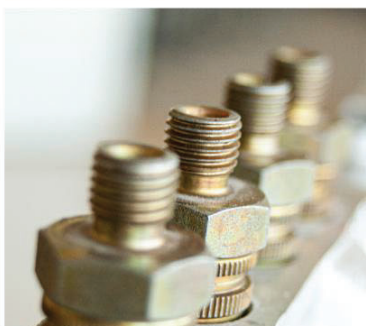
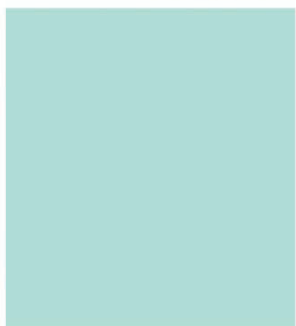
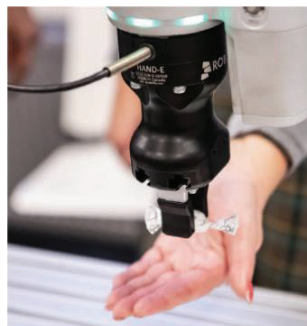
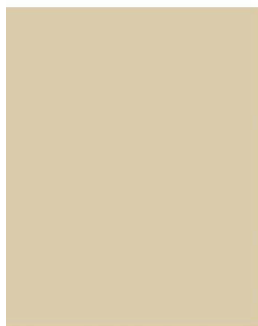


26.3.2026



TILINPÄÄTÖS JA TOIMINTAKERTOMUS 2025

Espeen seudun koulutuskuntayhtymä Omnia

SISÄLLYSLUETTELO

1. KATSAUS TOIMINTAVUOTEEN JA TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSIIN	3
Kuntayhtymän johtajan katsaus	3
2. KUNTAYHTYMÄN HALLINTO	7
2.1. Hallitus	7
2.1.1. Hallituksen toimikunnat	8
3. STRATEGISET VALINNAT JA TAVOITTEET SEKÄ TOIMENPITEET 2025	10
3.1. Strategisten tavoitteiden keskeiset indikaattorit sekä mahdolliset trendit strategiakauden loppuun asti....	31
3.2. Omnian tulokorttitavoitteet ja niiden toteutuminen	33
3.3. Espoo-konsernin asettamat mittarit ja tulostavoitteet sekä niiden toteutuminen	36
3.4. Omnian konserniyksiköiden toiminnan tavoitteiden toteutuminen	37
4. HENKILÖSTÖRAPORTTI	40
4.1. Henkilöstömäärä, -rakenne ja muutokset	40
4.2. Työhyvinvointi ja työkyvyn edistäminen	42
4.3. Osaamisen kehittäminen	43
4.4. Yhteistoiminta, turvallisuus ja työsuojelu	44
5. SISÄINEN VALVONTA JA KOKONAISVALTAINEN RISKIENHALLINTA	46
5.1. Selonteko sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä vuonna 2025	46
5.1.1. Riskienhallintaprosessin kehittäminen ja merkittävimmät riskit	46
5.1.2. Riskien arvioinnin tulokset ja tunnistettujen riskien hallinta	47
5.1.3. Riskienhallinnan kehittäminen	48
6. TALOUDEN TOTEUTUMINEN	49
6.1. Toimintaympäristössä tapahtuneet talouteen vaikuttaneet muutokset	49
6.2. Tilikauden tuloksen muodostuminen	50
6.3. Toiminnan rahoitus ja investointien toteutuminen	51
6.4. Kuntayhtymän rahoitusasema ja sen muutokset	52
6.5. Taloudellisten sitovien tavoitteiden toteutuminen	55
6.6. Käyttötalouden toteutuminen	56
6.7. Tuloslaskelmaosan toteutuminen	57
6.8. Investointiosan toteutuminen	57
6.9. Rahoitusosan toteutuminen	58
6.10. Yhteenveto kuntayhtymän määrärahojen ja tuloarvioiden toteutumisesta	58
7. KONSERNIN TOIMINTA JA TALOUS	59
7.1. Konsernitilinpäätös ja sen tunnusluvut	60
8. TILINPÄÄTÖSLASKELMAT	63
9. LIITETIEDOT	69

1. KATSAUS TOIMINTAVUOTEEN JA TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSIIN

Kuntayhtymän johtajan katsaus

Kulunut tilikausi oli Omnialla toiminnan ja talouden vakauttamisen sekä vaikuttavuuden ja yhteisöllisyyden vahvistamisen vuosi. Espoon seudun väestönkasvu jatkui voimakkaana, mikä vaikuttaa suoraan Omnian palveluiden kysyntään ja tulevaisuuden tarpeiden ennakointiin. Vieraskielisten osuus väestönkasvusta on edelleen merkittävä, mikä korostaa kotoutumisen, osallisuuden ja työllisyyden edistämisen tärkeyttä koulutuspalveluiden rinnalla. Omnialla on monin tavoin tärkeä rooli tämän yhtälön onnistumisessa.

Painopiste perustoimintoihin ja toimintaedellytysten vakauttamiseen

Talousarviovuoteen lähdettiin taloudellisesti haastavassa tilanteessa. Ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoitukseen vuonna 2025 kohdistunut 120 miljoonan euron lisäleikkaus yhdessä lähihoitajakoulutuksen määräaikaisen rahoituksen päättymisen kanssa merkitsivät Omnialle yhteensä noin 4,6 miljoonan euron vähentymistä. Tätä edelsivät vuonna 2024 käydyt koko henkilöstöä ja kaikkia toimintoja koskeneet tuotannollistaloudelliset yhteistoimintaneuvottelut, joiden taustalla oli vuoden 2024 rahoituksen vähenemisestä johtuva 6,2 miljoonan euron sopeutustarve. Irtisanomisiltakaan ei välttytty, mutta henkilöstömäärän vähennystarvetta onnistuttiin pienentämään henkilöstösuunnittelulla, kokonaiskulurakenteen tarkastelulla, tilojen käyttöasteen tehostamisella ja useista vuokratiloista luopumisella sekä palveluiden ja toimintojen uudelleenjärjestelyillä. Resurssit kohdennettiin aiempaa selkeämmin Omnian perustehtävien toteuttamiseen ja palvelut kahdelle kohderyhmälle: oppivelvollisille ja niille aikuisille, joilla ei ole aiempaa toisen asteen tutkintoa ja muille aikuisille.

Vuoden 2025 talousarvio vahvistettiin näistä lähtökohdista 4,5 miljoona euroa alijäämäisenä. Talouden tasapainotusohjelman ja jo oikeansuuntaisen tuloskehityksen myötä haluttiin kuitenkin taata henkilöstölle työrauha sekä antaa aikaa jo tehtyjen linjausten ja toimenpiteiden vaikutuksille suhteessa talouden tasapainottamisen tavoitteeseen. Tämä osoittautui toimivaksi ratkaisuksi, ja Omnia pystyi näin säilyttämään palveluiden laadun, kehittämään vaikuttavuutta sekä varautumaan tuleviin muutoksiin ilman hätiköintiä.

Tilikauden toiminnalliset ja suoritettavat tavoitteet saavutettiin lähes täysimääräisesti ja tilinpäätös osoitti tilikaudelta ylijäämää. Vuoden 2025 lähtökohdat huomioiden nämä ovat erinomaisia saavutuksia. Tämä antaa hyvät lähtökohdat talousarviovuodelle 2026 ja strategiakauden 2026–2029 tavoitteiden toteuttamiselle suunnitelmallisesti ja vastuullisesti.



Katse tulevaan - Kohti uutta strategiakautta 2026–2029

Omnian Onnistumissuunnitelma, vuosien 2026–2029 strategia, päivitettiin laajassa yhteistyössä henkilöstön, opiskelijoiden, yhtymähallituksen sekä keskeisten ulkoisten sidosryhmien kanssa. Tämä yhteisen työn tulos näkyy tulevina vuosina arjen työssä, päätöksenteossa ja kehittämisessä. Strategiaprosessi oli osallistava ja yhteisöllinen: työ käynnistettiin Valtakunnallisena Ammatti-osaamisen päivänä 31.1.2025 jatkuen syyskaudelle asti, jolloin Omnian uusi yhtymähallitus vahvisti vuoden 2026 talousarvion pohjautuen päivitettyyn strategiaan.

Strategian muutosajurit - *Monimuotoinen työelämä, Osaaminen ja hyvinvointi, Tulevaisuuden teknologiat* - auttavat meitä vastaamaan työelämän tuleviin tarpeisiin ja toimintaympäristön muihin muutoksiin. Tässä onnistumme entistä tiiviimmällä ja ratkaisuhakuisemmalla ennakoivalla vuoropuhelulla jäsenkuntiemme, alueen työnantajien ja muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Sama tavoite ohjaa meitä myös Omnian sisäisten toimintamallien ja -kulttuurin kehittämisessä. Näin varmistamme, että pystymme vastaamaan nopeasti muuttuviin toimintaympäristön haasteisiin ja tukemaan sekä nuorten että aikuisten luottamusta tulevaisuuteen parhaalla tavalla.

Omnialla on yhä keskeisempi osuus työllisyyden edistämisessä alueella uusien työllisyysalueiden ja yritysten kanssa. Tarvitsemme uudenlaisia avauksia, jotka johtavat valmistuneiden työllistymiseen ja ratkaisuihin työmarkkinoiden kohtaantohaasteissa. Tätä työtä teemme alueella monialaisesti ja ennakoiden.

Oppimisympäristöjen ajanmukaisuuden, turvallisuuden ja vetovoimaisuuden varmistavan investiohjelman toteutuminen on yksi tulevien vuosien keskeisistä strategisista tavoitteistamme. Tärkeä askel tällä polulla oli Espoon kaupunginhallituksen joulukuinen päätös Lakelan kiinteistön lunastamisesta Omnialta siten, että tontti siirtyy kaupungin käyttöön siinä vaiheessa, kun Kiviruukin uudiskohde valmistuu ja Omnia voi siirtää toimintonsa sinne.

Uuden strategiakautemme käynnistymiseen ja Koulutuksen järjestäjän palvelut -palvelualueen väliaikaisten johtamisjärjestelyiden purkamiseen liittyviä organisoitumisen muutoksia valmisteltiin marras-tammikuussa. Siirrymme uudistuneeseen organisoitumisen malliin maaliskuussa 2026. Rakenteet säilyvät suurelta osin ennallaan, mutta johtamisrakennetta tiivistetään, vastuu-jakoa selkeytetään ja lähiesihenkilötyötä vahvistetaan. Näillä muutoksilla tavoitellaan arjen sujuvuuden, toiminnan vaikuttavuuden ja strategisen uudistumisen vahvistumista ja varmistumista.



Uudistunut rahoitusmalli kannustaa vaikuttavuuteen ja kysyntälähtöisyyteen

Ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli ja siihen liittyvä lainsäädäntö uudistuivat merkittävästi vuoden 2025 kuluessa. Nämä muutokset tulivat voimaan vuoden 2026 alusta. Kahdeksanvuotinen ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilu on osa tätä kokonaisuutta. Omnia haki ja pääsi mukaan kokeiluun yhtenä 40:stä valitusta koulutuksen järjestäjästä. Kokeilun keskeisenä tavoitteena on vahvistaa työnantajien ja muiden koulutuksen järjestäjien kanssa tehtävää yhteistyötä siten, että muuttuviin osaamis- ja koulutustarpeisiin vastaaminen varmistuu oikea-aikaisesti ja aiempaa ketterämmin.

OKM:n rahoituspäätökset vuodelle 2026 eri koulutusmuotoihimme liittyen olivat hyvin linjassa talousarvionne ja päivitetyn strategiamme kanssa. Meille on hyvä uutinen se, että uudistunut rahoitusmalli vahvistaa rahoituksen ennakoitavuutta ja huomioi entistä paremmin Espoon seudun erityispiirteet. Positiivista on myös se, että uusi rahoitusmalli painottaa aiempaa enemmän toiminnan vaikuttavuutta opiskelijoiden opintojen etenemisen, valmistumisen ja työllistymisen mittarein. Tämä on yhteiskunnallisesti merkittävä painopisteen muutos.

Omnialaisella osaamisella vastauksia alueen monimuotoisiin tarpeisiin

Omnian rooli Espoon seudulla on monin tavoin merkittävä, paitsi tulevaisuuden ammattiosaamisen ja -osaajien varmistajana myös muiden koulutus- ja palvelumuotojen myötä.

Kuluneena vuonna tuhannet elinikäiset oppijat löysivät Työväenopiston kursseilta hyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja uusia taitoja. Satojen maahanmuuttajien kotoutuminen ja osallisuus vahvistuivat heidän oppiessaan suomen kieltä Aikuisten perusopetuksessa ja Maahanmuuttajien osaamiskeskuksessa, jossa vahvistettiin myös työelämävalmiuksia. Aikuislukiossa panostettiin mm. oppimisen tukeen ja tekoälylukutaitoon. Tutkintokoulutukseen valmentavassa koulutuksessa (TUVA) lanseerattiin ripeän etenemisen malli lukiokoulutukseen, ja Nuorten työpajatoiminta tarjosi mahdollisuuksia omannäköisten polkujen löytämiselle entistä useammalle nuorelle. Ammatettiin opiskelevien nuorten osaaminen loisti kansallisilla näyttämöillä sekä opiskelijoiden kulttuurikilpailu SAKUstars'sa että ammattiosaamisen SM-kilpailu Taitajassa. Näiden ja muiden vuoden 2025 onnistumisten taustalla on Omnian monialainen organisaatio kokonaisuudessaan opetus-työstä IT-tukeen ja ruokapalveluista lähiesihenkilötyöhön. Ja kaikkeen siltä väliltä. Kiitos, teette timanttista työtä.

Me yhdessä olemme Omnia | Ratkaisuja. Yhdessä. Kaikille.

Kulunutta vuotta rytmittävät opiskelija- ja asiakastyön lisäksi työyhteisömme yhteiset hetket. Nämä ovat tärkeitä muistutuksia siitä, että me yhdessä olemme Omnia. Lähityöyhteisöjen ja moniammatillisten tiimien kohtaamisten lisäksi on tärkeää luoda mahdollisuuksia toimipisteiden ja välillä myös koko talon yhteiselle ajalle. Syyskauden käynnistimme koko talon Omnia-päivällä ja päätimme kauden yhteisillä pikkujouluilla. Vuonna 2025 toteutettiin verkossa 34 Strategia- ja ajankohtaisaamua, joihin osallistuu joka perjantai satoja omnialaisia. Jatkossa näitä yhteisiä aamuhetkiä kehitetään siten, että ne vahvistavat entisestään vuoropuhelua ja nostavat esiin talon moninaista osaamista, osaajia ja onnistumisia. Mitä paremmin tunnemme toisemme ja tunnistamme yhteiset vahvuutemme, sitä paremmin onnistumme.



Omnia on vuoden 2025 aikana osoittanut kykynsä sopeutua nopeasti muuttuviin olosuhteisiin ja varmistaa perustehtäviensä toteutuminen hyvällä vaikuttavuudella taloudellisesti haastavassa ja nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Meillä on hyvät valmiudet vastata myös jatkossa toiminnallisiin ja taloudellisiin muutoksiin sekä yhteiskunnallisiin odotuksiin. Teemme sen keskittymällä perustehtäviimme, vahvistamalla yhteistyötä, kehittämällä palvelujamme asiakaslähtöisesti ja varmistamalla, että Omniasta saatava oppi on vaikuttavaa, saavutettavaa ja laadukasta – kaikille, omista lähtökohdistaan.

Suuntaudumme tulevaan hyvin valmistautuneina, toimintaympäristön muutoksiin realistisesti suhtautuen, yhdessä ja ratkaisuhakuisesti. Lämmin kiitos tilikauden 2025 onnistumisista kuuluu koko Omnia-yhteisölle ja kumppaneillemme – yhdessä onnistuimme ja onnistumme jatkossakin.



Tuula Antola
Kuntayhtymän johtaja



2. KUNTAYHTYMÄN HALLINTO

2.1. Hallitus

Kertomusvuoden aikana pidettiin kunnallisvaalit ja vuoden aikana toimi kaksi eri hallitusta ja tarkastuslautakuntaa. Vanha hallitus kokoontui neljä (4) kertaa ja piti yhden (1) Iltakoulun toimivan johdon kanssa. Uusi hallitus kokoontui kolme (3) kertaa ja piti kaksi (2) perehdyttämislaisuutta.

Jäsenet 1.1.–30.9.2025

Pirjo Kemppe-Virtanen, pj., Espoo

Karri Karsi, Espoo

Kaisa Alaviiri, Espoo

Laura Malme, varapj., Espoo

Abdirahman Ali, Espoo

Jarno Eerola, Espoo

Paula Oittinen, Kirkkonummi

Jussi Määttä, Kirkkonummi

Tapani Ala-Reinikka, Kauniainen

Varajäsenet

Jaakko Ravald, Espoo

Jarmo Jääskeläinen, Espoo

Päivi Käri-Zein, Espoo

Sakari Kouti, Espoo

Habiba Ali, Espoo

Kirsi Koivunen, Espoo

Olli Pulkkinen, Kirkkonummi

Sanna Andersén, Kirkkonummi

Satu Mollgren, Kauniainen

Jäsenet 30.9. – 31.12.2025

Kaisa Alaviiri, pj., Espoo

Aleksi Sarasmaa, Espoo

Laura Malme, varapj., Espoo

Tuuli Paananen, Espoo

Nagendra Singh, Espoo

Teemu Tarvainen, Espoo

Suvi Tapio, Kirkkonummi

Kai Linnervuo, Kirkkonummi

Ritva Häyrynen-Immonen, Kauniainen

Varajäsenet

Nina Rissanen, Espoo

Vanessa Kurri, Espoo

Mikko Bäckström, Espoo

Oscar Smith, Espoo

Anette Pottonen, Espoo

Ina Virkki-Ukeleghe, Espoo

Eetu Lindgren, Kirkkonummi

Lea Pekkanen, Kirkkonummi

Risto Palojoki, Kauniainen



2.1.1. Hallituksen toimikunnat

Rakentamis- ja tilatoimikunta

Kertomusvuoden aikana toimikunta ei kokoontunut kertaakaan. Alkaneelle kunnallisvaalikaudelle ei ole asetettu uutta toimikuntaa.

Rakentamis- ja tilatoimikunnan tehtävänä on keskittyä uudisrakentamiseen liittyvien tilatarveratkaisujen selvittämiseen ja linjaamiseen, siirtymäkauden tilaratkaisujen ja oppimisympäristöjä koskeviin linjauksiin sekä merkittäviin perusparannushankkeisiin liittyviin linjauksiin.

Jäsenet 1.1. – 30.9.2025

Pirjo Kemppi-Virtanen, pj., Espoo

Jarno Eerola, Espoo

Tapani Ala-Reinikka, Kauniainen

Jussi Määttä, Kirkkonummi

Kirsi-Elina Kettunen, talousjohtaja

Opiskelijan oikeusturvatoimikunta

Kertomusvuoden aikana toimielin kokoontui yhden (1) kerran. Toimielin päättää seuraavista asioista: opiskeluoikeuden peruuttaminen, opiskeluoikeuden palauttaminen, määräaikainen erottaminen, asuntolasta erottaminen, opiskelusta pidättäminen.

Jäsenet 1.1.2025–1.8.2027

Mari Ahlström, lasten, nuorten ja perheiden palveluiden palvelualuejohtaja (työelämän edustaja, Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue), toimikunnan puheenjohtaja

Hanna-Kaisa Rämä, HR-asiantuntija (työelämän edustaja, Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue)

Pauliina Kalanti (opiskelijahuollon edustaja, palvelupäällikkö, Omnia)

Erja Kumpulainen (koulutuksenjärjestäjän edustaja, toimialarehtori, Omnia)

Kain Hallikainen (opiskelijakunnan varsinainen edustaja, Omnia)

Jaana Kauranen (opettajaedustaja, Omnia)

Tapio Siukonen (koulutuksenjärjestäjän edustaja, erityisasiantuntija, Omnia)

Tarja Malmivirta (koulutuksenjärjestäjän edustaja, hallintolakimies, Omnia), toimikunnan esittelijä.

Varajäsenet

Hanna Haataja (palvelupäällikkö)

Tommy Mård (toimialarehtori)

Anselmi Koskenvuori (opiskelijaedustaja, Omnia)

Pia Ylönen (opettajaedustaja, Omnia)



Tarkastuslautakunta

Kertomusvuoden aikana vanha tarkastuslautakunta kokoontui kaksi (2) kertaa ja uusi kolme (3) kertaa. Lisäksi uudella tarkastuslautakunnalla oli kaksi (2) perehdyttämistilaisuutta.

Jäsenet 1.1.–30.9.2025

Jyrki Seppänen, pj., Espoo

Risto Nevanlinna, varapj., Espoo

Tiina Rintamäki-Ovaska, Kauniainen

Varajäsenet

Emma Holsti, Espoo

Satu Ramsland, Espoo

Harri Fagerlund, Kauniainen

Jäsenet 30.9. – 31.12.2025

Jyrki Seppänen, pj., Espoo

Johanna Fleming, varapj., Kirkkonummi

Roope Rasi, Kirkkonummi

Varajäsenet

Kari Kuusisto, Espoo

Santeri Kontinen, Kirkkonummi

Tarja Glans, Kirkkonummi



3. STRATEGISET VALINNAT JA TAVOITTEET SEKÄ TOIMENPITEET 2025

Omnian strategista kehittämistä viitoittivat alla olevassa taulukossa kuvatut neljä strategista valintaa, kahdeksan strategista tavoitetta sekä 16 strategista toimenpidettä.

STRATEGINEN VALINTA		STRATEGINEN VALINTA		STRATEGINEN VALINTA		STRATEGINEN VALINTA	
TULEVAISUUTEEN SUUNTAAVAA JA VETOVOIMAN VARMISTAVAA JOHTAMISTA		TYÖELÄMÄN JA JÄSENKUNTIEN MUUTTUVIIN TARPEISIIN VASTAAVAA OSAAMISTA JA OSAAJIA		OPISKELIJOIDEN ONNISTUMISEN VARMISTAVAT OPPIMISYMPÄRISTÖT JA SUJUVAT PALVELUPOLUT		HENKILÖSTÖN HYVINVOINTIA VAHVISTAVAA YHTEISTYÖTÄ JA VALMENTAVAA TOIMINTAKULTTUURIA	
STRATEGISET TAVOITTEET		STRATEGISET TAVOITTEET		STRATEGISET TAVOITTEET		STRATEGISET TAVOITTEET	
1. Luottamus Omniaa kohtaan kehittyy	2. Toiminta tehostuu ja talous tasapainottuu	3. Työelämän kokemus Omniasta kehittyy	4. Jäsenkuntien kokemus Omniasta kehittyy	5. Opiskelijakokemus kehittyy	6. Opiskelijatulokset paranevat	7. Henkilöstökokemus kehittyy	8. Kokemus yhteistyöstä kehittyy
TOIMENPITEET		TOIMENPITEET		TOIMENPITEET		TOIMENPITEET	
1.1 Uudistamme sidosryhmien kanssa yhdessä Omnian strategian vuosille 2026–2029.	2.1 Lisäämme tulosvastuuta organisaation eri tasoille tuottavuuden ja vaikuttavuuden varmistamiseksi.	3.1 Varmistamme, että meillä opiskelleiden osaaminen vastaa työelämän tarpeisiin.	4.1 Määrittelemme työllistymistä varmistavat palvelut osana TE25-uudistusta.	5.1 Varmistamme vieraskielisten oppijoiden kielitaidon kehittymisen ja sujuvat opiskelupolut.	6.1 Varmistamme opintojen etenemisen, opintojen läpäisyn tavoiteajassa ja valmistuvien jatkosijoittumisen.	7.1 Vahvistamme henkilöstön työhyvinvointia panostamalla fyysiseen työympäristöön sekä henkiseen työhyvinvointiin.	8.1 Vahvistamme yhteistyötä ja selkeytämme vastuuta keskeisiä prosesseja kuvaavalla ja palveluita kehittämällä.
1.2 Uudistamme koulutustarjonnan vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita ennakoiden rahoitusmuutokset.	2.2 Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet suorituskykytavoitteiden saavuttamiseksi.	3.2 Laadimme vastuualuekohtaiset työelämäyhteistyötä kehittävät toimenpiteet työelämäpalautteita hyödyntäen.	4.2 Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet työllistymisen varmistamiseksi.	5.2 Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet opiskelijapalautteiden pohjalta.	6.2 Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet opiskelijatavoitteiden saavuttamiseksi.	7.2 Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet henkilöstöpalautteiden pohjalta.	8.2 Laadimme vastuualuekohtaisesti toimenpiteet yhteistyön kehittämiseksi.

Taulukko 1. Omnian strategiset valinnat, tavoitteet ja toimenpiteet 2025.

Vaikka toimenpiteitä oli paljon ja toimintaympäristö haastava, niin strategista uudistumista edistäneet toimenpiteet toteutuivat pääosin suunnitellusti.

Toimenpiteet ja niiden toteutuminen

TOTEUTUI	TOTEUTUI PÄÄOSIN
1.1 Uudistamme sidosryhmien kanssa yhdessä Omnian strategian vuosille 2026–2029	1.2 Uudistamme koulutustarjonnan vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita ennakoiden rahoitusmuutokset
2.1 Lisäämme tulosvastuuta organisaation eri tasoille tuottavuuden ja vaikuttavuuden varmistamiseksi	4.2 Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet työllistymisen varmistamiseksi
2.2 Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet suorituskykytavoitteiden saavuttamiseksi	5.1 Varmistamme vieraskielisten oppijoiden kielitaidon kehittymisen ja sujuvat opiskelupolut
3.1 Varmistamme, että meillä opiskelleiden osaaminen vastaa työelämän tarpeisiin	6.1 Varmistamme opintojen etenemisen, opintojen läpäisyn tavoiteajassa ja valmistuvien jatkosijoittumisen
3.2 Laadimme vastuualuekohtaiset työelämäyhteistyötä kehittävät toimenpiteet työelämäpalautteita hyödyntäen	6.2 Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet opiskelijatavoitteiden saavuttamiseksi
4.1 Määrittelemme työllistymistä varmistavat palvelut osana TE25-uudistusta	7.2 Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet henkilöstöpalautteiden pohjalta
5.2 Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet opiskelijapalautteiden pohjalta	8.1 Vahvistamme yhteistyötä ja selkeytämme vastuita keskeisiä prosesseja kuvaamalla ja palveluita kehittämällä
7.1 Vahvistamme henkilöstön työhyvinvointia panostamalla fyysiseen työympäristöön sekä henkiseen työhyvinvointiin	8.2 Laadimme vastuualuekohtaisesti toimenpiteet yhteistyön kehittämiseksi

Taulukko 2. Strategisten toimenpiteiden toteutuminen

Merkittävä osa toimenpiteistä toteutui asetettujen tavoitteiden mukaisesti, erityisesti strategian uudistamiseen, suorituskyvyn parantamiseen, työelämäyhteistyön vahvistamiseen sekä yhteistyön rakenteiden selkeyttämiseen liittyvissä kokonaisuuksissa.

Osa toimenpiteistä toteutui pääosin johtuen erityisesti toimintaympäristön muutoksista, rahoitukseen liittyvistä epävarmuustekijöistä sekä palveluiden ja toimintamallien laajuudesta. Näissä kokonaisuuksissa kehittämistyö jatkuu seuraavalla strategiakaudella. Vuonna 2025 käynnistetyt toimenpiteet luovat vahvaa perustaa tavoitteiden saavuttamiselle pitkällä aikavälillä.

Strategisten toimenpiteiden toteuttaminen on ohjannut paitsi Omnian kehittämistoimintaa, myös kaikkien vastuualueiden toimintaa. Näin on varmistettu sekä perustehtävien tavoitteiden mukainen toteutuminen että uusien toimintamallien kehittyminen.

STRATEGINEN VALINTA: TULEVAISUUTEEN SUUNTAAVAA JA VETOVOIMAN VARMISTAVAA JOHTAMISTA

1 Luottamus Omniaa kohtaan kehittyy – strateginen tavoite

TOIMENPIDE: 1.1 Uudistamme sidosryhmien kanssa yhdessä Omnian strategian vuosille 2026–2029

Omnia strategialle vuosille 2026–2029 päivitettiin pohjautuen edelliseen onnistumissuunnitelmaan, joka ohjasi Omnia toimintaa menestyksellisesti suurten muutosten vuosina 2023–2025. Strategiatyössä hyödynnettiin jo saavutettuja tuloksia ja oppeja.

Päivitystyö käynnistyi laajalla sidosryhmävuoropuhelulla Ammattiosaamisen päivänä tammiukuussa 2025. Yhteistyö strategian päivittämisen äärellä eri sidosryhmien kanssa jatkui koko vuoden ajan. Keskustelun pohjana käytettiin lyhyen ja pitkän aikavälin tietoa toimintaympäristöstä. Avoin vuoropuhelu ja moninaisten näkökulmien yhdistäminen nostivat uuden strategian muutosajureiksi seuraavat: Monimuotoinen työelämä, Osaaminen ja hyvinvointi sekä Tulevaisuuden teknologiat.

Strategian päivitystyön sidosryhmävuoropuheluissa syntyi käsite ennakoiva vuoropuhelu, joka nousi myös keskeiseksi osaksi uutta strategiaa. Omnia strategian keskiössä säilyvät tutuksi tulleet sanat ratkaisuja, yhdessä, kaikille, jotka korostavat Omnia toiminnan ytimessä tuloksellisuutta, yhteisöllisyyttä ja vastuullisuutta.

Päättäneen strategiakauden (2023–2025) kuluessa on luotu vankka pohja, jonka perusteella on hyvä jatkaa päivitetyn onnistumissuunnitelman ohjaamana seuraavaan nelivuotiskauteen, jonka tavoitteena on, että Omnia on vuonna 2030 arvostettu ja vetovoimainen kestävä tulevaisuuden tekijä.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Strategialle vuosille 2026–2029 on asetetun tavoitteen mukaisesti uudistettu ja hyväksytty Omnia yhtymäkokouksessa 9.12.2025.
- Henkilöstö, opiskelijat ja keskeiset sidosryhmät ovat asetetun tavoitteen mukaisesti osallistuneet useilla eri foorumeilla ja ennakoivan vuorovaikutuksen menetelmillä strategian uudistamiseen.



TOIMENPIDE: 1.2 Uudistamme koulutustarjonnan vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita ennakoiden rahoitusmuutokset

Toimintavuonna käynnistettiin koulutustarjonnan kokonaisvaltainen uudistustyö, jotta aikaisempaakin paremmin voidaan vastata yksilöiden, alueen työelämän, jäsenkuntien sekä yhteiskunnan muuttuviin vaatimuksiin ja kasvaviin tarpeisiin. Koulutustarjonnan kehittämistä ja koulutuksen laadun parantamista arvioidaan tiiviisti strategiatyön yhteydessä.

Omnia valittiin ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauskokeiluun 1.1.2026 alkaen. Tämä antaa vapaammat mahdollisuudet järjestää ammatillisia tutkintoja alueellisen vaikuttavuuden parantamiseksi. Kokeilu kannustaa myös tiiviimpään vuorovaikutukseen muiden koulutuksenjärjestäjien kanssa työnjaon selkeyttämiseksi. On myös tärkeää, että muodostuu säännöllinen vuorovaikutusfoorumi opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa. Näin mahdollistuu paremmin toiminta-alueen erityispiirteiden esiintuonti.

Tulevaisuuden kehittämissuunnitelmia tehtiin samalla, kun toimeenpantiin vuoden 2025 akuutteja rahoitusmuutoksia. Valtakunnalliset ammatillisen koulutuksen 120 miljoonan rahoitusleikkaukset kohdistuivat ensisijaisesti aikuisopiskelijoiden päällekkäisen koulutuksen vähentämiseen. Vapaaseen sivistystyöhön kohdistuneet leikkaukset kohdistuivat kotoutumista tukevaan koulutukseen. Koulutustarjontaan etsittiin ja löydettiin uusia ratkaisuja siten, että rahoitusleikkauksista huolimatta pystyttiin vastaamaan alueen koulutustarpeeseen.

Linjauksia, joilla valmistauduttiin ammatillisen koulutuksen rahoitusmallin uudistamiseen vuoden 2026 alusta, valmisteltiin siten, että koulutustarjontaa tullaan jatkossa suunnittelemaan ja vaikuttavuutta seuraamaan oppivelvollisuuslain maksuttoman koulutuksen ja eimaksullisen koulutuksen osalta erikseen.

Vuoden 2024 yt-neuvotteluissa tehdyt tehostamiseen liittyvät linjaukset ohjasivat tuloksellisesti koulutustarjonnan uudistamista. Uusia rahoitus- ja järjestämismalleja alueen kasvavaan koulutustarpeeseen vastaamiseksi koulutukseen kohdistuvan rahoituksen vähentyessä on löydetty. Rahoituksen vähentyminen ei ole siten vaikuttanut tarjonnan vähenemiseen ammatillisessa koulutuksessa. Näin on varauduttu myös mahdollisiin uusiin rahoitusleikkauksiin ja -muutoksiin.

Muiden kuin ammatillisen koulutuksen osalta koulutustarjonnan ja rahoituksellisen kantokyvyn tasapainoa ei vielä saavutettu. Koulutustarve alueella on kasvava, mutta vapaan sivistystyön, aikuislukion ja aikuisten perusopetuksen toiminnan tuotot eivät kata nykyistäkään tarjontaa. Kustannukset kohdennettiin aikaisempaa tarkemmin aiheuttamisperiaatteella tilannekuvan selkeyttämiseksi.

Valtionosuusrahoitusta täydentävät asiakasmaksut ja kuntarahoitusosuus. Asiakasmaksuja korotettiin huomioiden kurssien kustannukset, vetovoima ja kohderyhmä sekä vertailutieto Uudenmaan muiden järjestäjien hintatasosta. Keskustelu kuntaosuuksista siirtyi perussopimuksen uudistamisen yhteyteen.



Syksyllä 2025 tavoitteena oli aloittaa uudella kaksoistutkintomallilla. Uudistamistyön yhteydessä nousi tarve laajemmalle koulutuksen kokonaisuudistukselle. Uudistuksen päätaavoitteiksi nousi tavoite varmistaa oppivelvollisille sekä ilman perusasteen ja toisen asteen tutkintoa oleville aikuisille riittävästi opetusta, ohjausta ja tukea hakijan lähtökohdat ja tavoitteet huomioiden, mahdollisimman osuvassa koulutus- tai osaamispalvelussa.

Lukuvuonna 2025–2026 käynnistyi uusi yhteistyömalli, jossa Omnian tutkintokoulutukseen valmentavan koulutuksen (TUVA) opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa lukion opintojaksoja myös Espoon kaupungin suomenkielisissä päivälukioissa. Uutta polkua on kehitetty Espoon kaupungin ja Omnian tiiviissä yhteistyössä. Tavoitteena on antaa nuorille mahdollisimman hyvä käsitys opiskelusta päivälukiossa sekä lukio-opinnoissa vaadittavista taidoista. Lukio-opintojen suorittamisen rinnalla mahdollistetaan peruskoulun arvosanojen korottaminen. TUVA-koulutuksen aikana suoritettavat lukio-opinnot voi lukea hyväksi lukion oppimäärään.

Aikuisille, joilla on aiemmin suoritettu toisen asteen tutkinto, kehitettiin tarjontaa ja prosesseja siten, että he opiskelevat ensisijaisesti tutkinnon osia, oppisopimusta, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja sekä vapaan sivistystyön koulutustarjontaa. Opiskelijavalintakriteereitä uudistettiin tukemaan näitä tavoitteita.

Tutkintokoulutukseen valmentavaa koulutusta kehitettiin korvaamaan vuonna 2026 päättyvää oppimisvalmiuksia vahvistavaa opetusta (OPVA) ja muuta ammatillista työvoimakoulutusta, joka on ollut merkittävässä roolissa Maahanmuuttajien osaamiskeskuksen (OSKE) asiakkaille. Keskustelut käynnistettiin Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa kuntoututtavan opetuksen pilotista, jossa TUVA, mutta myös Nuorten työpajat ovat tärkeässä roolissa.

Ammattikorkeakoulu- ja korkeakouluväylien kehittämistyö etenee, mutta hitaasti. Neuvotteluja AMK-väylien maksuttomuudesta ei saatu vuoden aikana vietyä loppuun. Espoon, Vantaan ja Helsingin ammatillisen koulutuksen yhteistyöryhmä aloitti tiiviimmän yhteistyön korkeakouluväylien markkinoinnin osalta. Toiminnanohjauskokeiluun asetetaan yhteisiä tavoitteita pääkaupunkiseudun korkeakouluväylien kehittämiseksi.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Ammatillisen koulutuksen opiskelijavirtauma ei säilynyt vuoden 2024 tasolla, vaikka se asetettiin tavoitteeksi rahoitusleikkausten jälkeen. Virtauma pieneni 919 opiskelijalla. Kehittämistoimenpiteet, joiden tavoitteena on lyhentää aikuisopiskelijoiden opintoaikoja, eivät näkyneet vielä vuoden 2025 tuloksissa. Virtauman pieneneminen johtui myös siitä, ettei opiskelijavuositavoitteita saavutettu mm. sosiaali- ja terveysalalla (-400) ja tieto- ja viestintätekniikassa (-150) eikä muilla aloilla ollut riittävästi korvaavaa kasvua. Positiivisena tekijänä oli koulutuksesta eroamisten väheneminen. Tämän vaikutus virtauman pienenemiseen oli noin 380 opiskelijaa.
- Tutkinnon ja tutkinnon osien määrä ei asetetun tavoitteen mukaisesti laskenut, vaikka ammatillisen koulutuksen rahoitukseen vaikuttavat opiskelijavuodet vähenivät. Tavoite saavutettiin siitä huolimatta, että opiskelijavirtauma laski. Suoritettujen tutkintojen määrä lisääntyi 23:lla verrattuna vuoteen 2024. Osaamispisteiden määrä lisääntyi 61 482 pistettä verrattuna vuoteen 2024.



- Maahanmuuttajien osaamiskeskus OSKE:n toiminta ja rahoitus osana Omniaa vakiintui tavoitteiden mukaisesti.
- Aikuisten lukiokoulutuksen ja perusopetuksen sekä vapaan sivistystyön tulevan strategiakauden koulutustarjontaa ja -volyymejä ei määritelty yhdessä Espoon kaupungin kanssa. Perussopimuksen päivittäminen ja uuden ennakoivan vuoropuhelun mallin käyttöönotto siirtyi vuoteen 2026.

2. Toiminta tehostuu ja talous tasapainottuu – strateginen tavoite

TOIMENPIDE: 2.1. Lisäämme tulosvastuuta organisaation eri tasoille tuottavuuden ja vaikuttavuuden varmistamiseksi

Raportointimenetelmiä ja -työkaluja kehitettiin siten, että ne vahvistavat Omnian talousohjausta. Tulosjohtoryhmän toiminta vakiintui tärkeäksi taloudellisten ja toiminnallisten tulosten sekä tarvittavien korjaavien toimenpiteiden tarkastelun foorumiksi. Tulosjohtoryhmään kuuluvat Omnian johtoryhmä, keskijohto sekä työntekijöiden edustajat. Kvartaaleittain valmisteltu toiminnan ja talouden toteutumisen seuranta-aineisto tuki aiempaa laajempaa talousasioiden käsittelyä organisaation eri tasoilla ja eri foorumeissa. Jatkuva seuranta mahdollisti sen, että poikkeamat havaittiin ajoissa ja pystyttiin arvioimaan, ovatko tavoitteet edelleen relevantteja ja saavutettavissa.

Tarvittavia korjaustoimenpiteitä tehtiin varmistamaan tulosten saavuttamista. Tämä edellytti resurssien uudelleen kohdentamista, prosessien muokkaamista, tarjonnan muutoksia ja henkilöstön osaamisen kehittämistä.

Toimintasäännön talousvastuusiin ei tehty muutoksia, vaan ne valmistellaan uuden strategiakauden aikana toiminta- ja johtamisjärjestelmän laajemman uudistamisen yhteydessä.

Rahoitusmuodoittain ja vastuualueittain määritettiin suunnitellut talous-, tehokkuus- ja vaikuttavuustavoitteet ottaen huomioon Omnian kokonaisstrategian ja yksiköiden erityistarpeet.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Vastuualuekohtaiset tavoitteet määriteltiin.
- Vastuualuekohtaisten tavoitteiden saavuttamista on seurattu kuukausittain.
- Poikkeamiin on puututtu ja korjaavia toimenpiteitä on käynnistetty. Toimintamallin kattavuutta ja järjestelmällisyyttä kaikilla organisaation tasoilla kehitetään tulevalle strategiakaudella.



TOIMENPIDE: 2.2. Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet suorituskykytavoitteiden saavuttamiseksi

Vastuualueille määriteltiin toiminnan tehokkuutta mittaavia suorituskykytavoitteita. Sen jälkeen laadittiin vastuualuekohtaiset toimenpiteet, jotta asetettujen suorituskykytavoitteiden saavuttaminen varmistettiin. Suorituskykytavoitteisiin kuuluvat määrälliset, taloudelliset ja asiakaskokemustavoitteet.

Suorituskykytavoitteilla ohjattiin palveluiden palvelutasoa sekä prosessien tehokkuutta.

Toimenpiteiden edistymistä seurattiin säännöllisesti ja niiden vaikuttavuutta arvioitiin. Toimenpiteitä päivitettiin vuoden aikana tuloksellisen toiminnan varmistamiseksi ja talouden tasapainottamiseksi.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Toiminnan tehokkuutta kuvaavien mittareiden tavoitearvot määriteltiin.
- Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi asetettiin.
- Toimenpiteiden edistymistä on seurattu ja tarvittavia muutoksia toimeenpantu. Toimintamallin kattavuutta ja järjestelmällisyyttä kaikilla organisaation tasoilla kehitetään tulevilla strategiakaudella.

STRATEGINEN VALINTA: TYÖELÄMÄN JA JÄSENKUNTIEN MUUTTUVIIN TARPEISIIN VASTAAVAA OSAAMISTA JA OSAAJIA

3. Työelämän kokemus Omniasta kehittyi – strateginen tavoite

TOIMENPIDE: 3.1. Varmistamme, että Omniassa opiskelleiden osaaminen vastaa työelämän tarpeisiin

Koulutuksen ja työelämän osaamistarpeiden yhteensovittaminen on keskeistä niin yksilöiden, työelämän kuin yhteiskunnankin osalta. Vuoden aikana lisättiin vuoropuhelua työelämän kanssa ja hyödynnettiin keskusteluissa ja kehittämistyössä systemaattisesti työelämältä saatua palautetta. Vuoropuhelun foorumit kuvattiin ja konseptoitiin työelämän kanssa, ja työelämäpalautteen käsittely otettiin suunnitelmallisesti osaksi näillä foorumeilla käytävää vuoropuhelua. Vuoropuhelua vahvistettiin lisäämällä strategisia työnantajakumppanuuksia, joiden määrä kasvoi kuudella ja oli vuoden lopussa 42. Kumppanuusmalli päivitettiin ja sen käyttö asiakkuustyössä vakiintui.

Työelämäyhteistyöhön liittyviä rooleja tunnistettiin nykyistä laajemmin eri tehtävissä. Työnantajayhteistyön ja työelämälähtöisten koulutusten kehittämistä toteutetaan JOTPAN (Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus) hankeavustuksella rahoitetussa Ratkaisuja yhdessä tehden -hankkeessa, joka käynnistyi kesäkuussa 2025 ja on noin vuoden mittainen kokonaisuus. Pilotissa selvitetään parhaita ja skaalattavia käytäntöjä, joilla tuetaan yhdessä työnantajan kanssa työn ohessa opiskelua. Työnantajayhteistyötä pilotoitiin erityisesti digitalisaatiota edistävissä osaamispalveluissa, ja hankkeen yhteydessä tunnistettiin työelämäyhteistyöhön liittyviä rooleja aiempaa laajemmin.

Koulutuksen kokonaisuudistus käynnistettiin ja sen tavoitteena on varmistaa riittävä opetus, ohjaus ja tuki ensimmäistä tutkintoa suorittaville opiskelijoille sekä kohdentaa osaamistaan täydentävien aikuisopiskelijoiden päätavoitteeksi puuttuvan ja työllistymistä edistävän osaamisen hankkiminen.

Valinnaisten ja paikallisten tutkinnon osien tarjontaa laajennettiin yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän kumppaneiden kanssa. Datakeskusakatemia-mallia kehitettiin edelleen ja keskusteluja puolijohdeteollisuuden tulevaisuuden osaamistarpeista käynnistettiin. Leipomoalalla rakennettiin teollisen leipomon työelämän tarpeisiin paremmin vastaava koulutuspolku, jossa leipomoalan opiskelijoilla on mahdollisuus sisällyttää opintoihinsa valinnaisena kone- ja tuotantotekniikan tutkinnon osa. Tällä tutkintosisältöjen yhdistelmällä vahvistetaan valmiuksia työskennellä elintarvikealan tuotantoympäristöissä.

Lisäksi suunniteltiin autoalan tarpeisiin paikallinen tutkinnon osa yhteistyössä työelämän kanssa. Kustannustehokas ja turvallinen työskentely ajoneuvoalalla -tutkinnon osa tuottaa opiskelijoille korjaamotyöskentelyn ohella kokonaisymmärryksen autoliikkeen eri toiminoista, kuten myynnistä, huollosta, varaosista ja jälkimarkkinoinnista. Kaikki uudet opiskelijat aloittivat syksyllä 2025 ajoneuvoalan opintonsa suorittamalla tämän tutkinnon osan. Muita uusia paikallisia ammatillisia tutkinnon osia ovat muun muassa Työelämätaitojen vahvistaminen, Tekninen myynti, AV-laitteiden asennus sekä Datakeskusympäristössä toimiminen.



Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Toimenpiteet on tavoitteen mukaisesti asetettu.
- Paikallisten ammatillisten tutkinnon osien määrä 24 kpl (uusia 5 kpl), paikallisten yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden määrä 37 kpl (uusia 3 kpl). Toiminnanohjauskokeilun myötä ennakoivaa vuoropuhelua on käynnistetty alueellisesti.

TOIMENPIDE: 3.2. Laadimme vastuualuekohtaiset työelämäyhteistyötä kehittävät toimenpiteet työelämäpalautteita hyödyntäen

Varmistettiin, että kaikilla vastuualueilla on määritelty työelämäyhteistyötä kehittävät toimenpiteet ja että toiminnan kehittämisessä hyödynnetään systemaattisesti työelämältä saatua palautetta. Vastuualuekohtaisesti suunniteltiin ja kirjattiin toimenpiteet osaamisen työelämävastaavuuden vahvistamiseksi sekä työelämäkokemuksen kehittymisen tukemiseksi.

Yhteisten strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi käytiin säännöllistä sisäistä vuoropuhelua eri koulutusalojen ja palveluiden kanssa. Työelämäyhteistyön ja työelämäkokemuksen kehittämiseksi toteutettiin koulutusalojen ja asiakkuustyön yhteiset tavoite- ja seurantatapaamiset sekä keväällä että syksyllä.

Työelämän tarpeiden tunnistamiseksi ja yhteistyön kehittämiseksi järjestettiin työelämän edustajille koulutusalojen ja asiakkuustiimin yhteisiä koulutus- ja toimialakohtaisia tapauksia useilla koulutusaloilla sekä Kirkkonummen toimipisteessä. Lisäksi yritysvierailuja ja yritysesityitä järjestettiin säännöllisesti eri koulutusaloilla koulutuksen työelämävastaavuuden vahvistamiseksi.

Ennakoivaa vuoropuhelua työelämän kanssa käytiin myös strategisille kumppaneille tarkoitetuissa tilaisuuksissa sekä työllisyysalueille järjestetyissä työpajoissa. Työelämäyhteistyön kehittämisessä hyödynnettiin laajasti eri toimijoiden, kuten opettajien, työelämäopettajien ja asiakkuusvastaavien työelämäverkostoja sekä ennakoitietoa koulutustarjonnan kehittämisen tukena.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Toimenpiteet on suunnitelman mukaisesti asetettu.



4. Jäsenkuntien kokemus Omniasta kehittyä – strateginen tavoite

TOIMENPIDE: 4.1. Määrittelemme työllistymistä varmistavat palvelut osana TE25-uudistusta

Työllistymistä varmistavien palveluiden kehittäminen toteutettiin osana valtakunnallista työ- ja elinkeinopalveluiden TE25-uudistusta. Työttömille työnhakijoille suunnattuja koulutuksia ja palveluita tarkasteltiin kokonaisuutena ja varmistettiin niiden vastaavuus työmarkkinoiden tarpeisiin. Sujuvan sisäisen työskentelyn tukemiseksi käynnistettiin työllisyyden johtotiimin työskentely alkuvuodesta 2025.

TE25-uudistuksen sujuvan käynnistyksen varmistamiseksi kuvattiin yhteistyön rakenne ja toimintatavat työllisyysalueiden ja jäsenkuntien kanssa sekä määriteltiin vuoropuhelun foorumit uusien palveluiden kehittämiseksi. Kevään aikana toteutettiin perehdytyskoulutukset työllisyysalueille (Espoo–Kauniainen sekä Kirkkonummi–Vihti–Siuntio) Omnian palveluihin.

Yhteistä tahtotilaa Espoon työllisyyspalveluiden kanssa vahvistettiin strategisella yhteistyökokouksella, jossa tarkasteltiin mm. palvelukokonaisuuksia ja tiedolla johtamisen hyödyntämistä. Vuoden aikana suunniteltiin yhteistyössä työllisyysalueiden ja jäsenkuntien kanssa monipuolisia koulutus- ja ohjauspalveluita. Kehittämisessä hyödynnettiin systemaattisesti yhteistyökumppaneilta saatua tietoa ja palautetta palveluiden vaikuttavuuden varmistamiseksi.

Uusia koulutuksia ja palveluita suunniteltiin ja käynnistettiin tukemaan työllisyyttä ja vastaamaan työvoiman kysyntään. Kehittämistyö edellytti jatkuvaa innovointia ja sopeutumista muuttuviin olosuhteisiin, jotta työnhakijoille ja työnantajille voitiin tarjota mahdollisimman vaikuttavia ja tarkoituksenmukaisia palveluja. Toimenpiteillä pyrittiin edistämään kestävää ja pitkäjänteistä työllisyyttä sekä yksilöiden että yhteisöjen kannalta.

Työttömille työnhakijoille suunnattujen palveluiden osalta käynnistettiin muun muassa OSKE:n ja koulutusalojen yhteistoteutuksia ja sovittiin toimintakäytännöt työllisyyspalveluiden kanssa. Työvoimakoulutuksia laajennettiin uusille koulutusaloille. Työllisyysalueiden asiakkaille suunnatut palvelut kuvattiin ja palvelukuvauksia päivitetään sitä mukaa, kun uusia palvelukokonaisuuksia syntyy. Uutena palvelukokonaisuutena Espoolle toteutettiin koulutuskokeilun pilotti liiketoiminnan alalla.

Työnantajille suunnatut palvelut kytkettiin osaksi Business Espoo -verkostossa tapahtuvaa yhteistyötä, ja Omnian palveluita kuvattiin osana Business Espoon palvelukokonaisuuksia. Asiakkuustyön painopistettä siirrettiin entistä vahvemmin työllistämisen suuntaan oppijoiden työllistymisen tukemiseksi opintojen jälkeen.

Toiminnan taloudellisen kestävyuden varmistamiseksi laadittiin laskelmia, joiden avulla varmistettiin, että Omnian tarjoamilla palveluilla on riittävä rahoitus ja palvelutuotanto on kestäväällä taloudellisella pohjalla.



Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Työllistymistä varmistavat koulutukset ja palvelut ovat määritelty. Palvelut on kuvattu työllisyyden palvelukarttaan. Palvelukuvausta päivitetään sitä mukaa, kun uusia palvelukokonaisuuksia syntyy.
- Sopimukset on solmittu ja toiminta toteutuu suunnitelmien mukaan työllisyysalueiden kanssa. Työllisyysalueiden kanssa toiminta on käynnistetty ja tarvittavat sopimukset ovat ajan tasalla Espoon kanssa mm. kortti- ja passi- sekä kielikoulutusten osalta. OSKE:n palvelusopimus päivitettiin yhteistyössä kaupungin kanssa.
- Linjattiin, ettei Omniasta valmistuta työttömäksi, ja se määriteltiin osaksi strategian päivittämistä. Linjaus ohjaa toiminnan kehittämistä seuraavat neljä vuotta.

TOIMENPIDE: 4.2. Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet työllistymisen varmistamiseksi

Vastuualuekohtaiset toimenpiteet työllistymisen tavoitteiden saavuttamiseksi laadittiin. Toimenpiteiden asettamisessa hyödynnettiin tilastotietoa sekä työelämä- ja opiskelijapalautetta.

Vastuita selkeytettiin ja toimenpiteiden edistymistä seurattiin kuukausittain ja tarvittaessa tehtiin toimenpiteitä toteuman perusteella. Alkuvuodesta käynnistettiin sisäinen Työllisyyden johtotiimi -työskentely tukemaan ja ohjaamaan työllisyyden kokonaisuutta.

Valmistuneiden sijoittumista työelämään ja jatko-opintoihin seurattiin sekä tarjottiin ohjausta, tukea ja osaamisen vahvistamista varmistamaan menestymistä työmarkkinoilla. Työelämään sijoittumisen vahvistamiseksi pyrittiin siihen, että kiinnittyminen työpaikkaan tapahtuisi jo opintojen aikana. Opintojen alkuun on sisällytetty työnhakuohjausta, ja opiskelijan kanssa käydään ohjauskeskusteluja koko opintojen ajan työllistymisen näkökulmasta. Opintojen loppuosa pyritään päättämään työelämässä oppimisen jaksoon, jolloin työllistyminen opintojen jatkeeksi olisi sujuvampaa. Lisäksi pyritään solmimaan oppisopimuksia opintojen loppuvaiheeseen, jolloin opinnot on mahdollista suorittaa loppuun työsuhteeseen työllistyen.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Toimenpiteet on pääosin asetettu vastuualueittain.



STRATEGINEN VALINTA: OPISKELIJOIDEN ONNISTUMISEN VARMISTAVAT OPPIMISYMPÄRISTÖT JA SUJUVAT PALVELUPOLUT

5. Opiskelijakokemus kehittyy – strateginen tavoite

TOIMENPIDE: 5.1. Varmistamme vieraskielisten oppijoiden kielitaidon kehittymisen ja sujuvat opiskelupolut

Vieraskielisten opiskelijoiden palvelupolun kehittämistoimenpiteet, jotka oli valmisteltu vuonna 2024, toimeenpantiin talousarviovuonna. Yksi toimenpiteistä oli Omnian kielitietoisuustyöryhmän aktivoiminen vahvistamaan henkilöstön kielitietoisuusosaamista.

Toimintaa kehitettiin tiiviissä yhteistyössä jäsenkuntien ja erityisesti Espoon kanssa, jotta kotoutumiseen, koulutustasoon ja työllistymiseen liittyvät tavoitteet saavutetaan yhdessä. Syksyllä 2025 määriteltiin strategisen, taktisen ja operatiivisen tason yhteistyöryhmät ja toimijat. Käynnistettiin Espoon kaupungin työllisyyspalveluiden, maahanmuuttopalveluiden sekä koulutuksen ja oppimisen toimialan kanssa ennakoivan vuoropuhelun monialainen ryhmä, joka paneutuu kehittyvän kielitaidon asiakkaan sujuvien koulutuspalveluiden takaamiseen Espoossa. Syksyllä taktisen tason ryhmä kokoontui kaksi kertaa, ja ensimmäinen tavoite vuoden 2026 alkuun on kartoittaa Espoon kaupungin asiakkuudet sekä tarpeet kohderyhmässä ja Omnian tarjonta.

Vuoden 2025 aikana käynnistettiin mittava koulutuksen toteuttamisen kokonaisuudistusprojekti ja toimeenpantiin linjauksia, joilla varmistetaan, että opiskeluaika, opetus, ohjaus ja tuki perustuvat opiskelijan lähtökohtiin ja tavoitteisiin mahdollisimman osuvasti. Laadittiin ammatilliseen koulutukseen yhtenäinen läpivientisuunnitelman malli, jolla mallinetaan tutkintojen suorittaminen sekä oppivelvollisten että jatkuvan oppimisen opiskelijoiden osalta. Projekti jatkuu vuonna 2026.

Kaikkien koulutuspalveluiden osaamisen kartoituksen mallit, tavoitteet ja toteutukset arviointiin ja varmennettiin kunkin koulutusmuodon kartoituksen mallin soveltuvuus kohderyhmälle. Hakeutumiseen kehitettiin uutta ohjauksen toimintamallia asiakaslähtöisemmän hakeutumisprosessin varmistamiseksi. Hakeutumisen ohjauksen uutta toimintamallia työstettiin kartoittamalla eri koulutusmuotojen tarpeita ja yhteisiä rajapintoja. Uusi toimintamalli huomioi esimerkiksi TUVAn hakeutuneiden S2-opiskelijoiden jatko-ohjauksen osana hakeutumista.

Siirtymien sujuvuutta koulutusten ja palvelujen välillä parannettiin. OSKEssa ja ammatillisessa koulutuksessa pilotoitiin Tutuksi-tuoteperheen yhteistoteutukset eri koulutusalojen kanssa. Lisäksi TUVAn ja Nuorten työpajojen sekä ammatillisen koulutuksen yhteissuunnittelua tehostettiin.

Suomi toisena kielenä -opetukseen ja -tukeen suunniteltiin uusia toimintamalleja, jotka varmistavat vieraskielisten palvelupolkujen vaikuttavuuden sekä huomioivat rahoitusmuotokohtaiset muutokset kuten esimerkiksi oppimisvalmiuksia varmistavien opintojen loppuminen.



Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Sisäisten siirtymien tavoitteet toteutuivat pääsääntöisesti AIPEn ja Nuorten työpajojen osalta asetettujen tavoitteiden mukaisesti. OSKEN ja TUVAn tavoitteet eivät täytyneet asetettujen tavoitteiden mukaisesti.
- Hakijan ohjaukseen on tavoitteen mukaisesti käytössä uusi toimintamalli.

TOIMENPIDE: 5.2. Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet opiskelijapalautteiden pohjalta

Vastuualueille laadittiin opiskelijapalautteisiin perustuvat toimenpiteet asetettujen opiskelijatavoitteiden saavuttamiseksi. Toimenpiteet kirjattiin LATO-alustaan (pilvipohjainen laatu- ja toiminnanohjausjärjestelmä) ja niiden toteutumista seurattiin järjestelmällisesti osana toiminnan ohjausta.

Koulutuspäälliköiden vastuualueiden toimintasuunnitelmatyötä ohjasivat tutkinto- ja koulutuskohtaiset tuloskortit. Ammatillisessa koulutuksessa toimenpiteiden suunnittelua ja seurantaan tuki käyttöön otettu Päällikkötyöpöytä, joka kokosi keskeisen tiedon koulutuspäälliköiden hyödynnettäväksi.

Tukipalveluiden toimintasuunnitelmat laadittiin osana strategista toimenpidettä 2.2., jolloin kehittäminen painottui suorituskyvyn parantamiseen ja toiminnan vaikuttavuuden vahvistamiseen.

Tavoitteiden saavuttamista ja toimenpiteiden etenemistä seurattiin säännöllisesti. Tarvittaessa toimenpiteitä tarkennettiin tai muutettiin sen varmistamiseksi, että asetetut tavoitteet saavutettiin ja opiskelijakokemus kehittyi myönteiseen suuntaan.

Opiskelijakokemuksen palautejärjestelmän yhtenäistämistä jatkettiin ja kaikki opiskelijapalvelut kattava yhtenäinen palautemalli otettiin vaiheittain käyttöön eri palveluissa. Yhtenäinen palautejärjestelmä mahdollistaa opiskelijakokemuksen kehittymisen seurannan tulevaisuudessa kaikissa koulutuspalveluissa.

Palautejärjestelmän systemaattinen hyödyntäminen käynnistyi vuonna 2025, kun kaikkien koulutuspalveluiden aloituskyselyt otettiin käyttöön. Kokonaisuuden käyttöönotto jatkuu vuonna 2026.

Kaikkien koulutuspalveluiden asiakastyytyväisyyttä seurataan NPS-mittarilla (Net Promoter Score, asiakasuskollisuutta ja suositteluhalukkuutta kuvaava mittari). Vuoden 2025 alussa NPS-tieto kerättiin ammatillisesta koulutuksesta ja työväenopistosta, ja vuoden loppuun mennessä tiedonkeruu laajennettiin koskemaan kaikkia koulutuspalveluita. Ammatillisessa koulutuksessa edettiin systemaattisempaan tutkintokohtaiseen NPS-seurantaan.

Opiskelijapalautteita hyödynnettiin muun muassa osana toimintayksiköiden itsearviointia keväällä 2025. Palautetiedon systemaattinen ja vaikuttava hyödyntäminen edellyttää kuitenkin edelleen kehittämistä, ja työ jatkuu seuraavalla strategiakaudella.



Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Tavoitteet asetettiin ja toimenpiteet määriteltiin pääosin.
- Toimenpiteiden toteutumista sekä niiden vaikutusta tavoitteiden toteutumiseen seurattiin säännöllisesti.
- Toimenpiteisiin tehtiin tarvittavia muutoksia ja tavoitteet saavutettiin pääosin.

6. Opiskelijatulokset paranevat – strateginen tavoite

TOIMENPIDE: 6.1. Varmistamme opintojen etenemisen, opintojen läpäisyn tavoiteajassa ja valmistuvien jatkosijoittumisen

Kaikkien koulutusmuotojen vaikuttavuus oli vuoden aikana kriittisessä tarkastelussa. Tavoitteena oli luoda mallit, jotka mahdollistavat opiskeluaikojen lyhentämisen ja opiskelun tehostamisen. Tämä edellytti aiemman osaamisen ja aiemmin suoritettujen opintojen täysimääräistä tunnustamista. Aiemman tutkinnon suorittaneille määriteltiin ammatillisen perustutkinnon tavoiteajaksi enintään 1,5 vuotta. Opintojen aloituksen prosessia kehitettiin siten, että kohderyhmä ohjautuu ensisijaisesti suorittamaan tutkinnon osia, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja tai työväenopiston kursseja. Jatkuvan oppimisen toimintakulttuurin muutos vaatii aikaa, ja työ jatkuu seuraavalla strategiakaudella.

Koulutuksen kokonaisuudistuksen keskeiset linjaukset vahvistettiin vuoden aikana ja niiden vaikutukset tulevat näkymään tulevilla strategiakaudella. Oppivelvollisten sekä muiden toisen asteen tutkintoa vailla olevien opetuksen, ohjauksen ja tuen varmistamiseen liittyviä linjauksia valmisteltiin ja toimeenpantiin. Tavoitteeksi on asetettu, että syksystä 2026 alkaen oppivelvollisille suunnatussa päiväopetuksessa tarjotaan opetusta, ohjausta ja tukea vähintään 30 tuntia viikossa. Nykyisessä toimintamallissa minimi on 25 tuntia viikossa ja keskimääräinen toteutuma on ollut 28–30 tuntia viikossa.

Opintojen etenemistä tukevia prosesseja ja toimintamalleja kehitettiin, jotta opinnoista eroamista ja yli kolme vuotta kestäviä opintoaikoja voidaan vähentää. Tsemppauspalaverimallia jatkokehitettiin saadun palautteen perusteella vähentämään eroamista ja opintojen pitkittymistä. Oppimisen tuen kokonaisuutta suunniteltiin ja linjattiin valmistautuen samalla 1.8.2026 voimaan tuleviin lainsäädännön muutoksiin, joiden myötä ammatilliseen koulutukseen tulee uutena käsitteenä tukiopeutus. Aikuisten perusopetuksen erityisopettajat siirtyvät uudistuksen yhteydessä keskitetystä palveluyksiköstä oman koulutusmuotonsa toimintayksikköön.

Oppimisen ja työllistymisen tuki -palveluyksikkö kehittyi vuoden aikana ja sen organisoitumista kehitetään edelleen tulevilla strategiakaudella. Erityisesti tunnistettiin tarve vahvistaa työllistymisen tukea koko opintojen ajan sekä myös valmistumisen jälkeen. Uusia toimintamalleja suunniteltiin eri koulutusmuotojen, työllisyysalueiden ja osakkuusyhtiö Wenhen kanssa.



Työelämässä oppimisen mahdollisuuksia ja oppisopimusten määrää pyrittiin lisäämään, mutta tavoitteen saavuttamista vaikeutti heikko työllisyystilanne. Erityisesti tavoitteiden toteutumista haastoi hyvinvointialueen kanssa tehdyn laajan kansainvälisten opiskelijoiden oppisopimusyhteistyön päättyminen lähes kokonaan.

Ammatillisten tutkintojen osaaminen näytetään Omnian tutkinnoissa lähes kokonaan työelämässä. Tämä on seurausta pitkäjänteisestä ja vahvasta kehittämistyöstä, joka on kantanut myös heikommassa työllisyystilanteessa. Omnia on tässä valtakunnallisesti vertaillen onnistunut erinomaisesti.

Vuonna 2025 suunniteltiin uusia toimintamalleja korvaamaan vuonna 2026 päättyvä OPVA (Opiskeluvalmiuksia tukevat opinnot). Uuden kielituetun TUVAn myötä pyritään vahvistamaan ammatilliseen koulutukseen hakeutuvien kielitaitoa jo ennen tutkinto-opintojen aloittamista.

Syksyllä toteutettiin opiskelijan jatkosijoittumista koskevat moniammatilliset työpajat. Työpajoissa tarkasteltiin kaikkia koulutusmuotoja koskevia palvelupolkuja, erityisesti sijoittumista palvelujen päättymisen jälkeen. Kehittämistyöhön osallistui eri henkilöstöryhmien edustajia Omniasta sekä edustajia jäsenkunnista ja hyvinvointialueelta.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Ammatillisen koulutuksen opiskelijavirtauma laskivat, mutta opintojen eroprosentit laskivat ja suoritettujen tutkintojen määrät nousivat.
- Opiskelijatavoitteita ei kaikilta osin saavutettu (vrt. tulokortti). Tapahtui ennakoimattomia muutoksia, joihin ei pystytty täysimääräisesti vastaamaan, vaikka korjaavia toimenpiteitä toteutettiin.
- Keskimääräiset läpäisyajat lyhenivät hieman (2024: 1,99 vuotta => 2025: 1,90 vuotta), tehdyt toimenpiteet näkyvät tuloksissa täysimääräisesti vasta tulevina vuosina.

TOIMENPIDE: 6.2. Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet opiskelijatavoitteiden saavuttamiseksi

Vastuualueille määriteltiin toimenpiteitä, joilla asetettujen opiskelijatavoitteiden saavuttamista tuettiin ja varmistettiin. Opiskelijatulosten kehittymistä seurattiin kuukausittain, ja kvartaaleittain laadittiin laajempi analyysi, jonka perusteella toimenpiteitä tarkennettiin tarpeen mukaan.

Vaikuttavuuden vahvistamiseksi kehitettiin tiedolla johtamisen työkaluja, kuten Päällikön työpöytä. Lisäksi kehitettiin hakeutumistyökalua, jonka avulla koulutuspäälliköt voivat ennakoida hakeutumisen sisäänottoja aiempaa paremmin opiskelijatavoitteiden saavuttamiseksi.



Työllisyysalueilta, jäsenkunnista ja työelämästä tunnistettuihin osaamistarpeisiin vastattiin suunnittelemalla ja käynnistämällä uusia työvoimakoulutuksia sekä lisäämällä ja laajentamalla koulutustarjontaa. Toimintamallia hyödynnettiin joustavasti siten, että opiskelijatavoitteiden saavuttamista tuettiin mahdollisimman tehokkaasti toimintaympäristön muutokset huomioiden.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Toimenpiteet on pääosin asetettu ja niitä on seurattu sekä tarvittaessa päivitetty. Toimintamallia on tarkennettava, jotta kaikkia tavoitteita ja mittareita seurataan sekä korjaavia toimenpiteitä toteutetaan.



STRATEGINEN VALINTA: HENKILÖSTÖN HYVINVOINTIA VAHVISTAVAA YHTEISTYÖTÄ JA VALMENTAVAA TOIMINTAKULTTUURIA

7. Henkilöstökokemus kehittyi – strateginen tavoite

TOIMENPIDE: 7.1. Vahvistamme henkilöstön työhyvinvointia panostamalla fyysiseen työympäristöön sekä henkiseen työhyvinvointiin

Terveellinen ja viihtyisä työympäristö edistää tuottavuutta ja vähentää sairauspoissaoloja työhyvinvoinnin paranemisen kautta. Vuonna 2025 henkilöstön työhyvinvointia vahvistettiin sekä fyysiseen työympäristöön että henkiseen hyvinvointiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

Fyysiseen työympäristöön liittyvää ergonomiohjausta työfysioterapeutti toteutti laajamittaisesti eri toimipisteissä. Lisäksi Omnia otti käyttöön Aavan tarjoaman Luotsi-palvelun hoidontarpeen arviointiin ja tarkoituksenmukaiseen palveluun ohjautumisen tueksi. Palvelun käyttöönotto sujui hyvin, ja palautetta saatiin vain vähän. Palvelun saavutettavuutta kuvaavat vasteajat olivat kohtuullisia.

Henkistä työhyvinvointia ja johtamisosaamista vahvistettiin kehittämällä valmentavaa johtamis- ja työskentelyotetta. Koko henkilöstölle järjestettiin aiheeseen liittyvä luento, ja esihenkilöille sekä asiantuntijoille rakennettiin verkkokurssi valmentavan johtajuuden perusteista. Työyhteisöissä tapahtuvien kriisitilanteiden käsittelyä varten perustettiin Omnian sisäinen *Jälkipurku-verkosto*. Lisäksi työnohjaajapuitesopimuskumppanit kilpailutettiin yhdessä Espoon kaupungin kanssa.

Omnia-tasoinen työhyvinvointikysely toteutettiin ja sen tuloksia käsiteltiin johtoryhmässä, Strategia- ja ajankohtaisaamussa sekä esiteltiin yhtymähallitukselle lokakuussa 2025. Kyselyn perusteella Omnian keskeisenä vahvuutena nousi esiin vahva lähiesihenkilötyö. Lisäksi 76 prosenttia vastanneista arvioi omien voimavarojensa olevan hyvät uusien haasteiden ja muutosten kohtaamiseen.

Turvallisuustyötä kehitettiin päivittämällä Intran turvallisuussisältöjä ja -dokumenteja sekä järjestämällä laaja-alaisesti turvallisuuskoulutusta koko henkilöstölle. Vuoden aikana järjestettiin noin 80 koulutustilaisuutta, joihin osallistui yli 2 000 henkilöä. Uhkaavan henkilön kohtaamiskoulutuksiin osallistui 462 henkilöä, Secapp-koulutuksiin 348 ja turvallisuusperehdytyksiin 665 henkilöä. Kemikaalihallintaan otettiin käyttöön uusi kemikaaliohjelmisto ja kemikaalivastaavat koulutettiin sen käyttöön. Työsuojeluvaalit järjestettiin ja valittiin uudet valtuutetut.

Työajan riittävyteen ja työkuorman tasaisempaan jakautumiseen kiinnitettiin huomiota osana henkisen hyvinvoinnin vahvistamista. Vuodelle 2026 valmisteltiin uutta organisoitumista vastuiden selkeyttämiseksi ja arjen työn sujuvoittamiseksi. Vastuualueiden tapaamisissa käytiin työhyvinvointipolun mukaisesti laaja-alaista keskustelua työhyvinvoinnista ja määriteltiin kehittämistoimenpiteitä sen vahvistamiseksi. Työajanseurannan huomiorajoja tarkennettiin, jotta saldotuntien kertymiseen voidaan reagoida aiempaa varhaisemmassa vaiheessa.



Hyvinvoiva Omnia rakentuu yhteisöllisyydestä, resurssiviisaasta yhdessä tekemisestä ja arvojen mukaisesta kohtaamisesta. Viikoittaiset Strategia- ja ajankohtaisaamut tukivat yhteistä ymmärrystä ja yhteisöllistä kohtaamista ja Henkilöstö- ja Kehittämiskofoorumi sekä EsihenkilöTeamsit toimivat vakiintuneina ajankohtais- ja yhteistyöfoorumeina. Strategiakauden viimeisenä vuonna järjestettiin koko henkilöstölle Omnia-päivä sekä henkilöstön toiveiden mukaisesti myös pikkujoulut, yhdentoista vuoden tauon jälkeen.

Toimipistekohtaiset hyvinvointi- ja turvallisuusryhmät käynnistivät toimintansa, ja turvallisuuskulttuurin kehittäminen eteni suunnitellusti. Ryhmät tarkastelevat toimipisteiden tilannetta erityisesti opiskelijoiden, mutta samalla myös henkilöstön hyvinvoinnin ja turvallisuuden näkökulmasta. Käsiteltäviä teemoja ovat muun muassa turvallisuuspoikkeamat, yhteisölliset ilmiöt ja niiden vaikutukset toimipisteen ilmapiiriin. Ryhmiin osallistuu moniammatillinen kokoonpano, joka edustaa opetusta, ohjausta, opiskeluhoitoa, tukipalveluita ja toimitilapalveluita.

Valmentava johtamis- ja työskentelyote oli laajasti esillä koko vuoden ajan. Esihenkilöille järjestettiin erillinen valmennustilaisuus, ja kaikki työyhteisöt osallistuivat valmentavan työotteen teemaan Omnia-päivän luennolla sekä kävivät vastuualueittain keskustelua työhyvinvoinnin konkreettisista kehittämistoimista.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Sairauspoissaolojen osalta päästiin asetettuun tavoitteeseen (tavoite < 11,5 pv/hlö/v - toteuma 10,6 pv/hlö/v).



TOIMENPIDE: 7.2. Laadimme vastuualuekohtaiset toimenpiteet henkilöstöpalautteiden pohjalta

Onnistumissuunnitelman mukaisesti Omnian tavoitteena on olla työympäristö, jossa kaikki tuntevat olonsa arvostetuiksi ja tulevat kuulluiksi. Omnian on kehityttävä työnantajana niin, että henkilöstökokemus kehittyy suotuisasti. Tavoitteen saavuttaminen on haastavaa aikana, jolloin on taloudellisesti epävarmaa ja yhteistyöneuvottelukierros vielä tuoreena mielessä.

Henkilöstöpalautteiden tuloksina asetettujen vastuualuekohtaisten toimenpiteiden edistymistä seurattiin säännöllisesti ja vuoropuhelua henkilöstön kanssa käytiin varmistamaan toimenpiteiden tehokkuus ja että ne tuottavat toivottuja tuloksia.

Vastuualuekohtaiset toimenpiteet asetettiin marraskuussa 2024 saatujen Pulssi-kyselyn tulosten perusteella vuoden 2025 ensimmäisen kvartaalin aikana ja niiden toteumista tuli arvioida kvartaaleittain. Toimenpiteiden kirjaaminen ja arviointi ei toteutunut kaikkien toimintayksiköiden osalta. Asiaa tukevasta viestinnästä huolimatta 6/36 toimintayksikköä ei ole vuoden aikana asettanut henkilöstöpalautteiden osalta kehittämiskohteita eikä tehnyt kvartaaliseurantaa.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Toimenpiteet on pääsääntöisesti asetettu (83 %). Vastuualuekohtaista kehittämistyötä toteutettiin, vaikka kirjaukset jäivät vaillinaisiksi. Vastuualueilla tunnistetut kehittämistoimenpiteet liittyivät vastuualueiden palaverikäytänteisiin, viestintään, työyhteisön kehittämiseen ja yhteisten toimintatapojen (pelisääntöjen) päivittämiseen. Nämä omalta osaltaan vaikuttivat myönteisesti henkilöstökokemukseen. Toimenpiteen täysimittaisen toteutumisen saavuttamiseksi tarvitaan jatkossa yhdenmukaisen johtamisen kehittämistä.



8. Kokemus yhteistyöstä kehitty – strateginen tavoite

TOIMENPIDE: 8.1. Vahvistamme yhteistyötä ja selkeytämme vastuuta keskeisiä prosesseja kuvaamalla ja palveluita kehittämällä

Keskeisten prosessien kuvaamista jatkettiin prosessiomistajien toimesta. Vastuita täsmennettiin ja muutostarpeet huomioitiin, kun syyskauden lopulla tunnistettiin tarpeita organisaatorisiin muutoksiin, jotka toteutuvat 2026.

Keskeiset palvelut, palveluiden asiakkaat, vastuutoimijat sekä tavoitteelliset palvelutasot kartoitettiin ja kuvattiin. Näiden toimien avulla helpotettiin yhteistyön tekemistä ja tehtiin arjesta sujuvampaa kaikille. Tavoitteena on luoda selkeä ja tehokas toimintaympäristö organisaatio-, tiimi- ja yksilötasoisesti, jossa jokainen tietää oman roolinsa ja vastuunsa.

Sisäisten palveluiden palautekokonaisuus otettiin käyttöön.

Prosessien kuvaamisen osalta asetettu tavoitetaso on saavutettu eli keskeiset prosessit on kuvattu ylätasolla ja julkaistu Intrassa. Palvelukuvaukset on tehty keskeisistä palveluista, mutta ne vaativat vielä päivittämistä ennen julkaisua. Palveluita on kehitetty asiakaspalautteiden ja itsearviointien avulla.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Keskeiset prosessit vastuineen on kuvattu tavoitteen mukaisesti.
- Keskeiset palvelukuvaukset on laadittu, mutta palvelutasojen määrittelyä ei tehty.
- Henkilöstön kokemus yhteistyöstä kehitty positiiviseen suuntaan (henkilöstökysely). Tavoitearvo 3 ylitettiin, toteuma oli 3,3.

TOIMENPIDE: 8.2. Laadimme vastuualuekohtaisesti toimenpiteet yhteistyön kehittämiseksi

Esihenkilöt ohjeistettiin laatimaan oman vastuualueensa osalta toimenpiteet yhteistyön kehittämiseksi ja huomioimaan palautekyselyjen tulokset.

Vastuualueiden sisäistä ja niiden välistä yhteistyötä kehitettiin, jotta voidaan varmistaa saumaton ja tehokas toiminta. Useampia tarpeita uudistaa organisoitumista tunnistettiin, ja vuoden lopulla käynnistettiin yhteistoimintaneuvottelut uudistusten toteuttamiseksi vuonna 2026. Muutosten tavoitteena on luoda entistä yhtenäisempi ja yhteistyökykyisempi toimintaympäristö sisäisesti, mutta myös selkeämmät vastuut yhteistyön tekemiseksi ulkoisten sidosryhmien kanssa.

Organisoitumiseen liittyvien uudistusten taustalla on myös vahvasti henkilöstöltä saadut palautteet liittyen organisaation madaltamiseen, vastuualueiden selkeyttämiseen ja byrokratian keventämiseen.

Vastuualueet asettivat toimenpiteitä yhteistyön kehittämiseksi tunnistuen uusia tai vahvistettavia yhteistyökumppanuuksia Omnian sisällä. Toimenpide toteutui lähes kaikkien vastualueiden osalta, ja tunnistettujen yhteistyökumppaneiden kanssa kehitettiin vuoden aikana yhteisiä toimintamalleja sisäisten ja ulkoisten asiakkaiden hyväksi, tunnistettiin yhteisen työn katvealueita, pureuduttiin keskeisiin yhteistyön haasteisiin, haettiin ratkaisuja sekä tultiin samalla tutuksi. Muutaman toimintayksikön osalta toimenpiteet jäivät asettamatta. Toimenpiteen täysimittaisen toteutumisen saavuttamiseksi tarvitaan jatkossa yhdenmukaisen johtamisen kehittämistä.

Toimenpiteen toteutumisen arviointi

- Toimenpiteet on asetettu lähes tavoitteen mukaisesti (90 %).
- Kokemus yhteistyöstä parani (Henkilöstötutkimus). Tavoiteluku 3 ylitettiin toteumaluvun ollessa 3,3.



3.1. Strategisten tavoitteiden keskeiset indikaattorit sekä mahdolliset trendit strategiakauden loppuun asti

Strategisten tavoitteiden keskeiset indikaattorit sekä mahdolliset trendit strategiakauden loppuun asti		TOT 2023	TOT 2024	Talous- arvio 2025	TOT 2025
1	Luottamus Omniaa kohtaan kehittyi. Sidosryhmien kokemus (L&M) asteikko 1–5	3,67	3,7	>3,8	3,47
2	Toiminta tehostuu ja talous tasapainottuu. Tilikauden tulos (1.000 €)	-2 531	-4 074	-5 170	-258
3	Työelämän kokemus Omniasta kehittyi. Ammatillisen koulutuksen työelämäpalaute (Arvo*) asteikko 1–5 Työelämän suositteluindeksi (NPS)	4,05	>4,2 >47	>4,3 >50	4,2 100
4	Jäsenkuntien kokemus Omniasta kehittyi. Yhteistyökumppaneiden suositteluindeksi (NPS)	-	>47	>50	62
5	Opiskelijakokemus kehittyi. Opiskelijoiden suositteluindeksi (Arvo, NPS)	46,6	>47	>50	60
6	Opiskelijatulokset paranevat. Opiskelijatavoitteet saavutetaan.	-	100 %	100 %	100 %
7	Henkilöstökokemus kehittyi. Henkilöstö suosittelee Omniaa työnantajana (PP) asteikko 1–4.	3,16	>3,2	>3,3	3,3
8	Kokemus yhteistyöstä kehittyi. Henkilöstö kokee yhteistyön vastuualueiden välillä sujuvaksi (PP) asteikko 1–4.	2,54	>2,7	>3	3,3

Taulukko 3. Strategisten tavoitteiden keskeiset indikaattorit sekä mahdolliset trendit strategiakauden loppuun asti.

* Arvo-vaikutta-
vuustietopalvelu

Arvo-työelämäpalautteella kerätään työelämän kokemuksia ammatillisen koulutuksen järjestäjien tarjoamista palveluista liittyen koulutusopimukseen perustuvan koulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen. Palautekysymysten teemat liittyvät asiakaslähtöisyyteen, sopimusprosessiin, ohjaukseen ja tukeen sekä vaikuttavuuteen ja laatuun. Työelämäpalautteita on kaksi: Työpaikkaohjaajakysely ja Työpaikkakysely. Työelämäpalaute on määritelty yhdeksi ammatillisen koulutuksen järjestäjien vaikuttavuusrahoituksen perusteeksi.

Arvo-opiskelijapalautekyselyllä kerätään opiskelijoiden kokemuksia ammatillisen koulutuksen järjestäjien tarjoamista palveluista. Valtakunnalliset ammatillisen koulutuksen opiskelijapalauteiden kyselyt ovat: Aloituskysely ammatillisen tutkintokoulutuksen aloittaneille, Päätökysely ammatillisen tutkinnon suorittaneille sekä Päätökysely ammatillisen tutkinnon osan tai osia suorittaneille. Kyselyitä kerätään valtionosuusrahoituksen piiriin kuuluvasta tutkintotavoitteisesta koulutuksesta.

Taulukon 3 kohtien 1 ja 3 osalta tavoitteet jäivät saavuttamatta. Arviona on, että Omnian vuoden 2024 yhteistoimintaneuvottelut vaikuttivat sidosryhmien ja työelämän antamiin arvioihin Omniasta.

Strategisten tavoitteiden keskeisten indikaattorien mittariselosteet

Strategisten tavoitteiden keskeisten indikaattorien mittariselosteet		MITTARISELOSTEET
1	Sidosryhmien kokemus (L&M) asteikko 1–5.	Kaikkien sidosryhmien (henkilöstö, opiskelijat, kumppanit, suuri yleisö) vastausten keskiarvo vuosittain toteutettavassa valtakunnallisessa Luottamus & Maine -tutkimuksessa.
2	Tilikauden tulostavoitteen saavuttaminen.	Tilikauden tulos tuhansina euroina.
3	Ammatillisen koulutuksen työelämäpalautte (Arvo) asteikko 1–5.	Valtakunnallisiin Arvo-työelämäpalautteisiin perustuva mittari. Työpaikkaohjaajien ja työpaikkojen antamien palautteiden keskiarvo painotettuna työelämäjaksoiden määrällä.
	Työelämän suosittelemiseksi (NPS)	Omnian suosittelemiseksi (Net Promoter Score), joka perustuu työelämän yhteistyökumppaneilta (pl. ammatillisen koulutuksen työelämäpalautteen ja jäsenkuntien suosittelemiseksi piirissä olevat) kerättyyn palautteeseen. Suosittelemiseksi asteikko on -100 - +100. Uusi mittari.
4	Jäsenkuntien yhteistyökumppaneiden suosittelemiseksi (NPS).	Omnian suosittelemiseksi (Net Promoter Score), joka perustuu jäsenkuntien yhteistyökumppaneilta kerättyyn palautteeseen. Uusi mittari. Suosittelemiseksi asteikko on -100 - +100.
5	Opiskelijoiden suosittelemiseksi.	Valtakunnallisiin Arvo-opiskelijapalautteisiin perustuva suosittelemiseksi (Net Promoter Score). Ammatillisen tutkintokoulutuksen aloittaneiden ja päättäneiden opiskelijoiden suosittelemiseksi painotettuna vastaajien määrällä. Suosittelemiseksi asteikko on -100 - +100.
6	Opiskelijatavoitteet saavutetaan.	Ammatillisen koulutuksen, aikuisten lukiokoulutuksen, aikuisten perusopetuksen, työväenopiston, osaamiskeskuksen ja nuorten työpajojen keskeisten opiskelijatavoitteiden saavuttaminen. Laskenta: Saavutettu opiskelijatavoite *100 /opiskelijatavoitteiden tavoitemäärä.
7	Henkilöstö suosittelee Omniaa työnantajana (PP) asteikko 1–4.	Siirryttiin Kevan mittariin, jossa asteikko 1–5; vuoden 2025 tulokset on skaalattu vastaamaan PP (People Power) -asteikkoa 1–4.
8	Henkilöstö kokee yhteistyön vastualueiden välillä sujuvaksi.	PeoplePower-henkilöstöpalautteen kysymys. Koko Omnian henkilöstön palaute. Asteikko 1–4.

Taulukko 4. Strategisten tavoitteiden keskeisten indikaattorien mittariselosteet.

3.2. Omnian tulokorttitavoitteet ja niiden toteutuminen

Rahoituksen perusteena olevat keskeiset TUNNUSLUVUT		TOT 2023	TOT 2024	Talous-arvio 2025	TOT 2025
1	Ammatillisen koulutuksen toteutuneet painottamattomat opiskelijavuodet.	7 422	7 557	7 500	7 389
2	Suoritetut ammatilliset tutkinnot.	2 576	2 838	2 600	2 860
3	Suoritetut ammatillisten tutkinnon osien osaamispisteet.	467 932	484 552	470 000	485 073
4	Aikuislukion tutkinto-opiskelijat.	356	388	400	409,8
5	Suoritetut lukion aineopiskelijoiden kurssit.	5 234	5 571	5 500	4 201
6	Aikuisten perusopetuksen opiskelijoiden suorittamat kurssit.	7 146	8 377	8 700	9 707
7	Työväenopiston toteutuneet opetustunnit.	62 524	59 003	61 000	60 765
8	Osaamiskeskuksen uusien asiakkaiden määrä.	443	577	600	584
9	Nuorten työpajojen toimintapäivien määrä.	13 659	13 791	12 531 (15 400)	16 015
10	Ulkoinen hankerahoitus (1 000 €).	2 463	2 334	1 700	1 824

Taulukko 5. Rahoituksen perusteena olevat keskeiset tunnusluvut.

Ammatillisen koulutuksen toteutuneista painottamattomista opiskelijavuosista (kohta 1) jäätii 111 opiskelijavuotta. Merkittävin poikkeama oli sosiaali- ja terveysalalla, johtuen muutoksesta alan työllisyystilanteesta. Opiskelijamäärän alitusta pystyttiin osittain kompensoimaan muilla aloilla. Opetus- ja kulttuuriministeriön myönsi Omnialle 6.602 opiskelijavuotta, joka ylitettiin 787 opiskelijavuodella. Ylitys vaikuttaa positiivisesti tulevien vuosien valtionosuusrahoitukseen.

Suoritetuissa lukion aineopiskelijoiden kurssissa (kohta 5) tavoitteesta jäätii 1.299 kurssia. Tavoitteesta jäätii pääosin Espoon päivälukiolaisten suoritusten vähentymisen vuoksi.



Työväenopiston toteutuneet opetustunnit (kohta 7) tavoitteesta jäätin 235 opetustuntia. Rahoituksen perustana oleva valtionosuusrahoitteisen koulutuksen tuntitavoite sen sijaan toteutui olleen 57.232 tuntia. Alitus johtui hanke ja sidosyksikkö koulutusten pienemmästä opetustuntitoteumasta.

Osaamiskeskuksen uusien asiakkaiden määrässä (kohta 8) tavoitteesta jäätin 16 asiakasta. Uusien asiakkaiden toteuma oli kuitenkin osaamiskeskuksen historian paras.



Rahoituksen perusteena olevien keskeisten TUNNUSLUKUJEN MITTARISELOSTEET		MITTARISELOSTEET
1	Ammatillisen koulutuksen toteutuneet opiskelijavuodet.	Ammatillisen koulutuksen toteutuneiden painottamattomien opiskelija-vuosien määrä kalenterivuoden aikana.
2	Suoritetut ammatilliset tutkinnot.	Suoritetujen ammatillisten tutkintojen määrä kalenterivuoden aikana (perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot).
3	Suoritetut ammatillisten tutkinnon osien osaamispisteet.	Ammatillisen koulutuksen suoritetujen tutkinnon osien painottamattomien osaamispisteiden määrä kalenterivuoden aikana.
4	Aikuislukion tutkinto-opiskelijat.	Aikuislukion tutkinto-opiskelijoiden lukumäärä laskentapäivien mukaan: (tammikuun laskentapäivän lukumäärä x 7 + syyskuun laskentapäivän lukumäärä x 5) / 12.
5	Suoritetut lukion aineopiskelijoiden kurssit.	Kaikilla rahoitusmuodoilla (aikuislukio VOS, ammattilukio ja Espoo nuorten lukiokoulutus) opiskelevien aineopiskelijoiden suorittamien kurssien lukumäärä kalenterivuoden aikana. Luku muodostuu vanhojen ops:n kurssimääristä ja uuden ops:n opintopisteistä. Opintopisteet saadaan kurseiksi jakamalla opintopistemäärä 2:lla.
6	Aikuisten perusopetuksen opiskelijoiden suorittamat kurssit.	Aikuisten perusopetuksen opiskelijoiden suorittamien kurssien lukumäärä kalenterivuoden aikana.
7	Työväenopiston toteutuneet opetustunnit.	Työväenopiston opettajien opettamien tuntien lukumäärä kalenterivuoden aikana.
8	Osaamiskeskuksen uusien asiakkaiden määrä.	Osaamiskeskuksen palvelujen piirissä olleiden uusien asiakkaiden lukumäärä kalenterivuoden aikana.
9	Nuorten työpajojen toimintapäivien määrä.	Työpajojen palvelujen piirissä olleiden asiakkaiden toimintapäivien lukumäärä kalenterivuoden aikana.
10	Ulkoinen hankerahoitus.	Omnian ulkoisella rahoituksella toteutettujen hankkeiden ja kansainvälisen liikkuvuuden euromäärä tuhansina euroina pois lukien TaitajaEspoo2023-tapahtumaan kohdistettu rahoitus.

Taulukko 6. Rahoituksen perusteena olevien keskeisten tunnuslukujen mittariselosteet.

3.3. Espoo-konsernin asettamat mittarit ja tulostavoitteet sekä niiden toteutuminen

Omnia on Espoon kaupungin konserniyhteisö. Espoo asettaa Omnialle vuosittaiset mittarit ja tulostavoitteet, jotka raportoidaan neljännesvuosittain ja puolivuositarkastuksissa.

TULOS-TAVOITE	KUVAUS	MITTARI / ARVIOINTIKRITEERI	TOTEUMA 2025
1	Talous- ja toimintasuunnitelman rahoituksellinen tasapaino.	Talousarviossa ja -suunnitelmassa investointimenot katetaan ensisijaisesti tulo-rahoituksella ja luopumalla jo kertyneestä rahoitusomaisuudesta.	Tulo-rahoitus: 2.265 t€ Investoinnit: 902 t€ Rahoitusarvopaperit: 46.102 t€
		Ammatillisen koulutuksen toteutuneet opiskelijavuodet ovat vähintään rahoituspäätöksen mukaiset opiskelijavuodet.	Toteutunut 2025: 7.389 OV Rahoituspäätös: 6.602 OV
2	Omnian toiminnan vaikuttavuus kasvaa.	Ammatillisen perustutkinnon ja lukiotutkinnon Omniassa suorittaneiden työelämään tai jatko-opintoihin siirtyvien osuus vähintään 67 % ja 8 %.	Työelämä 63,9 % Jatko-opinnot 11,2 %
		TUVAan hakevan oppivelvollisen opinnot alkavat 3 viikon sisällä jatkuvassa haussa lähetetyn hakemuksen jättämisestä tai 3 viikon sisällä opiskelupaikan osoittamispäätöksestä.	Tavoite toteutui.
		Kehittyvällä kielitaidolla olevien asiakkaiden palveluiden vaikuttavuuden mittaamiseksi määritellään indikaattori. Määritellään nykytila ja lähtötaso sille, kuinka paljon asiakkaista siirtyy koulutukseen tai työelämään tutkintoa edeltävistä palveluista.	Kehittämistyö on käynnistetty ja indikaattorit on määritelty, mitkä ovat sisäiset siirtymät, opinnoista valmistuminen, työllistyminen tai pääsy jatko-opintoihin. Osana kotoutumislain uudistusta on yhteistyössä Espoon kaupungin toimijoiden kanssa määritelty kehittyvällä kielitaidolla olevien asiakkaiden indikaattoreita palveluiden vaikuttavuuden mittaamiseksi.
		Omnia luo hyvät edellytykset henkilöstön työhyvinvointiin. Henkilöstökyselyn vastauksista yhteensä 70 % on täysin tai jokseenkin samaa mieltä.	66 %
3	Omnian veto- ja pitovoimaisuus koulutusten ja osaamispalvelujen tarjoajana paranee.	Espoon, Kirkkonummen ja Kauniaisten järjestämästä suomenkielisestä perusopetuksesta ammatilliseen koulutukseen ensisijaisesti hakeutuvien osuus kaikista perusopetuksen päättäneistä 28 %.	24,2 %
		Ammatillisen perustutkinnon ja aikuislukion tutkintokoulutuksen eronneiden osuus, jotka eivät jatkaneet toisen asteen opintoja kaikki < 13 %, alle 20 v < 9 %.	Kaikki 9,54 % alle 20 v 5,07 %
		Valtakunnallisessa opiskelijapalautekyselyssä opintonsa aloittaneet ja päättävät antavat Omnialle arvosanan 4,3.	Ammatillisen opiskelijapalautteiden keskiarvo 4,51

Taulukko 7. Espoo-konsernin asettamat mittaritavoitteet talousarviovuodelle 2025.

Tulostavoitteen 2 kohdan *'Ammatillisen perustutkinnon ja lukiotutkinnon Omniassa suorittaneiden työelämään tai jatko-opintoihin siirtyvien osuus vähintään 67% ja 8 %'* tavoitetta ei saavutettu työelämään sijoittumisen osalta. Kokonaistavoite 75 % sen sijaan saavutettiin. Työelämään siirtyneiden osuus jäi tavoitteesta heikon työllisyystilanteen vaikutuksesta. Työllisyyttä ja jatko-opintoihin sijoittumista edistävää kehittämistyötä on tehty sisäisissä ja ulkoisissa verkostoissa ja vaikuttavuutta edistäviä toimia on toteutettu kaikkien tutkintojen ja koulutusten osalta. Kehittämistyön vaikutukset näkyvät tilastokeskuksen indikaattoreissa muutaman vuoden viiveellä.

Tulostavoitteen 2 kohdan *'Omnia luo hyvät edellytykset henkilöstön työhyvinvointiin. Henkilöstökyselyn vastauksista yhteensä 70 % on täysin tai jokseenkin samaa mieltä'* osalta tavoitteesta jäätiin 4 %-yksikköä.

Keväällä 2024 käydyt yhteistoimintaneuvottelut ja syksyllä 2025 käynnistetty organisaatorakenteen päivitys vaikuttivat työhyvinvoinnin kokemukseen. Tulos kuitenkin kohentui marraskuussa 2024 tehtyyn pulssikyselyyn verrattuna. Lähiesihenkilötyö koetaan edelleen hyvänä. Päätöksenteon tehokkuus ja luottamus johdon kykyyn tehdä oikeita päätöksiä ovat asioita, joihin tulee jatkossakin panostaa.

Tulostavoitteen 3 *'Espoon, Kirkkonummen ja Kauniaisten järjestämästä suomenkielisestä perusopetuksesta ammatilliseen koulutukseen ensisijaisesti hakeutuvien osuus kaikista perusopetuksen päättäneistä 28 %'* osalta asetetusta tavoitteesta jäätiin 4 %-yksikköä. Tavoite oli olosuhteisiin nähden ylioptimistinen. Tulos kuitenkin parani vuodesta 2024 yhdellä prosenttiyksiköllä.

3.4. Omnian konserniyksiköiden toiminnan tavoitteiden toteutuminen

Omnian konserniyksiköt ovat *Omnia koulutus Oy, Omnia Education Partnerships Oy ja Wenhe Oy*. Näiden tulee laatia talousarvionsa seuraavien tavoitteiden mukaisesti:

- tilikauden tulos on positiivinen,
- tulorahoitus kattaa liiketoiminnan käyttö- ja pääomakulut,
- liiketoiminnan riskit on suojattu siten, ettei yksikön perustehtävän toteutus vaarannu,
- kustannustason nousu ei ylitä yleistä kustannustason nousua.



Omnia koulutus Oy

Omnia koulutus Oy on Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian 100 prosenttisesti omistama tytäryhtiö, joka tukee koulutuskuntayhtymän perustehtävää täydentäen sen palvelutarjontaa markkinalähtöisenä palvelualustana. Yhtiöllä ei ole omaa henkilöstöä, vaan se ostaa palvelutuotannon kuntayhtymältä. Palveluiden siirtohinnoittelussa noudatetaan markkinaperusteista hinnoittelua. Yhtiön kautta mahdollistetaan palveluiden tarjonta myös muille kuin jäsenkunnille.

Yhtiö toteuttaa räätälöityjä palveluratkaisuja ja lyhyitä täydennyskoulutuksia, jotka tukevat mm. työssä tarvittavan osaamisen kehittymistä, esim. kielitaidon vahvistumista, ja työnantajien työvoiman saantia. Yhtiön asiakkaita ovat sekä julkishallinnon että yksityissektorin toimijat. Yhtiön liiketoiminta-alue on Uusimaa, ja muualla toimitaan yhteistyöverkostojen kautta. Yhtiön asiakkaita ovat sekä julkishallinnon että yksityissektorin toimijat. ELY-keskus ja yritykset yhdessä hankkivat ja rahoittavat yritysten tarpeisiin räätälöityjä koulutuksia. Yrityksille tuotetaan räätälöityjä osaamispalveluita maksullisena palvelutoimintana.

Vuonna 2024 yhtiön liikevaihto oli poikkeuksellisen korkealla tasolla (532.288 euroa) johtuen yksittäisestä Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus JOTPA:n hankinnasta (Ukrainalaisten osaamispalvelut). Vuonna 2025 vastaavia hankintoja ei realisoitunut. Yhtiön liikevaihto vuodelta 2025 oli 42.460 euroa ja tilikauden tulos 7.924 euroa tappiollinen.

JOTPALta voi olla odotettavissa myös vuodelle 2026 yhtiölle soveltuvia, lyhyelläkin varoitusajalla kohdennettuja kilpailutuksia, mutta tarkempaa näkymää tästä ei vielä ole. Yleinen epävarmuus ja talouden haastava tilanne heijastuvat myös yritysten palveluiden hankintoihin. Vuoden 2026 liikevaihto jäänee vuoden 2025 tasolle.

Yhtiön roolia ja liiketoiminnan painopisteitä tullaan arvioimaan vuoden 2026 aikana.

Omnia Education Partnerships Oy (OEP)

OEP on Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian, Kirkon ulkomaanavun, Savon Koulutus Oy:n ja Suomen Yrittäjäopiston omistama, koulutusvientiin keskittyvä yhtiö, joka tarjoaa koulutusratkaisuja ja kumppanuutta kohdemaiden koulutuksen kehittämiseen. Omnia on yhtiön pääomistaja 40 prosentin omistusosuudella, muiden osakkaiden omistusosuuden ollessa 20 prosenttia kullakin.

Tilikaudella 2025 yhtiön liikevaihto kasvoi noin 10 prosenttia edellisvuoteen verrattuna ollen 1.673.211 euroa. Tilikauden tulos oli 970 euroa. Toimintavuoden aikana yhtiössä päättyi useita merkittäviä projekteja, ja samanaikaisesti yhtiö sai uusia asiakkuuksia sekä solmi jatkosopimuksia olemassa olevien asiakkaiden kanssa. Tilikaudella 2025 yhtiö panosti asiakasprojektien menestykselliseen toteuttamiseen, sisäiseen kehitystyöhön sekä uusimpien teknologioiden hyödyntämiseen palveluissaan ja toiminnassaan.

Vuonna 2026 yhtiö panostaa erityisesti palveluiden tuotteistamiseen ja myyntityön vahvistamiseen sekä strategian jalkauttamiseen pitkän aikavälin kasvun tukemiseksi. Vuonna 2026 edellisellä tilikaudella aloitettuja projekteja jatkuu, ja yhtiöllä on useita neuvotteluja ja tarjouspyyntöjä meneillään.



Wenhe Oy

Wenhe Oy on Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian, Live-säätiön, Careerian ja Hyrian tasaosuuksin omistama yhtiö, joka tuottaa työllisyys-, valmennus- ja rekrytointipalveluja. Yhtiön toiminta painottuu sosiaalisesti kestävästä työllistymisestä edistämiseen ja sitä tukevan ekosysteemin kehittämiseen.

Tilikaudella 2025 Wenhe Oy:n toiminta muodostui pääosin Helsingin kaupungille tuotetusta työllisyyspalvelusta, asiantuntijapalveluista Live-säätiölle, Kelan Nuottivalmennuksesta sekä ESR-hanketoiminnasta yhteistyössä Hyrian kanssa. Lisäksi yhtiö tuotti Careerialle palveluja, joilla edistettiin valmistuvien ja valmistuneiden opiskelijoiden työllistymistä. Omnian kanssa tehtiin palveluiden yhteiskehittämistä liittyen opiskelijoiden työllistymisen varmistamiseksi.

Työllisyyspalvelujen tuotot perustuivat pääosin toteutuneista työllistymisistä maksettuihin palkkioihin, jotka heikkenivät tilikaudella merkittävästi suhdannetilanteen vuoksi. Kelan Nuottivalmennuksen asiakasohjaus jäi ennakoitua vähäisemmäksi, ja sopimus purettiin kesäkuussa.

Tilikauden 2025 liikevaihto ja muut tuotot laskivat edelliseen vuoteen verrattuna noin 30 prosenttia 403.285 euroon. Tilikauden tulos oli 86.934 euroa tappiollinen.

Vuosi 2025 oli yhtiössä strategian terävöittämisen ja palvelukehityksen vuosi. Tällä tähdättiin hyvään valmiuteen työllisyysalueiden ja koulutuksen järjestäjien työllisyyttä edistäviin tarpeisiin vastaamisessa. Vuoden 2026 painopisteenä on omistajayhteisöjen palvelutarpeisiin vastaaminen sekä uusien asiakkuuksien ja palveluiden skaalautumisen varmistaminen.

4. HENKILÖSTÖRAPORTTI



Henkilöstömäärä
948 henkilöä



Henkilöstön
keski-ikä **50,8**

4.1. Henkilöstömäärä, -rakenne ja muutokset

Henkilöstömäärä

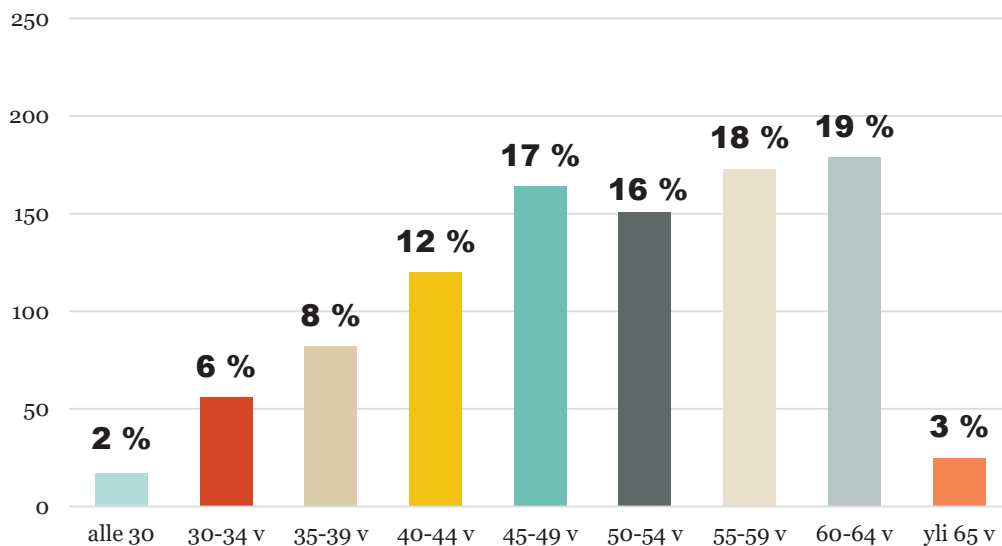
Omniassa työskenteli päätoimisena kuukausipalkkaisessa palvelussuhteessa vuoden 2025 päättyessä 967 henkilöä. Palvelussuhteista 58 oli osa-aikaisia, joten todellinen työvoiman määrä, kun osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu täysiaikaisiksi työpanoksiksi, oli 948 henkilöä. Henkilötyövuosia (HTV) vuonna 2025 kertyi kuukausipalkkaisten työnä 921.

Sivutoimisia työntekijöitä Omniassa työskenteli vuoden aikana yli 600, joista yli 500 työskenteli Työväenopiston tuntiopettajina.

Henkilöstörakenne

Omnian henkilöstön keski-ikä vuoden 2025 lopussa oli 50,8 vuotta. Keski-ikä on hieman korkeampi kuin kunta-alan viime vuosien keskiarvo.

Ikäjakauma 31.12.2025

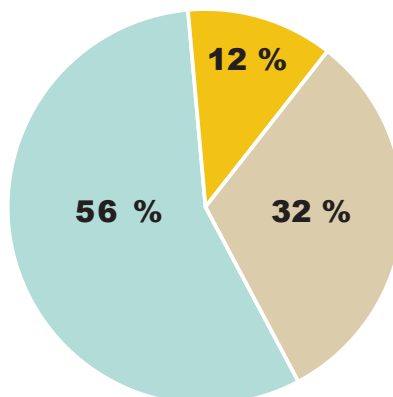


Kuvio 1. Omnian henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025.

Henkilöstöstä oli opettajia 56 % (545 henkilöä), ohjaushenkilöstöä 12 % (116 henkilöä) ja muuta henkilöstöä 32 % (306 henkilöä). OVTES:n piirissä työskenteli 64 % henkilöstöstä, KVTES:ssä 33 % ja teknisten sopimuksessa 3 %.

Henkilöstörakenne

- Opettajat
- Ohjaushenkilöstö
- Muu henkilöstö



Kuvio 2. Omnian henkilöstörakenne 2025.

Vuoden aikana Omniasta jäi eläkkeelle 25 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli n. 65,5 vuotta.

Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Vuoden 2024 yt-neuvottelujen päätöksillä oli vaikutuksia vuonna 2025, kun henkilöitä vielä irtisanottiin, tarjottiin tehtäviä ja moni oli takaisinottovelvollisuuden piirissä.

Rekrytointien määrä tuplaantui suhteessa edelliseen vuoteen. Yhteensä rekrytointeja tehtiin vuoden aikana 98. Rekrytoinneista 75 % oli anonyymejä. Hakijoiden määrä nousi keskimäärin 20 hakijasta 42 hakijaan per rekrytointi, eli lisäystä oli yli 100 %.

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus pysyi sekä lähtö- että tulovaihtuvuuden osalta alle 6 %:ssa.

4.2. Työhyvinvointi ja työkyvyn edistäminen

Sairauspoissaolot

Vuoden 2025 asetettu tavoite sairauspoissaoloille oli alle 11,5 päivää/henkilö. Tavoitteeseen päästiin sairauspoissaolojen oltua vuoden aikana 10,64 päivää/henkilö. Terveysprosentti eli nolla päivää sairauslomalla olleiden määrä oli 29 %. Mielen terveyden häiriöt olivat edelleen suurin syy sairauspoissaolojen taustalla. Toiseksi eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti fyysiseen työympäristöön panostettiin järjestämällä työfysioterapeutin ergonomiakierroksia Omnian eri toimipisteissä. Lisäksi työfysioterapeutit olivat mukana Omnia-päivän Tapahtumatorilla. Henkistä työhyvinvointia tuettiin kattavilla mielen tukipalveluilla. Esihenkilöiden osaamista työkykyjohtamisessa vahvistettiin työkykykoordinaattorin tietoisuudella. Aktiivisen työterveysyhteistyön, sairauspoissaolojen seurannan ja työkykyneuvottelujen avulla tuettiin työntekijöiden työkykyä. Yhteistyön toteutumista seurattiin kvartaalipalavereissa sekä suunniteltiin ja kehitettiin edelleen HR:n ja Aavan asiakkuuspäällikön ja koordinoivan työterveyslääkärin kanssa. Luotsi-palvelu otettiin käyttöön tehostamaan hoitoon ohjautumista oikea-aikaisesti oikealle ammattihenkilölle.

Henkilöstöliikunta, kulttuuri ja hyvinvointi

Päätoimiselle henkilöstölle tarjottiin Epassi liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin sekä työmatkaliikkumiseen. Epassia hyödynsi vuoden aikana 1 032 henkilöä. Työnantajan osuus kustannuksista oli 171.448 €.

Henkilöstölle oli tarjolla viikoittainen henkilöstöjumppa hybriditoteutuksena. Taukoliikunta-sovellus Cuckoo oli 564 omnia-laisen käytössä. Vuoden aikana toteutettiin kaksi aktiivisuushaastetta henkilöstölle, joilla pyrittiin aktivoimaan Cuckoon käyttöä. Käyttäjämäärä kasvoikin 100:lla vuoden aikana ja pidettyjä taukoja ja kirjattuja aktiviteetteja oli 54 % enemmän kuin edellisellä vuonna.

Omnia-eri toimipisteissä järjestettiin työntekijävetoisesti vapaa-ajan liikuntaryhmiä. Lisäksi henkilöstön käytössä olivat Omnia-eri sisä- sekä ulkokuntosalit ja uima-alue Espoon uimahalleihin.

Henkilöstökyselyt

Vuoden aikana uudistettiin henkilöstökyselyiden kokonaisuutta ottamalla käyttöön Kevan Työhyvinvointikysely organisaatiotasoisena työhyvinvointitiedon tuottamiseen. Työhyvinvointikysely toteutettiin lokakuussa 2025. Vastausprosentti oli 66,2, joka on hieman matalampi kuin vuoden 2023 henkilöstötutkimuksessa (71,4 %). Parhaimmat arvostukset (asteikko 1–5) saivat lähiesihenkilötyöhön ja työn tavoitteisiin liittyvät väittämät: *Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri* (4,2) sekä *Olen selvillä työyksikköni tavoitteista* (4,1). Kriittisimmin suhtauduttiin toiminnan byrokraattisuuteen ja päätöksenteon tehokkuuteen (2,6) sekä koko organisaation johtamistapaan (2,9).



4.3. Osaamisen kehittäminen

Perehdyttäminen

Omnia sähköisen perehdyttämisen alustassa Introssa aloitettiin vuonna 2025 yhteensä 67 perehdytystä. Perehdytyksiä käynnistettiin niin uusille kuin tauon jälkeen palaaville työntekijöille. Uudelle henkilöstölle järjestettiin elokuussa perehdytystilaisuus Teamsin kautta.

Henkilöstökoulutukset

Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua Omnia järjestämiin sisäisiin koulutuksiin vuoden 2025 aikana. Suosituimpia olivat hätäensiapu-, alkusammutus-, tietosuoja- ja uhkaavan henkilön kohtaamiskoulutukset sekä turvallisuusperehdytykset. Lisäksi koko henkilöstölle suunnatun Omnia-päivän yhteydessä pidettiin asiantuntijaluento valmentavasta toimintakulttuurista.

Koulutuspäivien lukumäärätavoitteeksi vuodelle asetettiin 2,5 pv/henkilö. Tavoitteeseen päästiin koulutuspäivien oltua keskimäärin 2,54 pv/henkilö.

Henkilöstö- ja Kehittämisfooromit sekä Strategia- ja ajankohtaisaamut

Henkilöstö- ja Kehittämisfoorumeilla varmistettiin, että kaikki henkilöstöryhmät saivat tietoa meneillään olevista asioista.

Henkilöstöfoorumeita toteutettiin vuonna 2025 yhteensä kaksi (2) kertaa. Syksyn foorumi toteutettiin livenä osana Hybridiarena Hypellä toteutettua henkilöstöpäivää.

Vuoden 2025 aikana järjestettiin yhteensä seitsemän (7) Kehittämisfoorumia esihenkilöille ja asiantuntijoille. Foorumeiden sisältö koostui muun muassa talouteen, yhteisöllisyyteen, strategian toimeenpanoon, toiminnan suunnitteluun ja valmentavaan johtamiseen liittyvistä teemoista. Tapaamiset järjestettiin lähitapaamisina ja sisälsivät yhteistä työskentelyä.

Esihenkilötyön ajankohtaisasioita käsiteltiin EsihenkilöTeamseissa, joita järjestettiin vuoden aikana kaikkiaan 11. Käsitellyt asiat liittyivät pääasiallisesti henkilöstöjohtamiseen liittyviin teemoihin.

Strategia- ja ajankohtaisaamuja järjestettiin vuoden aikana 34. Koko henkilöstön yhteisten aamujen tavoitteena oli koota henkilöstön näkemyksiä ja kehittämisajatuksia ajankohtaisiin aiheisiin sekä rakentaa yhteisöllistä vaikuttamisen työkuultuuria.

Hanke- ja kansainvälinen toiminta

Omnia oli mukana 17 kansallisesti rahoitetussa ja 10 kansainvälisessä hankkeessa, joista osa oli liikkuvuushankkeita. Rahoitusta kehittämis- ja liikkuvuustoimintoihin vuodelle 2025 saatiin yhteensä 1,8 milj. euroa.

149 omniaalaista osallistui kehittämistoimintaan, jota toteutettiin ulkoisella rahoituksella.



Pääasialliset kehittämisen teemat liittyivät monikulttuurisuustaitoihin, opetusmateriaaleihin, vieraskielisille suunnattuun koulutukseen, johtamisprosesseihin sekä oppilaitoksen digikyvykkyyden edistämiseen.

Omnian rooli oli toimia joko koordinaattorina tai kumppanina kansallisissa ja kansainvälisissä verkostoissa. Kaikki hankkeet tukivat Omnian strategisia tavoitteita.

Työnohjaus

Työnohjausta järjestettiin tarveharkintaisesti ja pääsääntöisesti ryhmämuotoisena. Toteutuneiden työnohjausprosessien määrä oli viisi (5). Toimintavuoden aikana puitesopimustyönohjaajat kilpailutettiin osana Espoon kaupungin kilpailutusta.

4.4. Yhteistoiminta, turvallisuus ja työsuojelu

Työantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Omnian yhteistoimintaryhmään kuuluvat luottamusedustajat pääsopijajärjestöjen nimeäminä sekä työnantajan edustajina Omnian johtoryhmä ja henkilöstöjohtaja. Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii kuntayhtymän johtaja. Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuoden 2025 aikana yhteensä 13 kertaa. Näistä seitsemässä (7) kokouksessa käsiteltiin laajakantoisia tai henkilöstöä yleisesti koskevia asioita. Kuudessa (6) kokouksessa keskityttiin uuden strategiakauden (2026–2029) käynnistymiseen liittyviin ja Koulutuksen järjestäjän palvelut -palvelualueen väliaikaisia johtamisjärjestelyitä purkaviin, harkinnassa oleviin organisoitumisen muutoksiin. Syyt neuvotteluille eivät olleet tuotannollistaloudelliset, vaan lähtökohta harkittaville muutoksille oli organisaattiorakenteen kehittäminen siten, että arjen sujuvuus paranee, toiminnan vaikuttavuus vahvistuu ja strateginen uudistuminen varmistuu.

Lisäksi pääluottamusedustajat osallistuivat tulosjohtoryhmän työskentelyyn yhdessä toimivan johdon kanssa. Pääluottamusedustajat olivat mukana puhe- ja läsnäolo-oikeudella yhtymähallituksen kokouksissa siten, että hallituksen kokouksissa oli keväällä yksi (1) pääluottamusedustaja ja syksystä uuden hallituskauden alkaessa kaikki kolme (3) pääluottamusedustajaa. Henkilöstön edustajat olivat mukana myös pedagogisessa yhteistyöryhmässä ja tasopalkkaryhmässä.

Palkkausjärjestelmän muutos

Valtakunnallisen palkkausjärjestelmä uudistuksen myötä KVTES-henkilöstö siirrettiin tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkkausjärjestelmästä (TVA) tasopalkkajärjestelmään 1.10.2025 alkaen. Siirto tehtiin noudattaen valtakunnallisia sopimuksia sekä neuvotellen paikallisista soveltamisohjeista henkilöstön edustajien kanssa. Tasopalkkajärjestelmä perustuu palkkaryhmiin sekä niiden sisällä osaamisen ja vastuun tasoihin.

Tasopalkkaan siirtymistä varten perustettiin tasopalkkaryhmä, joka pääosin korvasi palkka- ja tehtäväkuvaryhmän vuoden 2025 aikana.



Turvallisuus ja työsuojelu

Työsuojeluryhmä kokoontui vuoden 2025 aikana 10 kertaa. Turvallisuutta ja työsuojelua kehitettiin Turvallisuuden, työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelman 2025 mukaisesti ja asetetut tavoitteet saavutettiin 95 %:sti. Tärkeimmät toteumat olivat työsuojelun ja turvallisuuden osaamista vahvistavat 70 koulutusilaisuutta, joiden osallistujamäärä oli yli 2000. Intran turvallisuussivut uudistettiin ja perehdyttämishjelma Intron turvallisuusosio päivitettiin. Kemikaaliturvallisuutta edistettiin tekemällä kemikaalien hallinnan kehittämissuunnitelma, kilpailutettiin kemikaalihallintaohjelmisto ja vahvistettiin kemikaalivastaavien osaamista. Turvallisuutta parannettiin ottamalla käyttöön uusia toimintamalleja, kuten henkilöstölle tarkoitettu Omnian turvanumero vakaviin turvallisuutta vaarantaviin tilanteisiin.

Poikkeamailmoituksia tehtiin vuoden aikana yhteensä 426 kpl. Ilmoitusmäärä kasvoi noin 39 % edellisestä vuoteen (2024) verrattuna. Ilmoituksista 307 (2024: 223 kpl) oli turvallisuuspoikkeamia, 100 tapaturmia (2024: 64 kpl) ja 19 läheltä piti- tai vaarailmoituksia (2024: 19 kpl). Ilmoitusmäärän kasvua selittää suuri turvallisuuskoulutusten määrä ja toistuva kannustaminen matalalla kynnyksellä ilmoittamiseen.

Vakuutusyhtiön tapaturmatilaston mukaan korvattavia henkilöstölle sattuneita tapaturmia oli 17 kpl, joista 14 oli työpaikalla tapahtuneita ja kolme (3) työmatkalla tapahtuneita tapaturmia. 2025 vuonna ei todettu uusia korvattavia ammattitauteja. Myönteistä kehitystä alleviivaa aiempaa suurempi ilmoitusmäärä, mutta pienempi korvattujen vahinkojen määrä ja vertailuvuosia 2023 ja 2024 alhaisempi maksettujen tapaturmakorvausten määrä.

Työsuojeluvaalit pidettiin syksyllä 2025. Vaaleissa valittiin työsuojeluvaltuutetut yhteistyösopimuksen mukaisesti neljälle alueelle (esihenkilöt, 2 OVTES ja yksi KVTES-alue). Varatyösuojeluvaltuutettujen osalta ei hakijoita ollut tarpeeksi, joten täydennysvaalit järjestetään helmikuussa 2026. Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi kestää neljä vuotta.



5. SISÄINEN VALVONTA JA KOKONAISVALTAINEN RISKIENHALLINTA

Sisäisellä valvonnalla tarkoitetaan kunnan ja kuntakonsernin sisäisiä menettely- ja toimintatapoja, joiden avulla pyritään varmistamaan organisaation tavoitteiden saavuttamisesta ja toiminnan laillisuudesta. Riskienhallinnalla tunnistetaan, arvioidaan ja hallitaan tavoitteiden saavuttamista uhkaavia tekijöitä sekä varmistetaan osaltaan strategian eli Omnian Onnistumissuunnitelman toteutuminen. Toiminnassa noudatetaan kuntayhtymän hallituksen vahvistamaa riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan ohjetta.

5.1. Selonteko sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä vuonna 2025

Sisäinen valvonta on kiinteä osa johtamisjärjestelmää ja tärkeä osa jokaisen esihenkilöasemassa olevan työntekijän toimenkuvaa. Sisäinen valvonta käsittää kaikki toimenpiteet ja menettelyt, joiden avulla tavoitteiden saavuttaminen pyritään varmistamaan. Sisäiseen valvontaan kuuluvat organisaation sisäinen toimintaympäristö, tavoiteasetanta, riskienhallinta, valvontatoimenpiteet, tiedonkulku ja viestintä sekä seuranta. Sisäistä valvontaa ja riskienhallintaa toteutetaan tavanomaiseen, päivittäiseen toimintaan liittyvällä seurannalla ja määräajoin tehtävillä arvioinneilla.

5.1.1. Riskienhallintaprosessin kehittäminen ja merkittävimmät riskit

Tilikaudella 2023 käynnistettyä osallistavaa riskienhallintatyötä jatkettiin vuonna 2025. Riskienhallintatyökalua hyödynnettiin osana talousarvion valmisteluprosessia, raportointi-, seuranta- ja päätöksentekoprosesseja sekä uuden tulevan strategiakauden 2026–2029 valmistelua. Riskejä tunnistettiin ja havaittujen riskien toteutumisen todennäköisyys ja vaikuttavuuden arviointi tehtiin riskienhallintatyökalun avulla.

Keskeinen riskien arvioinnin foorumi oli toimintakaudella järjestetty laaja-alainen riskienhallinnan työpaja. Työpajassa arvioitiin talousarvioon 2025 sisältyvien strategisten tavoitteiden saavuttamiseen ja niitä tukevien toimenpiteiden toteutumiseen liittyviä riskejä sekä tulevan talousarviovuoden riskejä. Riskien hallinnoimiseksi laadittiin täytäntöön pantavia toimenpide-ehdotuksia. Työpajaan osallistui koko keskijohto sekä johtoryhmä laajennettuna muilla riskienhallinnan vastuhenkilöillä.

Riskien arviointi toteutettiin kattavasti sekä opetus- että tukipalveluhenkilöstön toimesta ja näkökulmista seuraavien väittämien osalta:

- olemme edistyneet tämän strategisen tavoitteen saavuttamisessa,
- toimenpiteet talouden tasapainottamiseksi ovat olleet riittäviä,
- olen tyytyväinen saamiini resursseihin ja työkaluihin sekä
- tämä strateginen tavoite on luonut uusia ja edistyksellisempiä toimintatapoja.

Tuloksina määriteltiin strategisiin tavoitteisiin liittyvää riskiavaruutta sekä arvioitiin riskien toteutumisen vaikutusta ja todennäköisyyttä. Riskityökalulla tehdyn arvioinnin lisäksi käydystä keskustelusta laadittiin yhteenveto kokonaisvaltaisen riskienhallinnan tueksi.

5.1.2. Riskien arvioinnin tulokset ja tunnistettujen riskien hallinta

Arvioinnin perusteella strategisten tavoitteiden toteutumisen suurimmaksi riskiksi tunnistettiin käytettävissä olevat resurssit ja työkalut sekä talouden tasapainottamiseen liittyvät toimenpiteet. Erityisesti resurssien riittämättömyys tuki- ja kehittämispalveluhenkilöstön osalta, päällekkäisen työn tekeminen sekä työvälineiden ajantasaisuus tunnistettiin riskien taustalla.

Opiskelijoiden harjoittelupaikkojen saaminen on edelleen haasteellista ja työelämäpedagogisten mallien kehittämiseen kaivataan enemmän huomiota. Toisaalta työelämäyhteistyöhön liittyvä kokemus on parantunut ja yhteistyö tiivistynyt, mikä auttaa hallinnoimaan mainittuja riskejä.

Omnia sisäinen yhteistyö kaipaa edelleen järjestelmällisempää tekemistä ja synergian lisäämistä. Vaikka kuntayhtymän eri organisaatiotahojen sisäiseen yhteistyöhön on kiinnitetty enenevässä määrin huomiota, nähtiin tarvetta systemaattisempien toimintatapojen löytämiselle, jotta synergiahyödyt ja hyvät käytänteet varmistetaan kokonaisvaltaisesti.

Niin ikään riskeiksi tunnistettiin valtakunnan tason koulutuslinjaukset ja aikuiskoulutuksen tilanne, työmäärän epätasaisuus, opetushenkilöstön työkuulttuurin muuttumattomuus, koulutuksen vastaaminen työelämän tarpeisiin, opiskelijoiden valmistuminen liian heikolla osaamisella ja työelämävalmiuksilla sekä työllistyminen. Hakeutumisprosessissa tulisi kiinnittää erityistä huomiota ammatinvaihtajiin ja toisen tutkinnon suorittaneisiin samoin kuin koulutuksen ulkopuolelle mahdollisesti jääviin henkilöihin. Myös ammatillisen koulutuksen vetovoiman parantamista viestinnän keinoin tulee edistää.

Opiskelijoiden saama riittämätön tuki, keskeyttämisten määrä sekä ammattitaitoisen ja motivoituneen opetushenkilöstön saatavuus tunnistettiin sekä todennäköisiksi että vaikuttaviksi riskeiksi. Työelämän tarpeisiin vastaamiseen ja opiskelijoiden työllistymiseen tarvitaan laaja-alaisempaa ennakkointia ja analyysiä suhdanteiden muuttuessa.

Uudistetun strategian tavoitteiden ja toimenpiteiden osalta riskiksi voi muodostua, etteivät ne ole yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä koko henkilöstön osalta.



Vuonna 2025 Omnian turvallisuutta kehitettiin ja ylläpidettiin yhteistyössä eri ryhmien ja toimijoiden kanssa. Henkilöstön roolia turvallisuuden tekijänä vahvistettiin. Omnian turvallisuustilanne oli kokonaisuudessaan vakaa, ja erityisesti syksy sujui turvallisuuden kannalta rauhallisesti. Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat yhä henkilöstön työturvallisuuden merkittävin riskitekijä.

Geopoliittinen tilanne ja hybridivaikuttaminen näkyvät myös Omnian toiminnassa. Tietojen kalasteluviestit ja palvelunestohyökkäysyritykset ovat osa arkipäivää. Oppilaitosympäristö erilaisine käyttäjäverkostoineen, hajautettuine järjestelmineen ja henkilötietojen käsittelyineen tekee myös Omniasta kiinnostavan kohteen.

Kyberturvallisuus on osa toiminnan jatkuvuuden varmistamista ja sitä tehdään osana digitaalisten ympäristöjen kehittämistä. Omnia varautuu EU:n direktiivien ja kansallisen kyberturvallisuuslainsäädännön velvoitteisiin vahvistamalla häiriönsietokykyä, poikkeamien hallintaa ja henkilöstön osaamista. Tavoitteena on ylläpitää korkeaa tietoturvan tasoa, turvata opetuksen ja palvelujen jatkuvuus sekä vahvistaa organisaation kykyä ennakoida ja hallita kyberuhkia.

Työturvallisuusriskien hallintaa jatkettiin päivittämällä työn vaarojen arviointeja, joskin olemassa olevat työkalut ja prosessit todettiin haastaviksi. Työturvallisuuden riskejä ja kuormitustekijöitä tunnistettiin myös työpaikkaselvityksissä ja turvallisuuden tilannekuvaa rakennettiin poikkeamailmoitusten avulla. Saadun tiedon perusteella toimenpiteitä pystyttiin kohdentamaan vaikuttavasti. Työn vaarojen arviointi ja selvittäminen pohjautuu työturvallisuuslakiin, kone- ja laiteriskiarviointi pohjautuu työturvallisuuslakiin ja kemikaalikohtainen riskienarviointi pohjautuu sekä työturvallisuuslainsäädäntöön että kemikaaliturvallisuuslainsäädäntöön.

Talousarviossa 2025 merkittävämmäksi riskiksi talouden toteutumisen kannalta nousi ammatillisen koulutuksen rahoituksen epävarmuus ja siihen kohdistuvat leikkaukset. Ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoitusta saatiin kuitenkin 0,6 miljoonaa euroa ennakoitua enemmän. Valtionosuusrahoituksen ennakoitua on parannettu opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta ja rahoituksen epävarmuus tulevien vuosien suunnittelussa on huomattavasti pienempi, ellei ammatilliseen koulutuksen valtionosuuteen kohdistu uusia merkittäviä leikkauksia.

5.1.3. Riskienhallinnan kehittäminen

Sisäinen valvonta ja riskienhallinta tukivat vuonna 2025 hyvin organisaation tavoitteiden saavuttamista. Tavoitteena on ylläpitää ja kehittää valvonta- sekä hallintajärjestelmiä siten, että ne vastaavat toimintaympäristön muutoksiin ja tukevat pitkäjänteisesti organisaation toimintaa ja strategisten tavoitteiden saavuttamista. Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan prosessien kehittäminen on oppimisprosessi, johon sitoutetaan koko organisaatio.

Riskienhallinnan kehittämisprojekti käynnistettiin loppuvuodesta 2025 tavoitteina huomioida uudistuva organisaatorakenne vuodelle 2026 ja selkeyttää riskienhallinnan prosesseja sekä tiedontuotantoa ja raportointia. Kehitystyötä jatketaan vuonna 2026 uudistamalla riskienhallinnan prosessit, dokumentaatio ja vuosikellot. Toiminnan jatkuvuuteen ja valmiussuunnittelun liittyvää riskienhallintaa tehdään jatkossa vuosittain tai turvallisuustilanteen muuttuessa, ja se kattaa neljä uhkatasoa: globaalit, kansalliset, alueelliset sekä vain Omniaan kohdistuvat uhkat.



6. TALOUDEN TOTEUTUMINEN

6.1. Toimintaympäristössä tapahtuneet talouteen vaikuttaneet muutokset

Suomen talouden toipuminen on viivästynyt ja bruttokansantuote (BKT) kasvoi vuonna 2025 vain 0,2 prosenttia. Kasvua on jarruttanut kotimaisen kysynnän heikkous. Kotitalouksien kulutuksen odotetaan kuitenkin vauhdittuvan, sillä ostovoima on kasvussa ja kasvu nopeutuu ensi vuonna. Rakentamisen toipuminen, energiasiirtymä ja puolustushankinnat puolestaan kasvattavat investointeja.

Työllisyys kasvaa vuosina 2026–2028 talouden vahvistuessa. Työttömyysasteen arvioidaan laskevan vuoden 2025 9,7 prosentista 8,5 prosenttiin vuonna 2028. Heikosta suhdanteesta huolimatta julkisyhteisöjen alijäämä supistuu vuonna 2025 3,9 prosenttiin suhteessa BKT:hen, kun sopeutustoimet alkavat vaikuttaa. Alijäämä kuitenkin heikkenee ja pysyy yli kolmessa prosentissa suhteessa BKT:hen 2020-luvun loppuun asti. Euroopan komissio esittää, että neuvosto toteaisi Suomen alijäämän olevan liiallinen ja asettaisi Suomen liiallisen alijäämän menettelyyn. Julkisyhteisöjen velkasuhteen arvioidaan myös jatkavan kasvuaan ja nousevan yli 95 prosenttiin.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä uudistuu vuodelle 2026 tavoitteena parantaa koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta. Rahoitusjärjestelmämuutokset kannustavat ammatillisen koulutuksenjärjestäjiä varmistamaan, että opiskelijat suorittavat tutkinnon ja työllistyvät tai sijoituttavat jatko-opintoihin.

6.2. Tilikauden tuloksen muodostuminen

Tilikauden 2025 tulos oli 0,2 milj. euroa tappiollinen toimintakatteen ollessa 0,7 milj. euroa voitollinen.

Toimintatuotot alenivat lähes 2,5 milj. euroa opetus- ja kulttuuriministeriön ammatilliseen koulutukseen tekemän rahoitusleikkauksen vaikutuksesta. Henkilöstökustannukset puolestaan alenivat 1,1 milj. euroa vuoteen 2024 verrattuna tasapainottamisohjelman mukaisesti.

Toimintakate ei riitä kattamaan poistoja, jotka olivat 2,6 milj. euroa. Rahoitustuottojen ja tilinpäätössiirtojen jälkeen tilikauden yli-/alijäämä on 0,4 milj. euroa positiivinen.

KUNTAYHTYMÄN TULOSLASKELMA (1 000 euroa)	2025	2024
Toimintatuotot	89 857	93 634
Toimintakulut	-89 180	-92 049
Toimintakate	677	1 586
Rahoitustuotot ja -kulut	1 639	2 651
Vuosikate	2 316	4 237
Poistot ja arvonalentumiset	-2 575	-2 460
Tilikauden tulos	-258	1 777
Poistoeron muutos	618	618
Tilinpäätössiirrot	618	618
Tilikauden ylijäämä (alijäämä)	359	2 395
TULOSLASKELMAN TUNNUSLUVUT	2025	2024
Toimintatuotot /Toimintakulut, %	101 %	102 %
Vuosikate/Poistot, %	90 %	172 %
Vuosikate/Toimintatuotot, %	3 %	5 %

Taulukko 8. Kuntayhtymän tuloslaskelma

6.3. Toiminnan rahoitus ja investointien toteutuminen

Rahoituslaskelman avulla osoitetaan, miten tulorahoitus, investoinnit ja rahoitustoiminta ovat vaikuttaneet rahavaroihin ja täten maksuvalmiuteen.

Tilikauden 2025 toiminnan rahavirta (tulorahoitus) oli 2,3 milj. euroa, joten investointimenot yhteensä 0,9 milj. euroa pystyttiin kattamaan tulorahoituksella. Rahoituksen rahavirta (oman ja vieraan pääoman muutos) oli puolestaan 1,7 milj. euroa, joten rahavarat kasvoivat tilikaudella 2025 yhteensä 3,0 milj. euroa.

KUNTAYHTYMÄN RAHOITUSLASKELMA (1 000 euroa)	2025	2024
Toiminnan rahavirta	2 264	4 783
Investointien rahavirta	-909	-706
Pysyvien vastaavien hyödykkeiden luovutustulot	1	0
Toiminnan ja investointien rahavirta	1 356	4 077
Rahoituksen rahavirta	1 668	-8 935
Rahavarojen muutos	3 024	-4 858
Rahavarat 31.12.	50 040	47 016
Rahavarat 1.1.	47 016	51 874
RAHOITUSLASKELMAN TUNNUSLUVUT	2025	2024
Toiminnan ja investointien rahavirran kertymä 5 vuodelta, 1 000 €	6 173	13 548
Nettoinvestointien tulorahoitus, %	255 %	600 %
Kassan riittävyys, pv	202	185
Kassasta maksut, 1 000 €	90 328	92 904

Taulukko 9. Kuntayhtymän rahoituslaskelma

6.4. Kuntayhtymän rahoitusasema ja sen muutokset

Kuntayhtymän taseen loppusumma oli tilinpäätöshetkellä 87,3 milj. euroa. Kuntayhtymän oma-varaisuusaste oli 87,1 % (85,7 % tilikausi 2024) ja suhteellinen velkaantumisaste 11,5 % (12,4 % tilikausi 2024). Taseeseen sisältymättömät vastuusitoumukset ja vastuut on kuvattu tarkemmin liitetiedoissa taulukossa 39.



KUNTAYHTYMÄN TASE					
VASTAAVAA (1 000 euroa)	2025	2024	VASTATTAVAA (1 000 euroa)	2025	2024
PYSYVÄT VASTAAVAT	31 607	33 274	OMA PÄÄOMA	58 506	58 146
Aineettomat hyödykkeet	125	143	Peruspääoma	35 611	35 611
Muut pitkävaikutteiset menot	125	143	Edellisten tilikausien yli-/alijäämä	22 535	20 141
			Tilikauden yli-/alijäämä	359	2 395
Aineelliset hyödykkeet	31 176	32 824	POISTOERO JA VAPAAEHTOISET	14 601	15 219
Maa-alueet	2 290	2 290	VARAUKSET		
Rakennukset	27 006	29 065	Poistoero	8 601	9 219
Kiinteät rakenteet ja laitteet	249	311	Vapaaehtoiset varaukset	6 000	6 000
Koneet ja kalusto	827	776			
Keskeneräiset hankinnat	805	382	MUUT PAKOLLISET VARAUKSET	494	546
			TOIMEKSIANTOJEN PÄÄOMAT	65	60
Sijoitukset	306	306	Muut toimeksiantojen pääomat	65	60
Osakkeet ja osuudet	306	306			
			VIERAS PÄÄOMA	13 590	14 706
VAIHTUVAT VASTAAVAT	55 649	55 403	Lyhytaikainen	13 590	14 706
Vaihto-omaisuus	2 477	2 189	Saadut ennakot	3 247	3 054
Keskeneräiset tuotteet	2 477	2 189	Ostovelat	1 470	3 054
			Muut velat	1 548	1 729
Saamiset	3 131	6 198			

KUNTAYHTYMÄN TASE					
Lyhytaikaiset saamiset	3 131	6 198	Siirtovelat	7 324	6 869
Myyntisaamiset	1 275	2 377			
Muut saamiset	485	624			
Siirtosaamiset	1 372	3 197			
Rahoitusomaisuusarvopaperit	46 102	44 529			
Muut arvopaperit	46 102	44 529			
Rahat ja pankkisaamiset	3 938	2 487			
VASTAAVAA YHTEENSÄ	87 256	88 677	VASTATTAVAA YHTEENSÄ	87 256	88 677
Taseen tunnusluvut				2025	2024
Omavaraisuusaste, %				87,0 %	85,7 %
Suhteellinen velkaantuneisuus, %				11,5 %	12,4 %
Velat ja vastuut käyttötuloista, %				45,2 %	46,6 %
Kertynyt yli-/alijäämä, 1.000 €				22 894	22 535
Lainat ja vuokravastuut 31.12., 1.000 €				30 257	32 009

Taulukko 10. Kuntayhtymän tase

Toimintatuottoja kuntayhtymälle kertyi yhteensä 3,8 milj. euroa vähemmän kuin vuonna 2024. Vastaavasti toimintamenot toteutuivat 2,9 milj. euroa pienempinä kuin edellisenä vuonna. Kuntayhtymästä ulos maksetut rahavirrat olivat yhteensä 90,4 milj. euroa, joka oli 2,5 milj. euroa vähemmän kuin vuonna 2024. Kokonaistuottojen ja -kuluksen erotus oli 1,4 milj. euroa positiivinen (Taulukko 11).

KUNTAYHTYMÄN KOKONAISTUOTOT JA -KULUT VUONNA 2025					
KUNTAYHTYMÄN TUOTOT (1 000 euroa)			KUNTAYHTYMÄN KULUT (1 000 euroa)		
Toimintatuotot	89 857	97,9 %	Toimintakulut	89 180	98,7 %
Korkotuotot	68	0,1 %	Muut rahoitus- kulut	246	0,3 %
Muut rahoitus- tuotot	1 817	2,0 %	Pakollisten va- rausten muutos	52	0,1 %
Investoinnit Pysyvien vastaa- vien hyödykkei- den luovutusvoi- tot	1	0 %	Investoinnit Investointi- kulut	909	1,0 %
Kokonaistulot yhteensä	91 743	100 %	Kokonaiskulut yhteensä	90 387	100 %
Täsmäytys:					
Kokonaistuotot	91 743		Muut maksuval- miuden muutokset	1 668	
Kokonaiskulut	90 387		Rahavarojen muutos	3 024	
Erotus	1 356			1 356	

Taulukko 11. Kuntayhtymän kokonaistuotot ja -kulut vuonna 2025

6.5. Taloudellisten sitovien tavoitteiden toteutuminen

Talousarviossa kuntalain mukaisia yhtymäkokouksen hyväksymiä määrärahoja ovat käyttöta-
lousosan toimintakate, investointiosan osalta investointimenot yhteensä, tuloslaskelmaosan ra-
hoitustuottojen ja -kuluja erotus sekä rahoitusosan pitkäaikaisten saamisten ja velkojen netto-
muutos. Nämä määrärahat sitovat kuntayhtymän hallitusta

6.6. Käyttötalouden toteutuminen

Käyttötalouden määrärahan (toimintakate) osalta tavoite saavutettiin.

Valtionosuusrahoitukset ja muut toimintatuotot toteutuivat talousarvion 2025 mukaisina. Ammatilliseen koulutukseen myönnettiin yhteensä 68,9 milj. euroa, aikuisten perusopetukseen 3,4 milj. euroa, aikuislukiokoulutukseen 2,3 milj. euroa ja työväenopiston toimintaan 2,9 milj. euroa. Myönnetty valtionosuusrahoitus, yhteensä 77,5 milj. euroa, muodosti 84,5 % Omnian kokonaisrahoituksesta vuonna 2025. Talousarviovuonna 2026 valtionosuusrahoitusta ennakoidaan saatavan noin 85 milj. euroa, josta 2,0 milj. euroa on Taitaja 2027 -kilpailun järjestämiseen varattua valtionosuutta.

Toimintakulut kehittyivät suotuisasti vuoden 2025 aikana ja ne alittuivat 2,5 milj. eurolla talousarvioon verrattuna. Merkittävin poikkeama kohdistui henkilöstökuluihin, jotka alittuivat 0,9 milj. eurolla, kun työehtosopimusten mukainen indeksikorotus siirtyi lokakuulle kesäkuun sijaan. Niin ikään henkilöstötyövuosia kertyi ennakoitua vähemmän. Muiden toimintakulujen alitus 1,7 milj. eurolla kohdistui kiinteistökustannuksiin sekä tietohallinnon kustannuksiin.

Vuoden 2025 toimintakate 0,7 milj. euroa on 3,6 milj. euroa talousarviota parempi. Positiiviseen kehitykseen ovat vaikuttaneet talouden tasapainottamisohjelman mukaiset toimenpiteet, jotka painottuivat henkilöstö- ja tilakustannuksiin. Vuoden 2024 tilinpäätökseen verrattuna toimintakulut ovat pienentyneet 2,9 milj. euroa, palkkojen indeksitarkistuksista sekä palveluiden ja tarvikkeiden hintojen noususta huolimatta. Toimintakatteen ennakoidaan kehittyvän suotuisasti myös vuonna 2026.

KÄYTTÖTALOUSOSA (1 000 €)	Talousarvio 2025	Toteuma 2025	Poikkeama
Toimintatuotot	88 836	89 857	1 021
Toimintakulut	-91 716	-89 180	2 536
Toimintakate	-2 880	677	3 557

Taulukko 12. Käyttötalouden toteutuminen



6.7. Tuloslaskelmaosan toteutuminen

Tuloslaskelmaosan määrärahan (rahoitustuottojen ja -kulujen erotus) osalta tavoite saavutettiin.

Tilikauden 2025 tulos sisältää sijoitusrahastoista realisoituneita nettotuottoja noin 1,6 milj. euroa. Rahoitusomaisuus tulee arvostaa tilinpäätöksessä hankintamenuun tai sitä alempaan todennäköiseen luovutushintaan. Hankinta-arvot ylittävää osuutta realisoitumattomista tuotoista ei sen sijaan kirjata tulosvaikutteisesti.

Kuntayhtymän sijoitusomaisuuden tuottokehitys oli vuonna 2025 keskimäärin 4,5 prosenttia.

TULOSLASKELMAOSA (1 000 €)	Talousarvio 2025	Toteuma 2025	Poikkeama
Rahoitustuotot ja -kulut	500	1 639	1 139

Taulukko 13. Tuloslaskelmaosan toteutuminen

6.8. Investointiosan toteutuminen

Investointiosan määrärahan (investointimenot yhteensä) osalta tavoite saavutettiin.

Talousarviovuoden investointimäärärahat olivat yhteensä 3,1 milj. euroa, josta käytettiin 0,9 milj. euroa. Toteutetut investoinnit liittyivät välttämättömiin kiinteistöjen kunnostustarpeisiin ja opeuksen tarvitsemiin koneisiin ja laitteisiin.

Talousarviossa oli varauduttu strategiseen tilasuunnitteluun liittyvien uudisrakentamis- ja perusparannushankkeiden käynnistämiseen vuoden 2025 kuluessa; hankkeiden käynnistäminen vahvistetaan yhtymähallituksessa kevään 2026 aikana.

INVESTOINTIOSA (1 000 €)	Talousarvio 2025	Toteuma 2025	Poikkeama
Investointimenot			
Osakkeet ja osuudet			
Rakennukset ja rakennelmat	2 546	754	1 792
Irtain käyttöomaisuus	500	155	345
Muut pitkävaikutteiset menot			
Investointimenot yhteensä	3 046	909	2 137

Taulukko 14. Investointiosan toteutuminen

6.9. Rahoitusosan toteutuminen

Rahoitusosan määrärahan (pitkäaikaisten saamisten ja velkojen nettomuutos) osalta tavoite saavutettiin.

Tilikaudella 2025 rahavarat kasvoivat 3,0 milj. euroa lyhytaikaisten saamisten pienenemisen myötä. Kuntayhtymällä ei ole pitkäaikaista saamista eikä velkaa.

RAHOITUSOSA (1 000 €)	Talousarvio 2025	Toteuma 2025	Poikkeama
Pitkäaikaisten saamisten muutos	0	0	0
Pitkäaikaisten velkojen muutos	0	0	0
Nettomuutos	0	0	0

Taulukko 15. Rahoitusosan toteutuminen

6.10. Yhteenveto kuntayhtymän määrärahojen ja tuloarvioiden toteutumisesta

Talousarviovuoden 2025 poikkeamat sitovista tavoitteista ilmenevät tarkemmin alla olevasta taulukosta 16.

MÄÄRÄRAHAT (1 000 €)	Sitovuus: Netto/Brutto	Talous- arvio 2025	Toteuma 2025	Poikkeama
KÄYTTÖTALOUSOSA				
Toimintakate	N	-2 880	677	3 557
TULOSLASKELMAOSA				
Rahoitustuotot ja -kulut	N	500	1 639	1 139
INVESTOINTIOSA				
Investointimenot	B	3 046	909	2 137
RAHOITUSOSA				
Pitkäaikaiset saamiset ja velat, muutos	N	0	0	0

Taulukko 16. Yhteenveto kuntayhtymän määrärahojen ja tuloarvioiden toteutumisesta

7. KONSERNIN TOIMINTA JA TALOUS

Tilikauden tulos

Omnia koulutus Oy on Omnian 100 %:sti omistama tytäryhtiö. Yhtiön vuoden 2025 liikevaihto oli 42.460 euroa ja toteutui 27.540 euroa talousarviossa ennakoitua alhaisempana. Omnia koulutus Oy:n tilikauden tulos oli 7.624 euroa tappiollinen.

Omnia Education Partnerships Oy on Omnian 40 %:sti omistama osakkuusyhtiö. Yhtiön vuoden 2025 liikevaihto oli 1.673.211 euroa ja tilikauden tulos oli 970 euroa voitollinen.

Wenhe Oy on Omnian 25 %:sti omistama osakkuusyhtiö. Yhtiön vuoden 2025 liikevaihto oli 403.285 euroa ja tilikauden tulos oli 86.934 euroa tappiollinen.

Konserniohjaus

Konserniohjauksesta määritellään Omnian hallintosäännössä. Lisäksi Omnian konserniohjeella luodaan puitteet konserniin kuuluvien yhteisöjen omistajaohjaukselle kuntayhtymän tavoitteiden mukaisesti. Ohjetta noudatetaan soveltuvin osin myös osakkuusyhteisöjen omistajaohjauksessa.

Konserniohjeella varmistetaan yhteisöjen ohjauksen yhtenäisyys ja toiminnan läpinäkyvyys sekä tiedonkulun tehostaminen. Konserniohjeella annetaan myös yleisen tason toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet konserniyhtiöille.

Konsernin talouden ja toiminnan kehitykseen vaikuttavat yleinen taloudellinen tilanne sekä toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset.

Arvio tulevasta taloudellisesta kehityksestä

Kuntayhtymän toiminnan ja talouden kehitys määrittelee koko konsernin kehitystä, joten merkittävimmät riskit liittyvätkin kuntayhtymän talouden kehitykseen. Myös yleinen taloudellinen tilanne sekä toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat konsernin toiminnan sisältöön ja laajuuteen.



7.1. Konsernitilinpäätös ja sen tunnusluvut

KONSERNITULOSLASKELMA (1 000 €)	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Toimintatuotot	89 858	93 648
Toimintakulut	-89 189	-92 059
Osuus osakkuusyhteisöjen voitosta (tappiosta)	-23	46
Toimintakate	645	1 635
Rahoitustuotot ja -kulut	1 639	2 652
Vuosikate	2 285	4 287
Poistot ja arvonalentumiset	-2 575	-2 460
Tilikauden tulos	-290	1 827
Tilikauden verot	0	0
Tilikauden ylijäämä (alijäämä)	-290	1 827

Taulukko 17. Konsernituloslaskelma

KONSERNITASE (1 000 €)					
VASTAAVAA	2025	2024	VASTATTAVAA	2025	2024
PYSYVÄT VASTAAVAT	31 793	33 482	OMA PÄÄOMA	73 308	73 597
Aineettomat hyödykkeet	125	143	Peruspääoma	35 611	35 611
Aineelliset hyödykkeet	31 176	32 824	Edellisten tilikausien ylijäämä (alijäämä)	37 986	36 469
Sijoitukset	492	515	Aikaisempiin tilikausiin liittyvät korjaukset	0	-310
VAIHTUVAT VASTAAVAT	55 666	55 431	Tilikauden ylijäämä (alijäämä)	-290	1 827
Vaihto-omaisuus	2 477	2 189	PAKOLLISET VARAUKSET	494	546
Saamiset	3 132	6 199	TOIMEKSIANTOJEN PÄÄOMAT	65	60
Rahoitusarvopaperit	46 102	44 529	VIERAS PÄÄOMA	13 591	14 710
Rahat ja pankkisaamiset	3 955	2 513			
VASTAAVAA YHTEENSÄ	87 458	88 913	VASTATTAVAA YHTEENSÄ	87 458	88 913

Taulukko 18. Konsernitase

KONSERNIN RAHOITUSLASKELMA (1 000 €)	1.1.-31.12.2025		1.1.-31.12.2024	
Toiminnan rahavirta yhteensä	2 257		4 787	
Investointien rahavirta yhteensä	-908		-706	
Toiminnan ja investoinnin rahavirta	1 348		4 081	
Rahoituksen rahavirta	1 667		-8 951	
Rahavarojen muutos	3 015		-4 870	
Rahavarojen muutos				
Rahavarat 31.12.	50 057		47 042	
Rahavarat 1.1.	47 042	3 015	51 912	-4 870

Taulukko 19. Konsernin rahoituslaskelma



Konsernin kokonaistalouden tunnusluvut

TULOSLASKELMAN TUNNUSLUVUT	2025	2024
Toimintatuotot / Toimintakulut, % = 100 x Toimintatuotot / (Toimintakulut – Valmistus omaan käyttöön)	100,8 %	101,7 %
Vuosikate / Poistot, % = 100 x Vuosikate / Poistot ja arvonalentumiset	88,7 %	174,3 %
RAHOITUSLASKELMAN TUNNUSLUVUT	2025	2024
Investointien tulorahoitus, % = 100 x Vuosikate / Investointien omahankintameno	251,4 %	607,4 %
Kassan riittävyys, pv = (365 pv x Kassavarat / Kassasta maksut)	202	182
TASEEN TUNNUSLUVUT	2025	2024
Omavaraisuusaste, % = 100 x (Oma pääoma + Poistoero ja Vapaaehtoiset varaukset) / (Koko pääoma – Saadut ennakot)	87,1 %	85,7 %
Suhteellinen velkaantuneisuus, % = 100 x (Vieras pääoma – Saadut ennakot) / Käyttötulot	11,5 %	12,4 %
Velat ja vastuut prosenttia käyttötuloista, % = 100 x (Vieras pääoma + Vastuut) / Käyttötulot	45,2 %	46,6 %
Lainat ja vuokravastuut 31.12., 1.000 € = Konsernin lainakanta + Vastuut 31.12., 1.000 €	30 257	32 009

Taulukko 20. Kokonaistalouden tunnusluvut

8. TILINPÄÄTÖSLASKELMAT

KONSERNITULOSLASKELMA (1 000 €)	1.1.–31.12.2025		1.1.–31.12.2024	
Toimintatuotot	89 858		93 648	
Toimintakulut	-89 189		-92 059	
Osuus osakkuusyhteisöjen voitosta (tappiosta)	-23		46	
Toimintakate	645		1 635	
Rahoitustuotot ja -kulut				
Korkotuotot	69		33	
Muut rahoitustuotot	1 817		2 768	
Korkokulut	0		0	
Muut rahoituskulut	-246	1 639	-150	2 652
Vuosikate	2 285		4 287	
Poistot ja arvonalentumiset				
Suunnitelman mukaiset poistot	-2 575		-2 460	
Arvonalentumiset	0	-2 575	0	-2 460
Tilikauden tulos	-290		1 827	
Tilikauden verot	0		0	
Tilikauden ylijäämä (alijäämä)	-290		1 827	

Taulukko 21. Tilinpäätöslaskelmat Konsernituloslaskelma



KONSERNITASE (1 000 €)					
VASTAAVAA	2025	2024	VASTATTAVAA	2025	2024
PYSYVÄT VASTAAVAT	31 793	33 482	OMA PÄÄOMA	73 308	73 597
Aineettomat hyödykkeet	125	143	Peruspääoma	35 611	35 611
Muut pitkävaikutteiset menot	125	143	Edellisten tilikausien ylijäämä (alijäämä)	37 986	36 469
Aineelliset hyödykkeet	31 176	32 824	Aikaisempiin tilikausiin liittyvät korjaukset	0	-310
Maa-alueet	2 290	2 290	Tilikauden ylijäämä (alijäämä)	-290	1 827
Rakennukset	27 006	29 065	MUUT PAKOLLISET VARAUKSET	494	546
Kiinteät rakenteet ja laitteet	249	311	TOIMEKSIANTOJEN PÄÄOMAT	65	60
Koneet ja kalusto	827	776	VIERAS PÄÄOMA	13 591	14 710
Keskeneräiset hankinnat	805	382	Lyhytaikainen koroton	13 591	14 710
Sijoitukset	492	515			
Osakkuusyhteisöosuudet	489	512			
Muut osakkeet ja osuudet	3	3			
VAIHTUVAT VASTAAVAT	55 666	55 431			
Vaihto-omaisuus	2 477	2 189			
Aineet ja tarvikkeet	1 710	1 422			
Muu vaihto-omaisuus	767	767			
Saamiset	3 132	6 199			
Lyhytaikaiset saamiset	3 132	6 199			
Rahoitusarvopaperit	46 102	44 529			
Rahat ja pankkisaamiset	3 955	2 513			
VASTAAVAA YHTEENSÄ	87 458	88 913	VASTATTAVAA YHTEENSÄ	87 458	88 913

Taulukko 22. Tilinpäätöslaskelmat Konsernitase

KONSERNIN RAHOITUSLASKELMA (1 000 €)	1.1.–31.12.2025		1.1.–31.12.2024	
Toiminnan rahavirta				
Vuosikate		2 285		4 287
Tilikauden verot		0		0
Tulorahoituksen korjauserät		-28		500
Toiminnan rahavirta yhteensä		2 257		4 787
Investointien rahavirta				
Investointimenot		-909		-706
Rahoitusosuudet investointimenoihin		0		0
Pysyvien vastaavien hyödykkeiden luovutusvoitot		1		0
Investointien rahavirta yhteensä		-908		-706
Toiminnan ja investoinnin rahavirta				4 081
Rahoituksen rahavirta				
Oman pääoman muutokset	0		424	
Toimeksiantojen varojen ja pääomien muutokset	5		6	
Vaihto-omaisuuden muutos	-288		-468	
Saamisten muutos	3 068		-1 893	
Korottomien velkojen muutos	-1 118	1 667	-7 019	-8 951
Rahoituksen rahavirta		1 667		-8 951
Rahavarojen muutos		3 015		-4 870
Rahavarojen muutos				
Rahavarat 31.12.	50 057		47 042	
Rahavarat 1.1.	47 042	3 015	51 912	-4 870

Taulukko 23. Tilinpäätöslaskelmat Konsernin rahoituslaskelma

KUNTAYHTYMÄN TULOSLASKELMA	1.1.–31.12.2025		1.1.–31.12.2024	
Toimintatuotot				
Myyntituotot	84 158 527,08		87 226 421,46	
Maksutuotot	2 955 511,90		2 842 697,05	
Tuet ja avustukset	2 331 450,79		3 171 297,01	
Muut toimintatuotot	411 391,43	89 856 881,20	393 825,89	93 634 241,41
Toimintakulut				
Henkilöstökulut	-65 185 658,71		-66 306 114,52	
Palkat ja palkkiot	-54 443 210,21		-55 836 175,60	
Henkilösivukulut				
Eläkekulut	-9 001 700,28		-8 848 276,95	
Muut henkilösivukulut	-1 740 748,22		-1 621 661,97	
Palvelujen ostot	-11 425 543,20		-11 682 942,17	
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-4 783 506,41		-5 076 140,84	
Muut toimintakulut	-7 785 169,48	-89 179 877,80	-8 983 477,37	-92 048 674,90
Toimintakate		677 003,40		1 585 566,51
Rahoitustuotot ja -kulut				
Korkotuotot	68 312,39		32 779,06	
Muut rahoitustuotot	1 817 076,27		2 767 615,71	
Muut rahoituskulut	-246 048,61	1 639 340,05	-149 238,82	2 651 155,95
Vuosikate		2 316 343,45		4 236 722,46
Poistot ja arvonalentumiset				-2 459 682,22
Suunnitelman mukaiset poistot	-2 574 602,10		-2 459 682,22	
Tilikauden tulos		-258 258,65		1 777 040,24
Poistoeron lisäys/vähennys				
Poistoeron vähennys		617 500,00	617 500,00	617 500,00
Tilikauden ylijäämä (alijäämä)		359 241,35		2 394 540,24

Taulukko 24. Tilinpäätöslaskelmat Kuntayhtymän tuloslaskelma

KUNTAYHTYMÄN TASE (euroa)					
VASTAAVAA	2025	2024	VASTATTAVAA	2025	2024
PYSYVÄT VASTAAVAT	31 607 356,89	33 273 590,31	OMA PÄÄOMA	58 505 676,59	58 146 435,24
Aineettomat hyödykkeet	124 539,99	142 847,05	Peruspääoma	35 611 372,04	35 611 372,04
Muut pitkävaikutteiset menot	124 539,99	142 847,05	Edellisten tilikauttien ylijäämä	22 535 063,20	20 140 522,96
			Tilikauden ylijäämä	359 241,35	2 394 540,24
Aineelliset hyödykkeet	31 176 429,90	32 824 356,26	POISTOERO JA VAPAAEHTOISET VARAUKSET	14 601 250,00	15 218 750,00
Maa-alueet	2 290 158,72	2 290 158,72	Poistoero	8 601 250,00	9 218 750,00
Rakennukset	27 005 727,07	29 064 506,18	Vapaaehtoiset varaukset	6 000 000,00	6 000 000,00
Kiinteät rakenteet ja laitteet	248 927,19	310 997,00	MUUT PAKOLLISET VARAUKSET	494 243,16	546 000,00
Koneet ja kalusto	826 737,94	776 435,87			
Keskeneräiset hankinnat	804 878,98	382 258,49			
Sijoitukset	306 387,00	306 387,00	TOIMEKSIANTOJEN PÄÄOMAT	64 981,38	59 827,38
Osakkeet ja osuudet	306 387,00	306 387,00	Muut toimeksiantojen pääomat	64 981,38	59 827,38
VAIHTUVAT VASTAAVAT	55 648 663,97	55 403 305,04	VIERAS PÄÄOMA	13 589 869,73	14 705 882,73
Vaihto-omaisuus	2 477 037,32	2 189 296,21	Lyhytaikainen	13 589 869,73	14 705 882,73
Aineet ja tarvikkeet	1 709 946,32	1 422 205,21	Saadut ennakot	3 247 224,19	3 053 950,73
Muu vaihto-omaisuus	767 091,00	767 091,00	Ostovelat	1 470 383,25	3 054 255,88
Saamiset	3 131 429,75	6 197 905,65	Muut velat	1 547 850,80	1 728 569,10
Lyhytaikaiset saamiset	3 131 429,75	6 197 905,65	Siirtovelat	7 324 411,49	6 869 107,02
Myyntisaamiset	1 274 846,40	2 376 999,86			
Muut saamiset	484 593,61	624 372,54			
Siirtosaamiset	1 371 989,74	3 196 533,25			
Rahoitusarvopaperit	46 101 891,17	44 529 150,89			
Muut arvopaperit	46 101 891,17	44 529 150,89			
Rahat ja pankkisaamiset	3 938 305,73	2 486 952,29			
VASTAAVAA YHTEENSÄ	87 256 020,86	88 676 895,35	VASTATTAVAA YHTEENSÄ	87 256 020,86	88 676 895,35

Taulukko 25. Tilinpäätöslaskelmat Kuntayhtymän tase

KUNTAYHTYMÄN RAHOITUSLASKELMA	1.1.–31.12.2025		1.1.–31.12.2024	
Toiminnan rahavirta				
Vuosikate	2 316 343,45		4 236 722,46	
Tulorahoituksen korjauserät	-51 756,84		546 000,00	
Toiminnan rahavirta yhteensä	2 264 586,61		4 782 722,46	
Investointien rahavirta				
Investointimenot	-908 368,68		-705 781,59	
Investointien rahavirta yhteensä	-908 368,68		-705 781,59	
Pysyvien vastaavien hyödykkeiden luovutusvoitot	699,70		0,00	
Toiminnan ja investoinnin rahavirta	1 356 217,93		4 076 940,87	
Rahoituksen rahavirta				
Oman pääoman muutokset			423 917,59	
Toimeksiantojen varojen ja pääomien muutokset	5 154,00		5 811,00	
Vaihto-omaisuuden muutos	-287 741,11		-468 096,81	
Saamisten muutos	3 066 475,90		-1 873 920,57	
Korottomien velkojen muutos	-1 116 013,00	1 667 875,79	-7 022 284,63	-9 358 491,01
Rahoituksen rahavirta	1 667 875,79		-8 934 573,42	
Rahavarojen muutos	3 024 093,72		-4 857 632,55	
Rahavarojen muutos				
Rahavarat 31.12.	50 040 196,90		47 016 103,18	
Rahavarat 1.1.	47 016 103,18		51 873 735,73	
	3 024 093,72		-4 857 632,55	

Taulukko 26. Tilinpäätöslaskelmat Kuntauyhtymän rahoituslaskelma

9. LIITETIEDOT

Tilinpäätöksen laatimista koskevat perusteet

Pysyvien vastaavien arvostus

Pysyvien vastaavien aineettomat ja aineelliset hyödykkeet on merkitty taseeseen hankintameno-noon vähennettynä suunnitelman mukaisilla poistoilla ja investointimenoihin saaduilla rahoitusosuuksilla. Suunnitelman mukaiset poistot on laskettu ennalta laaditun poistosuunnitelman mukaisesti. Yhtymäkokouksen hyväksymällä poistosuunnitelman muutoksella on poistoajkoja tarkistettu 4.12.2013 alkaen. Suunnitelmapoistojen laskentaperusteet on esitetty tuloslaskelman liitetiedoissa kohdassa Suunnitelman mukaisten poistojen perusteet.

Poistoajkana käytetään pääsääntöisesti poistosuunnitelman mukaista lyhintä poistoajkaa. Mikäli pidemmälle poistoajalle on hyödykekohtaisia perusteita, poistoajasta päättää kuntayhtymän hallitus yhtymäkokouksen vahvistamien poistoajkarajojen puitteissa.

Rakennuttaja-asiantuntijoiden lausunnon perusteella Omnian uudisrakennusten tekninen tavoiteikä ylittää selvästi yleisohjeen poistoajan alarajan koulurakennusten osalta. Niin ikään rakennusten taloudellisen käyttöiän (tulontuottamiskyky) voidaan kokemuksen perusteella todeta ylittävän poistoajan alarajan ja puoltavan pidempää poistoajkaa käytössä olevien koulurakennusten osalta. Koulurakennusten poistoajkana on käytetty 30 vuotta aiempien vuosien mukaisesti.

Vaihto-omaisuuden arvostus

Vaihto-omaisuus on merkitty taseeseen hankintameno- tai alempaan todennäköiseen luovutushintaan.

Rahoitusomaisuuden arvostus

Saamiset on merkitty taseeseen nimellisarvoon tai sitä alempaan todennäköiseen arvoon.

Rahoitusomaisuusarvopaperit on merkitty taseeseen hankintameno- tai sitä alempaan todennäköiseen luovutushintaan.

Konsernitilinpäätöksen laatimisperiaatteet

Konsernitilinpäätöksen laajuus

- Konsernitilinpäätökseen on yhdistelty koulutuskuntayhtymän omistama tytäryhtiö, Omnia koulutus Oy.

Sisäiset liiketapahtumat ja katteet

- Konsernin sisäiset liiketapahtumat on eliminoitu.

Keskinäisen omistuksen eliminointi

- Kuntayhtymän ja tytäryhtiön keskinäinen omistus on eliminoitu.

Osakkuusyhteisöt

- Osakkuusyhtiöt, Omnia Education Partnerships Oy ja Wenhe Oy, on yhdistelty pääoma-osuusmenetelmällä konsernitilinpäätökseen.

Poistoero ja vapaaehtoiset varaukset

- Konsernitilinpäätöksessä kuntayhtymän taseessa oleva poistoero ja vapaaehtoiset varaukset on kirjattu pääomaan jaettuna edellisten tilikausien yli-/alijäämiin ja niiden muutos tilikauden yli-/alijäämään.



Tuloslaskelman liitetiedot**Kuntayhtymän ja konsernin toimintatuotot (sisäiset tuotot eliminoitu)**

TOIMINTATUOTOT (1 000 €)	Konserni		Kuntayhtymä	
	2025	2024	2025	2024
Myyntituotot:	84 118	86 708	84 159	87 226
Valtionavustus	77 414	80 050	77 414	80 050
Myyntituotot jäsenkunnilta	5 586	5 199	5 586	5 199
Muut myyntituotot	1 118	1 459	1 159	1 977
Maksutuotot:	2 956	2 843	2 956	2 843
Opiskelijamaksut	2 956	2 843	2 956	2 843
Tuet ja avustukset:	2 331	3 171	2 331	3 171
EU-tuki	1 287	1 112	1 287	1 112
Työllistämistuki valtiolta	10	24	10	24
Kelan korvaus työterveydenhuollosta	274	341	274	341
Muut tuet ja avustukset valtiolta	760	1 694	760	1 694
Muut toimintatuotot	411	394	411	394
Kuntayhtymän toimintatuotot yhteensä	89 816	93 116	89 857	93 634
Omnia koulutus Oy				
Liikevaihto	42	532		
Konsernin toimintatuotot yhteensä	89 858	93 648		

Taulukko 27. Erittely toimintatuotoista

Suunnitelman mukaisten poistojen perusteet

Vahvistettu yhtymäkokouksessa 4.12.2013, § 4.	
PYSYVÄT VASTAAVAT	Tasapoisto
Aineettomat hyödykkeet	
Muut pitkävaikutteiset menot	
Atk-ohjelmistot	2–5 vuotta
Muut	2–5 vuotta
Aineelliset hyödykkeet	
Maa- ja vesialueet	ei poistoaikaa
Rakennukset ja rakennelmat	
Hallinto- ja laitosrakennukset	20–30 vuotta
Talousrakennukset	10–20 vuotta
Asuinrakennukset	30 vuotta
Kiinteät rakenteet ja laitteet	
Sähkö-, vesi- yms. laitoskoneet ja laitteet	10 vuotta
Muut kiinteät koneet, laitteet ja rakenteet	10 vuotta
Koneet ja kalusto	
Muut kuljetusvälineet	4–7 vuotta
Muut liikkuvat työkonet	5–10 vuotta
Muut raskaat koneet	10–15 vuotta
Muut kevyet koneet	5–10 vuotta
Atk-laitteet	3 vuotta
Muut laitteet ja kalusteet	3–5 vuotta
Pysyvien vastaavien sijoitukset	
Osakkeet ja osuudet	ei poistoaikaa
Pienet pysyvien vastaavien hankinnat, joiden hankintameno on alle 10 000 euroa, on pääsääntöisesti kirjattu vuosikuluiksi.	

Taulukko 28. Suunnitelmanmukaisten poistojen perusteet

Tiedot pysyvistä vastaavista tase-eräkohtaisesti

AINEETTOMAT HYÖDYKKEET (1 000 €)	Aineettomat hyödykkeet		Yhteensä
	Aineettomat oikeudet	Muut pitkäv. menot	
Poistamaton hankintameno 1.1.2025	0	143	143
Lisäykset tilikauden aikana	0	0	0
Siirrot erien välillä	0	0	0
Tilikauden poisto	0	-18	-18
Avustus	0	0	0
Poistamaton hankintameno 31.12.2025	0	125	125
Kirjanpitoarvo 31.12.2025	0	125	125

Taulukko 29. Aineettomat hyödykkeet

AINEELLISET HYÖDYKKEET (1 000 €)									
	Aineelliset hyödykkeet								Yhteensä
	Osakkeet tytäryhteisöistä	Osakkeet osakkuusyhtiöistä	Osakkeet ja osuudet	Maa-alueet	Rakennukset	Muut kiinteät rakenteet	Koneet ja kalusto	Kesken-eräiset hankinnat	
Poistamaton hankintameno 1.1.2025	3	301	3	2 290	29 065	311	776	382	33 131
Lisäykset tilikauden aikana	0	0	0	0	8	0	155	746	909
Vähennykset tilikauden aikana	0	0	0	0	0	0	0	-1	-1
Siirrot erien välillä	0	0	0	0	323	0	0	-323	0
Tilikauden poisto	0	0	0	0	-2 389	-62	-105	0	-2 556
Avustus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Poistamaton hankintameno 31.12.2025	3	301	3	2 290	27 006	249	826	805	31 483
Kirjanpitoarvo 31.12.2025	3	301	3	2 290	27 006	249	826	805	31 483

Taulukko 30. Aineelliset hyödykkeet

Tytäryhteisöt, kuntayhtymäosuudet sekä osakkuusyhteisöt

Nimi	Y-tunnus	Kunta- yhtymän omistus- osuus	Konsernin omistus- osuus	KONSERNIN OSUUS (1 000 €)		
				omasta pää- omasta	vieraasta pää- omasta	tilikauden voitosta /tappiosta
Tytäryhteisöt						
Omnia koulutus Oy	2642669-1	100 %	100 %	16	7	-8
Osakkuusyhteisöt						
Omnia Education Partnerships Oy	2747636-7	40 %	40 %	442	116	0
Wenhe Oy	3152684-9	25 %	25 %	46	25	-22

Taulukko 31. Tytäryhteisöt, kuntayhtymäosuudet sekä osakkuusyhteisöt

Siirtosaamisiin sisältyvät olennaiset erät

SIIRTOSAAMISIIN SISÄLTYY- VÄT OLENNAISET ERÄT (1 000 €)	Konserni		Kuntayhtymä	
	2025	2024	2025	2024
Lyhytaikaiset siirtosaamiset				
Tulojäämät				
Hankkeiden tuet ja avustukset	250	505	250	505
Työterveyshuollon korvaus	274	310	274	310
Muut siirtosaamiset	848	2 382	848	2 382
Lyhytaikaiset siirtosaamiset yhteensä	1 372	3 197	1 372	3 197

Taulukko 32. Siirtosaamisiin sisältyvät olennaiset erät

Siirtosaamiset tytär- ja osakkuusyhteisöltä

SAAMISTEN ERITTELY (1 000 €)	Kuntayhtymä	
	2025	2024
Lyhytaikaiset saamiset		
Saamiset tytäryhtiöltä	5	253
Saamiset osakkuusyhtiöltä	1	4

*Taulukko 33. Saamisten erittely***Rahoitusarvopaperit**

SIJOITUKSET RAHAMARKKINA-INSTRUMENTTEIHIN (1 000 €)	2025	2024
Markkina-arvo	50 546	48 387
Kirjanpitoarvo	46 102	44 624
Erotus	4 444	3 763

Taulukko 34. Rahoitusarvopaperit

Tase-eräkohtainen erittely oman pääoman erien lisäyksistä ja vähennyksistä sekä siirroista näiden erien välillä tilikauden aikana

OMAN PÄÄOMAN ERITTELY (1 000 €)	Konserni		Kuntayhtymä	
	2025	2024	2025	2024
Peruspääoma 1.1.	35 611	35 611	35 611	35 611
Peruspääoma 31.12.	35 611	35 611	35 611	35 611
Edellisten tilikausien ylijäämä 1.1.	37 986	36 469	22 535	20 450
Aikaisempiin tilikausiin liittyvät korjaukset	0	-310	0	-310
Tilikauden yli-/alijäämä	-290	1 827	359	2 395
Oma pääoma yhteensä	73 307	73 597	58 506	58 146
Jäsenkuntien osuudet peruspääomasta			2025	2024
Espoo			86,89 %	86,89 %
Kauniainen			1,65 %	1,65 %
Kirkkonummi			11,46 %	11,46 %
Peruspääoma 31.12.			35 611	35 611

Taulukko 35. Oman pääoman erittely

EDELLISTEN TILIKAUSIEN YLI-/ALIJÄÄMÄ JA TULOSEN KÄSITTELYERÄT (1 000 €)	Kuntayhtymä	
	2025	2024
Edellisten tilikausien ylijäämä 31.12.	22 535	20 450
Aikaisempiin tilikausiin liittyvät korjaukset	0	-310
Tilikauden yli-/alijäämä	359	2 395
Kertynyt poistoero 31.12.	8 601	9 219
Vapaaehtoiset varaukset 31.12.	6 000	6 000
Kertynyt ylijäämä ja tuloksen käsittelyerät yhteensä	37 495	37 755

Taulukko 36. Edellisten tilikausien yli-/alijäämä

Siirtovelkoihin sisältyvät olennaiset erät

Siirtovelkoihin sisältyvät olennaiset erät (1 000 €)	Konserni		Kuntayhtymä	
	2025	2024	2025	2024
Lyhytaikaiset siirtovelat				
Menojäämät				
Palkkojen ja henkilösivukulujen jaksotukset	394	225	394	225
Vuosilomapalkkavelka henkilösivukuluineen	5 363	5 284	5 362	5 284
Muut siirtovelat	1 568	1 363	1 568	1 360
Lyhytaikaiset siirtovelat yhteensä	7 325	6 872	7 324	6 869
Siirtovelat yhteensä	7 325	6 872	7 324	6 869

Taulukko 37. Siirtovelkoihin sisältyvät oleelliset erät

Pankkitililimiitti

PANKKITILILIMIITTI (1 000 €)	Kuntayhtymä	
	2025	2024
Luotollisen pankkitilin (Kuntatili) limiitti 31.12	5 000	5 000
▪ siitä käyttämättä oleva määrä	5 000	5 000

Taulukko 38. Pankkitililimiitti



Taseeseen sisältyvät vastuusitoumukset ja vastuut

VUOKRAVASTUUT (1 000 €)	Konserni		Kuntayhtymä	
	2025	2024	2025	2024
Toimitilojen vuokravastuut	21 210	23 063	21 210	23 063
Koneiden ja laitteiden vuokravastuut	5 292	4 898	5 292	4 898
Maa-alueiden vuokravastuut	3 756	4 048	3 756	4 048
Vuokravastuut yhteensä	30 257	32 009	30 257	32 009
▪ siitä seuraavalla tilikaudella maksettava osuus	6 449	6 099	6 449	6 099

Leasingvuokrasopimuksiin ei sisälly olennaisia irtisanomis- ja lunastusehdon mukaisia vastuuta.

Taulukko 39. Vuokravastuut

Arvonlisäveron palautusvastuu, kiinteistöinvestoinnit

ARVONLISÄVERON PALAUTUSVASTUU		Palautusvastuun määrä (1 000 €)			
Investointien valmistumisvuosi	Tarkistusvastuun päättymisvuosi	Konserni		Kuntayhtymä	
		2025	2024	2025	2024
2015	2024	-	0	-	0
2016	2025	0	6	0	6
2017	2026	56	112	56	112
2018	2027	42	63	42	63
2019	2028	0	0	0	0
2020	2029	9	11	9	11
2021	2030	0	0	0	0
2022	2031	0	0	0	0
2023	2032	38	44	38	44
2024	2033	256	288	256	288
2025	2034	62	-	62	-
Arvonlisäveron palautusvastuu yhteensä *)		463	524	463	524

*) Palautusvastuun enimmäismäärä kiinteistöistä luovuttaessa.

Taulukko 40. Arvonlisäveron palautusvastuu

Muut vastuusitoumukset

Järjestelyjen tarkoitus (1 000 €)	Konserni		Kuntayhtymä	
	2025	2024	2025	2024
Takaukset samaan konserniin kuuluvien yhteisöjen puolesta				
Alkuperäinen pääoma	100	100	100	100
Jäljellä oleva pääoma	100	100	100	100

Taulukko 41. Muut vastuusitoumukset

Muut liitetiedot

Henkilötyövuodet 31.12.	Kuntayhtymä	
	2025	2024
Yhteensä	921	990

Taulukko 42. Henkilöstö

Tilintarkastajan palkkiot

Tilintarkastajan palkkiot (1 000 €)	Kuntayhtymä	
	2025	2024
Tilintarkastuspalkkiot	22	16
Muut tilintarkastajalle kuuluvat tehtävät	1	0
Tarkastuslautakunnan avustaminen	5	2
Muut palkkiot	0	5
Palkkiot yhteensä	28	23

Taulukko 43. Tilintarkastajan palkkiot

Alla oleva laskelma kuvaa kirjanpidon eriyttämisvelvoitteen (kilpailulain 30 §) mukaisen markkinoilla tapahtuvan taloudellisen toiminnan volyymiä, joka koostuu alihankintana tytäryhtiölle myydystä koulutuksesta/valmennuksesta sekä tilojen vuokratuotoista.

Kustannukset koostuvat välittömistä suoraan palveluun kohdistuneista kustannuksista, tilojen ylläpitokustannuksista, välillisistä kustannuksista sekä pääomakustannuksista. Välilliset kustannukset on laskettu käyttäen valtionhallinnon hyväksymää viitearvoa välillisten kulujen osuudelle. Siirtohinnoittelussa on noudatettu liiketoimintanetto marginaalimenetelmää.

TULOSLASKELMA (euroa)	1.1.-31.12.2025
Liikevaihto	48 310
Materiaalit ja palvelut	-12 146
Henkilöstökulut	-33 384
Palkat ja palkkiot	-28 113
Henkilösivukulut	-5 271
Poistot ja arvон alentumiset	-8 557
Liiketoiminnan muut kulut	-2 352
Liiketoiminnan yli-/alijäämä	-8 129
Tilikauden yli-/alijäämä	-8 129

Taulukko 44. Eriytetyt tilinpäätöslaskelmat

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian vuoden 2025 tilinpäätös Espoossa 26.3.2026.
Allekirjoitukset sähköisen allekirjoituksen päivinä.

Kaisa Alaviiri

Laura Malme

Kai Linnervuo

Tuuli Paananen

Aleksi Sarasmaa

Nagendra Singh

Suvi Tapio

Ina Virkki-Ukeleghe

Tuula Antola

Suoritetusta tilintarkastuksesta on tänään annettu kertomus
Helsingissä sähköisen allekirjoituksen päivänä

KPMG Oy Ab
Tilintarkastusyhteisö

Juha Huuskonen
JHT, KHT



Ina Virkki-Ukeleghe

Email: inalogiaa@gmail.com
2026-03-27T09:50:01.955Z

Suvi Tapio

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia

Email: ext-suvi.tapio@omnia.fi
2026-03-27T08:34:19.400Z

Tuuli Paananen

Email: ext-tuuli.paananen@omnia.fi
2026-03-30T04:44:28.344Z

Kaisa Alaviiri

Email: ext-kaisa.alaviiri@omnia.fi
2026-03-27T10:48:35.978Z

Kai Linnervuo

Email: ext-kai.linnervuo@omnia.fi
2026-03-27T09:08:55.229Z

Aleksi Sarasmaa

Email: ext-aleksi.sarasmaa@omnia.fi
2026-03-27T08:16:46.343Z

Nagendra Singh

Email: ext-nagendra.singh@omnia.fi
2026-03-27T09:26:07.196Z



Laura Malme

Email: ext-laura.malme@omnia.fi
2026-03-27T14:57:30.302Z

Tuula Antola

Email: Tuula.Antola@omnia.fi
2026-03-27T08:19:01.835Z



Allekirjoittajat:

<i>Nimi</i>	<i>Allekirjoitettu tunnisteella</i>	<i>Allekirjoituspäivä</i>
JUHA PEKKA HUUSKONEN	Vahva sähköinen tunnistautuminen	2026-03-30 09:11



Tämä tiedosto on sinetöity digitaalisella allekirjoituksella, joka toimii asiakirjan eheyden takaajana. Asiakirjamuoto tukee pitkäaikaista säilytystä.