

HENKILÖSTÖ- JA VASTUULLISUUSRAPORTTI 2025

SISÄLTÖ

KESTÄVÄ TULEVAISUUTEMME

Vastuullisuus näkyy strategiassamme 4

Kestävyystyömme edellyttää johtamista 7

Toimintamme on sosiaalisesti vastuullista 8

SATAEDUN JOUKKUE

Henkilöstömme vuonna 2025 9

Kehitämme henkilöstöjohtamista 13

Kehitämme työhyvinvointia 15

Kehitämme henkilöstön osaamista 19

Opiskelijamme vuonna 2025 22

Opiskelijoidemme hyvinvointi ja osallisuus 30

Työ- ja opiskeluturvallisuus on meille tärkeää 32

Koodit (B1, B2, jne.) harmaassa laatikossa kertovat, mitkä VSME-standardin (Voluntary Sustainability Reporting Standard for Non-listed Small- and Medium-sized Enterprises) tietopisteet ovat raportoitu kyseisellä sivulla. Tässä dokumentissa on raportoitu VSME:n perusmoduulin (Basic module) sekä laajennetun moduulin (Comprehensive module) tietopisteet standardin mukaisesti.

LAADUKAS OPPIMINEN JA OHJAUS

Vahvistamme koulutuksen kädenjälkeä 33

Integroimme kestävyyttä opetukseen ja ohjaukseen 34

Kehitämme oppimisympäristöjen kestävyyttä 35

Työelämäyhteistyö vahvistaa koulutuksemme kestävyyttä 36

Opiskelijoidemme kokemuksia koulutuksen vaikuttavuudesta 37

TULEVAISUUDEN ELINVOIMAISUUS

Kehittämistoimintamme on vaikuttavaa 38

Kansainväliset verkostomme vahvistavat kehittämistä 41

RESURSSIVIISAUS

Varmistamme taloudellisen kestävyysmemme 42

Kannamme vastuun ympäristöstämme 43

Huolehdimme hankintojemme vastuullisuudesta 45

Strategia arjessa 46

KAKKO & SYRÄN – SATAEDUN HENKILÖSTÖ JA VASTUULLISUUS

Satakunnan koulutuskuntayhtymän kuntien päättämän perussopimuksen mukaan kuntayhtymä järjestää toisen asteen ammatillista koulutusta. Sataedu kouluttaa niin nuoria kuin aikuisopiskelijoita lukuisille eri aloille. Tutkintoon johtavan koulutuksen lisäksi tarjoamme ammattitaitoa vahvistavia jatko- ja lisäkoulutuksia. Toimimme paikallisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti. Koulutusta järjestetään yhteensä kahdeksalla eri paikkakunnalla: Harjavallassa, Huittisissa, Kankaanpäässä, Kokemäellä, Nakkilassa, Parkanossa, Raumalla ja Ulvilassa. Sataedussa opiskelee vuosittain yhteensä yli 4 000 opiskelijaa. Tuotamme ammattitaitoa ja kehitämme aluetamme yhdessä työelämän kanssa.

Sataedun ensimmäinen henkilöstöraportti laadittiin vuodelta 2010. Raportti on mukaillut Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n henkilöstökertomuksen laadinnan suositusta. Raportti on lisäksi pohjautunut vahvasti kuntayhtymän strategiaan sekä arvoihin ja se on valmisteltu vuosittain tilinpäätöksen liitteeksi. Henkilöstöraportin hyödyntäminen on kuitenkin pääosin rajoittunut toimielinten käsittelyyn.

Sataedun kestävyystyöstä raportoititiin systemaattisesti ensimmäisen kerran vuoden 2024 osalta. Selvityksessä käytiin läpi tehdyt vastuullisuusratkaisut perustuen organisaation kestävyystyön sertifiointiin teemoihin.

Vuoden 2025 aikana valtakunnallinen Kestävän ammatillisen koulutuksen neuvottelukunta rakensi yhtenäisen vastuullisuusraportointipohjan ammatillisille oppilaitoksille. Raportointipohja perustuu VSME-standardin (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs) B- ja C-moduuleihin sekä huomioi lisäksi OPH:n kestävyysindikaattorit ja OKKA-sertifikaatin indikaattorit. Osana neuvottelukunnan jäsenyyttä Sataedu lupautui pilotoimaan yhte näistä raportointipohjaa vastuullisuusraportoinnissaan 2025 osalta.



Kuva: Juha Levonen

ESG-raportoinnissa (Environmental, Social, Governance) S-osa, eli sosiaalinen vastuu, on suurelta osin henkilöstövastuuta. Nyt on tullut aika kertoa Sataedun sidosryhmille yhtenäinen tarina siitä, miten ihmiset ja vastuullisuus kulkevat yhdessä. Työtämme ja arkipäivän valintojamme ovat jo pitkään ohjanneet vahvat arvot resurssiviisaudesta ja ihmisten kunnioituksesta.

Tässä raportissa haluamme tuoda esiin sataedulaisen polun kohti kestävää tulevaisuutta.

*Nina Peltomäki, talous- ja hallintojohtaja
Maiju Salonen, kehitysjohtaja*

KESTÄVÄ TULEVAISUUTEMME

VASTUULLISUUS NÄKYY STRATEGIASSAMME

Sataedussa käynnistyi uusi strategiakausi vuoden 2025 alusta. Strategia rakennettiin laajassa yhteistyössä henkilöstön, opiskelijoiden, työelämäedustajien sekä muiden sidosryhmien kanssa ja strategiatyön aikana kirkastettiin ja uudelleen nimettiin myös organisaation arvot. Sataedun arvoiksi tunnistettiin termit Kakko ja Syrän. Termillä Kakko kuvataan johdonmukaista, kestävää ja turvallista toimintaa nyt ja tulevaisuudessa sekä murreksanalla Syrän toimintamme ihmisyyttä, yhteisöllisyyttä ja sivistystä.

Sataedun strategisina painopisteitä ovat Sataedun joukkue, laadukas oppiminen ja ohjaus, tulevaisuuden elinvoimaisuus sekä resurssiviisaus, joiden sisälle on koottu keskeisimmät ja ajankohtaisimmat kehitettävät teemat.

Strategiset painopisteet ja teemat





Sataedun visio

Parempaa osaamista ja hyvinvointia

Strategiset painopisteet

Sataedun joukkue
Resurssiviisaus
Laadukas oppiminen
Tulevaisuuden elinvoimaisuus

Perustehtävät

Ammatillinen osaaminen
Työelämän kehittäminen
Sivistyksen ja vastuullisuuden
vahvistaminen

Arvomme



Kakko
& Syrjän



Vastuullisuustyötä Sataedussa ohjaavat Agenda 2030 -tavoitteet sekä Ammatillisen koulutuksen tiekartta. Sataedu koordinoi vuosina 2022–2023 kansallisen ammatillisen koulutuksen kestävyystiekartan laadintaa (VASKI-hanke) ja on nimettynä oppilaitoksena Kestävän ammatillisen koulutuksen neuvottelukunnassa. Sataedu on lisäksi mukana OPH:n valtakunnallisten kestävyysindikaattorien pilotointiryhmässä. Vuonna 2024 Sataedulle myönnettiin OKKA-säätiön ylläpitämä Kestävän kehityksen sertifikaatti tehdystä vastuullisuustyöstä. Vuonna 2025 Sataedu jatkoi määrätietoista työtä kestävän kehityksen vahvistamiseksi OKKA-säätiön sertifiointikehyksen mukaisesti. Sertifiointin saamisen jälkeen toimintaa syvennettiin erityisesti organisaation arjen rakenteissa ja toimintakulttuurissa. Sataedu ei toimi kiistanalaisilla toimialoilla eikä organisaatiota ole poissuljettu EU:n vertailuindekseistä.

Osana Sataedun strategian toimeenpanoa laadittiin vastuullisuusohjelma vuosille 2026–2027. Ohjelma nimettiin Sataedun kestävyyskäsikirjoitukseksi. Työryhmä nimesi kuusi keskeisintä teemaa, joiden kädenjälkeä tullaan kasvattamaan systemaattisesti seuraavien vuosien aikana. Teemat valittiin perustuen järjestelmällisen hiilijalanjäljen laskennan tuloksiin. Nimettyjä osa-alueita ovat opiskelijoiden kestävyysosaaminen, henkilöstön kestävyysosaaminen, kestävä työelämäyhteistyö, vastuulliset hankinnat, vastuullinen ruokailu sekä vastuullinen liikkuminen. Valittuihin kuuteen teemaan nimettiin toteutettavat toimenpiteet, vastuuhenkilöt, mittarit sekä seuranta.



KESTÄVYYSTYÖMME EDELLYTTÄÄ JOHTAMISTA

Sataedussa ylintä päätäntävaltaa käyttää yhtymäkokous ja johtamisesta vastaa yhtymähallitus. Yhtymähallituksessa on yhteensä 11 henkilöä, joista 5 on naisia ja 6 on miehiä (45 % ja 55 %).

Sataedussa toimii johtoryhmä, jonka puheenjohtajana on kuntayhtymän johtaja. Johtoryhmässä on yhteensä 6 henkilöä, joista 5 on naisia ja 1 mies (83 % ja 17 %).

Johtoryhmä ohjaa, resursoi sekä seuraa Sataedun kestävyystyötä. Kehitysjohtaja koordinoi Sataedun vastuullisuustyötä ja raportoi työstä johtoryhmälle säännöllisesti. Johtoryhmäläisille on tarjolla laajasti vastuullisuuden koulutuksia, ja osaamista tulee vahvistaa myös jatkossa.

Vastuullisuustyötä johtaa Kestävän tulevaisuuden työryhmä, jonka osallistujat on nimetty laajasti eri vastuualueilta. Ryhmässä ovat mukana muun muassa Sataedun rehtori, kehitysjohtaja, talous- ja hallintojohtaja, laatu- ja ympäristöpäällikkö, viestintä- ja kehityspäällikkö, useita kehittämisspääliköitä ja koulutuspäälliköitä, projektipäällikkö ja laskentasuunnittelija, mikä varmistaa opiskelijoiden, opettajien ja työelämäkumppaneiden näkökulmien kuulumisen päätöksenteossa. Työryhmä kokoontuu 2 kertaa vuodessa. Operatiivista vastuullisuustyötä tekee työryhmän sisäältä koottu KETTU-nyrkki, joka kokoontuu noin kerran kuukaudessa. Työryhmän sekä KETTU-nyrkin jäsenet tekevät vastuullisuustyötä osana omia työtehtäviään.

Kerran vuodessa järjestetään laajempi seminaari, KETTU-foorumi, johon kutsuttuina ovat johtoryhmän, laajennetun johtoryhmän, Kestävän tulevaisuuden työryhmän jäsenet sekä yhteistyöyritysten edustajia. Lisäksi seminaariin osallistuvat Sataedun kestävän kehityksen asiantuntijat, joita on nimetty kaikkiin perustutkintoihin sekä tiimeihin. Vuoden 2025 KETTU-foorumi järjestettiin hybriditoteutuksena 10.9. ja siihen osallistui 52 henkilöä.

Vuonna 2025 vastuullisuustyötä arvioitiin, seurattiin ja raportoitiin osana strategian etenemistä. Vuoden aikana muodostettiin uusi vastuullisuusohjelma, jonka sisään rakennettiin tarkempi ja systemaattisempi toimintamalli vastuullisuuden arvioinnille, seurannalle sekä raportoinnille. Uusi toimintamalli otettiin käyttöön vuoden 2026 alussa.

Sataedussa kestävän kehityksen teemoja edistetään tiiviissä yhteistyössä alueen työelämän, muiden koulutuksenjärjestäjien ja sidosryhmien kanssa. Yhteistyötä tehdään sekä opintoaloittain että eri hankkeissa, mm. KIEPPI 2.0 -hankkeessa. Tärkeitä vertaisoppimisen ja -kehittämisen toimijoita ovat muut ammatilliset oppilaitokset, joiden kanssa jaetaan kokemuksia, tietoja ja toimintamalleja kestäväyyden vahvistamisessa. Opiskelijakunta osallistui omalla toiminnallaan keke-teemojen esiin nostamiseen esimerkiksi tapahtumissa ja kampanjoissa.

Henkilöstö osallistui uuden strategian rakentamiseen vahvasti ja sitä kautta myös kestävyystyön suunnitteluun. Sataedussa alat ja tiimit uusivat myös vastuullisuus- ja osaa- mislupauksensa vuoden 2025 aikana. Henkilöstö ja erityisesti keke-asiantuntijat osallistuivat myös syksyn KETTU-foorumiin. Vuosittain jaettava Vastuullisuusteko-palkinto myönnettiin vuonna 2025 talous- ja henkilöstöpalveluiden tiimille, jonka strategian toiminnallisista tavoitteista kolme neljästä koskivat resurssiviisauden teemaa ja kestävän kehityksen tai kestävän talouden näkökulmaa.

TOIMINTAMME ON SOSIAALISESTI VASTUULLISTA

Sataedun strategian yhtenä painopisteenä on Sataedun joukkue, minkä keskeisiä teemoja ovat yhteiseen tavoitteeseen sitoutuminen, päätöksenteon läpinäkyvyys, yhtenäinen ja yhteisöllinen toimintakulttuuri sekä henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvoinnin ja osaamisen tukeminen.

Vuoden 2025 aikana laadittiin henkilöstön ja opiskelijoiden yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2025–2027. Sataedussa on häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumisen ohje henkilöstölle sekä kiusaamiseen ja häirintään puuttumisen ohjeet opiskelijoille.

Toimintaperiaatteet ja ohjeistukset on koottu henkilöstön Intraan ja opiskelijaintra Aulaan.

Sataedussa on käytössä neljä erilaista palautekanavaa, joihin kuka tahansa voi antaa palautetta: palaute-ilmoituslomake, anonymi Whistleblower-ilmoituslomake, opiskelijoiden kiusaamis- ja häirintäilmoituslomake sekä turvallisuushavaintoilmoitus. Laatupäällikkö vastaa palautteiden käsittelystä ja varmistaa niiden perusteella organisaatiossa esihenkilöiden toimesta tehtävät korjaavat toimenpiteet.

Sataedussa ei ollut vuonna 2025 vahvistettuja omaan työvoimaan tai sidosryhmiin kohdistuneita ihmisoikeusloukkauksia, tuomioita eikä sakkoja.



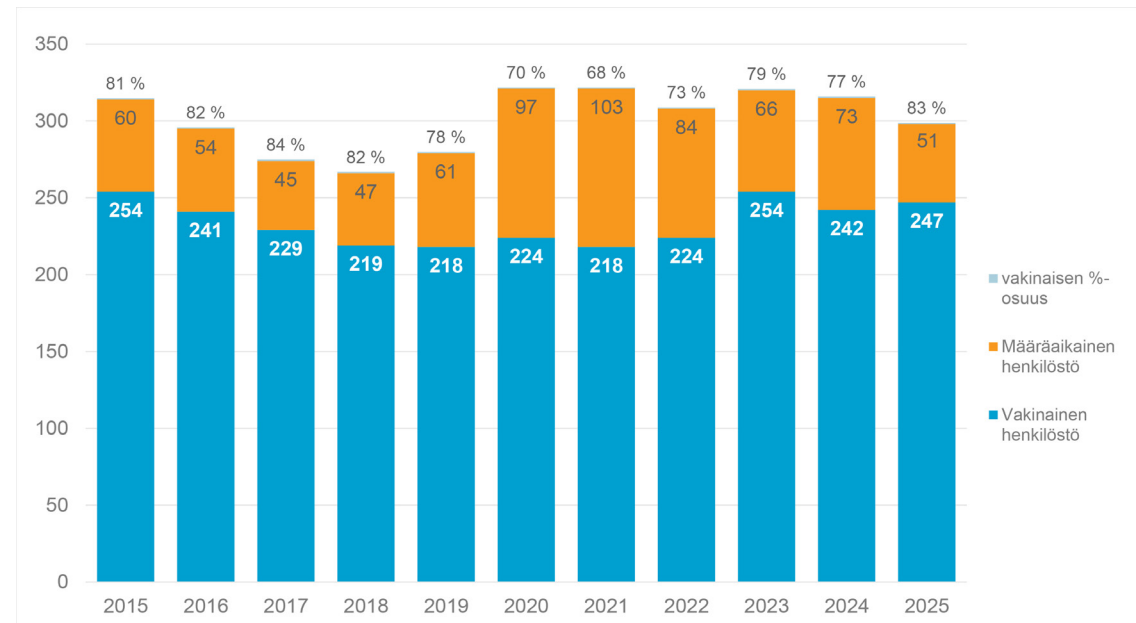
SATAEDUN JOUKKUE

HENKILÖSTÖMME VUONNA 2025

Henkilöstömäärä laski edelliseen vuoteen verrattuna hieman. Vuoden lopussa palvelussuhteessa oli 298 henkilöä (vuonna 2024: 315 hlöä, vuonna 2023: 320 hlöä).

Vakinaisen henkilöstön osuus kasvoi. Vakinaista henkilöstöä oli 247 henkilöä (vuonna 2024: 242 hlöä, vuonna 2023: 254 hlöä), 82,9 % henkilöstöstä. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 51 henkilöä (vuonna 2024: 73 hlöä, vuonna 2023: 66 hlöä), 17,1 % henkilöstöstä. Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita olivat yleisimmin työn luonteesta johtuva määräaikaisuus, projektiluontoinen tehtävä ja kelpoisuuden puuttuminen.

Henkilöstömäärän kehitys 2015–2025





Kuva: Juha Levonen

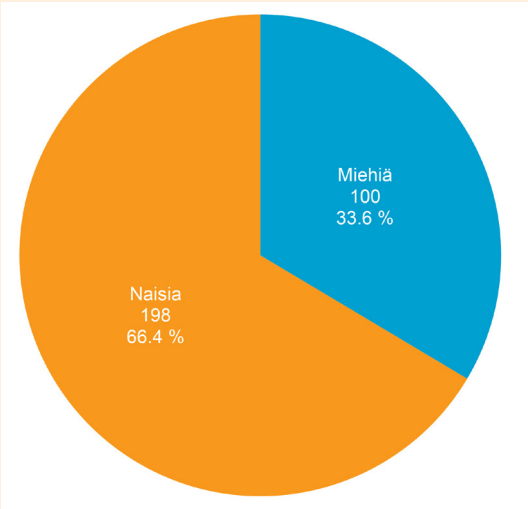
Sataedun palveluksessa oleva henkilöstö työskentelee joko virka- tai työsuhteessa Suomessa. Virkasuhteisina työskenteli 196 henkilöä (vuonna 2024: 213 hlöä, vuonna 2023: 214 hlöä) ja työsuhteisina 102 henkilöä (vuonna 2024: 102 hlöä, vuonna 2023: 106 hlöä). Koulutuskuntayhtymän virkaluettelossa on 165 virkaa. Kaikki virkaluettelossa mainitut virat ovat vakinaisia ja kokoaikaisia. Sataedussa ei työskentele vuokratyöntekijöitä eikä yksinomaan Sataedulle työskenteleviä yksinyrittäjiä.

Sataedussa noudatettavat työ- ja virkaehtosopimukset olivat kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES, kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES, sekä kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS. Kaikki työntekijät kuuluvat työtehtävän mukaan jonkin edellä mainitun kunta-alan sopimuksen piiriin.

Henkilöstö jakaantui seuraavasti; lehtorit ja opinto-ohjaajat 148 hlöä (49,7 %), tuntiopettajat 32 hlöä (10,7 %), koulutusohjaajat 26 hlöä (8,7 %) ja muu henkilöstö 92 hlöä (30,9 %).

Henkilöstön jakautuminen 2015–2025

	Lehtorit ja opinto-ohjaajat	Tuntiopettajat	Koulutus- ohjaajat	Muu henkilöstö	Henkilöstö yhteensä
2015	194		7	113	314
2016	179		7	109	295
2017	169		6	99	274
2018	158		7	101	266
2019	178		12	89	279
2020	140	63	20	98	321
2021	135	70	21	95	321
2022	141	52	14	101	308
2023	146	57	22	95	320
2024	144	53	26	92	315
2025	148	32	26	92	298



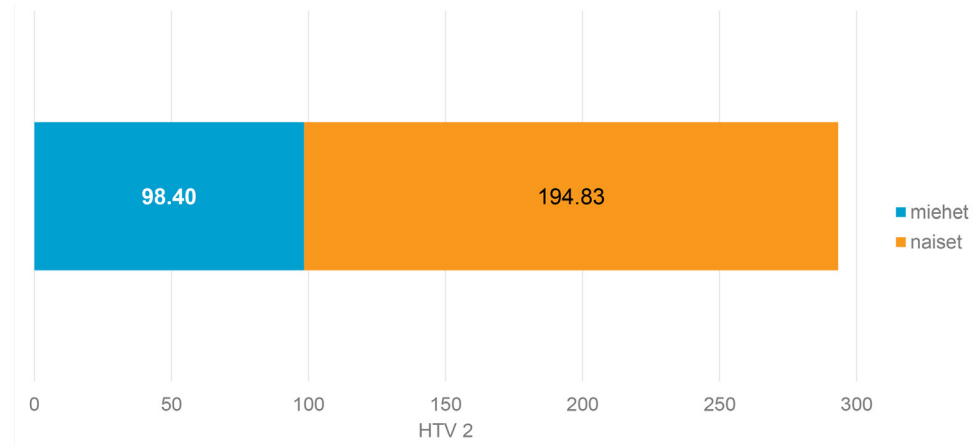
Naisia henkilöstä oli 66,4 % ja miehiä 33,6 %. Naisten osuus laski 0,9 prosenttiyksiköllä vuodesta 2024.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 51,7 vuotta (vuonna 2024: 51,3 vuotta, vuonna 2023: 51,2 vuotta).

Määräaikainen henkilöstö mukaan lukien henkilöstön keski-ikä oli 50,7 vuotta (vuonna 2024: 49,6 vuotta, vuonna 2023: 49,6 vuotta).

Henkilöstön työpanos vuonna 2025 oli 293,23 henkilötyövuotta (vuonna 2024: 324,69 htv, vuonna 2023: 342,50 htv).

Henkilötyövuodet 2025



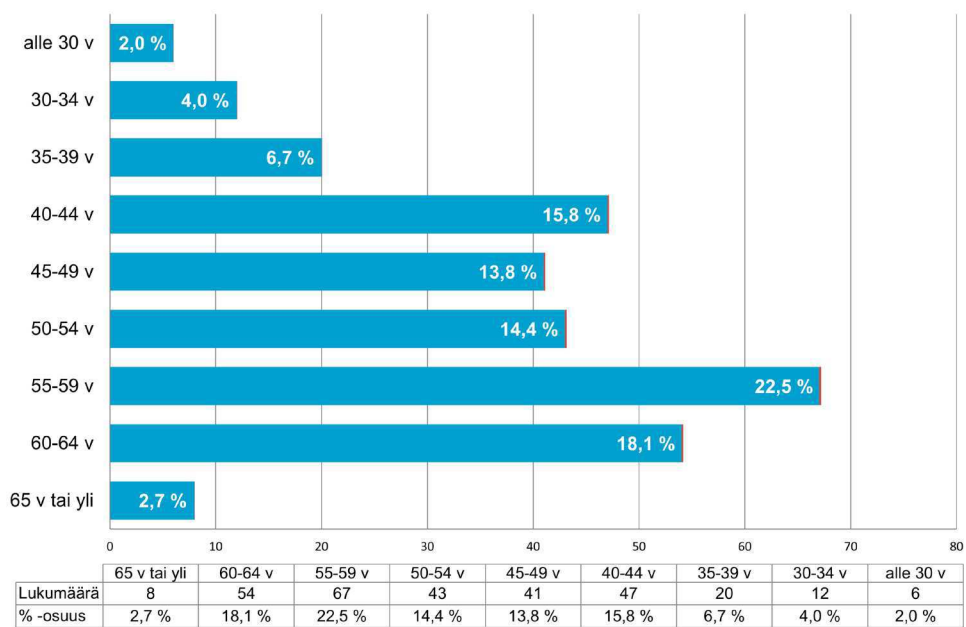
Henkilötyövuosi (HTV 2) = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)

Keskimääräinen palvelussuhteen kesto koko vakinaisen henkilöstön osalta oli vuoden 2025 lopussa 13,46 vuotta (vuonna 2024: 13,48 vuotta, vuonna 2023: 13,65 vuotta).

Alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden määrä vuonna 2025 oli yhteensä 18, joista sisäisesti toiseen vakinaiseen tehtävään siirtyi 1 henkilö. Vakinaisessa tehtävässä aloittaneista 15 työskenteli aikaisemmin Sataedussa määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus ilman sisäistä liikkuvuutta oli 6,9 %.

Julkisen haun kautta valittiin toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai virkaan 7 henkilöä. 1.1.2025 alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden rekrytoinnit toteutettiin edellisen vuoden aikana. Rekrytoinneissa hyödynnettiin Kuntarekry-järjestelmää. Hakuilmoitukset julkaistiin pääsääntöisesti Kuntarekryn sekä työvoimahallinnon sivustoilla. Yhdessä rekrytoinnissa hyödynnettiin lisäksi maksullista markkinointia sosiaalisessa mediassa Jobilla-kampanjan kautta. Vakituisten tehtävien hakijamäärien keskiarvo oli 21,3 hakijaa.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025

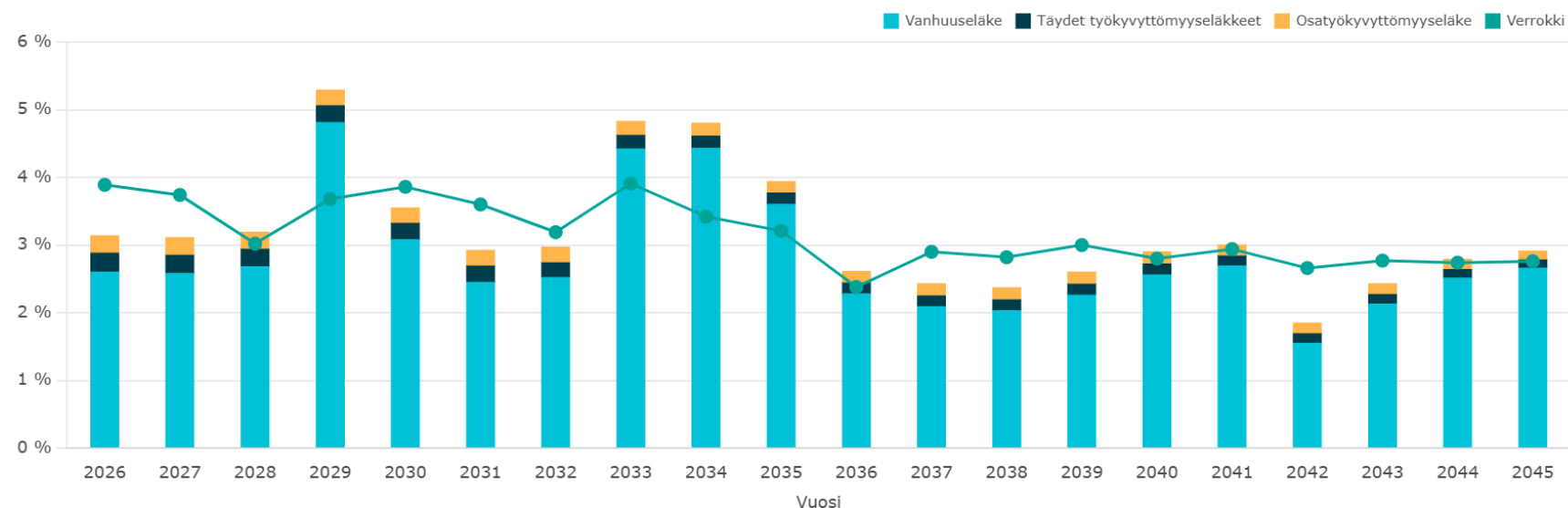


	65 v tai yli	60-64 v	55-59 v	50-54 v	45-49 v	40-44 v	35-39 v	30-34 v	alle 30 v
Lukumäärä	8	54	67	43	41	47	20	12	6
% -osuus	2,7 %	18,1 %	22,5 %	14,4 %	13,8 %	15,8 %	6,7 %	4,0 %	2,0 %

Päätyneiden vakinaisten palvelussuhteiden määrä vuonna 2025 oli yhteensä 9, joista sisäisesti toiseen vakinaiseen tehtävään siirtyi 1 henkilö ja eläkkeelle siirtyi 4 henkilöä. Eläköitymisikä oli keskimäärin 64,8 vuotta. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus ilman eläköitymisiä ja sisäistä liikkuvuutta oli 1,6 %.

Eläköitymisennuste 2026–2045

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Satakunnan koulutuskuntayhtymä

KEHITÄMME HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

Esihenkilötyö ja johtaminen

Vuoden 2025 aikana laadittiin henkilöstön ja opiskelijoiden yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2025–2027. Suunnitelman laadinnan tueksi toteutettiin nykytilan arviointi opiskelijakyselyiden sekä henkilöstökyselyiden perusteella sekä asetettiin tavoitteet. Opiskelijakunta osallistui suunnitelman valmisteluun.

Työsuunnittelu ja työajanseuranta tehdään Pulkka-järjestelmässä. Pulkan järjestelmäkehitystyötä tehtiin aktiivisesti. OVTES Pulkan uusi versio otettiin käyttöön vuoden 2025 alusta alkaen. OVTES Pulkan osalta valmisteltiin yhteiset linjaukset opettajien työsuunnitelmien laatimiseen vuoden 2026 alusta alkaen, sekä päätettiin, että vuoden 2026 alusta alkaen Pulkka toimii opettajan päiväkirjana. KVTES Pulkka otettiin käyttöön 1.9.2025 alkaen, minkä myötä KVTES:n piirissä olevien työntekijöiden työajanseuranta siirtyi Pulkkaan.

Etätöohjetta päivitettiin. Ohjeeseen tehtiin tarkennuksia etätöön soveltuvuuteen eri henkilöstöryhmien osalta.

Palkkausjärjestelmä

OVTES:n vuosityöajan piirissä olevan henkilöstön palkka määräytyy opettajan tehtävän kuvaus ja tehtävän vaativuuden arvioinnin ohjeen mukaisesti. Sataedussa opettajien sekä opinto-ohjaajien tehtäväkohtainen palkka määräytyy OVTES:n I-kalleusluokan mukaan.

KVTES:n uusi tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025. Järjestelmä otettiin Sataedussa käyttöön syyskuussa 2025. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Valtakunnallisten tasokriteerien tueksi on luotu Sataedun paikallinen tasokuvaus palkkaryhmittäin. Osana tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa laadittiin kaikkien KVTES:n piirissä olevien tehtävien tehtäväkuvaukset. Sataedun paikalliset tasopalkat ovat kaikissa palkkaryhmissä valtakunnallista alarajaa korkeammat.

>>> Rehtori Anne Laine sijoittui toiseksi ihmisläheisellä johtamisellaan ja kaikki huomioivalla työtavallaan HumanPower25-kiilpailun finaaliassa.



Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmän (TSA) rakentaminen käynnistettiin, ja työsuorituksen arviointijärjestelmän ohjeen ensimmäinen versio hyväksyttiin 5.5.2025. Ohjeeseen päivitetään myöhemmin arvioinnin tekninen toteutus ja euromääräiset lisät. Ensimmäiset TSA-keskustelut käydään vuonna 2026. Nykyiset henkilökohtaiset lisät ovat määräaikaisia 31.12.2026 saakka.

Vuoden 2025 henkilöstökulut olivat yhteensä 18,8 miljoonaa euroa (vuonna 2024: 18,9 milj. euroa, vuonna 2023: 17,84 milj. euroa). Palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 15,7 milj. euroa. Henkilösivukuluja muodostui 3,1 milj. euroa.

Paikalliset järjestelyerät 1.6.2025

	KVTES	OVTES	TS
Palkkasumma 3/2025	319 044, 62 €	861 568, 83 €	9 137, 85 €
Kehittämishjelmaerä (paikallinen)	0,45 % 1435,70 €	0,40 % 3 446,28 €	0,50 % 45,69 €

OVTESn 1.6.2025 erän osalta sovittiin, että kehittämishjelmaerä kohdennetaan henkilökohtaisen lisän korottamiseen 42 eurosta 60 euroon. Lisäksi henkilökohtainen lisä kohdennetaan myös niille, joille sitä ei vielä 1.6.2024 jaon yhteydessä ole kohdennettu.

Tasopalkkaneuvottelun yhteydessä sovittiin kunta- ja hyvinvointialan kehittämissohjelman 2023–2027 mukaisen 1.2.2025 keskitetyn erän jaosta. KVTESn erän suuruus on 0,4 prosenttia. Erästä on jaettu 0,35 prosenttia keskitetysti uusien palkkaliitteiden mukaisiin palkkaryhmiin. Loppuosa erästä (0,05) jää jaettavaksi paikallisen erän yhteydessä jaettavaksi 1.6.2025 lukien. Saman kehittämissohjelman 1.6.2025 erästä (0,4 %) sovittiin seuraavaa: Erän suuruus on nyt 0,45 prosenttia (0,4 % + 0,05 %) ja se käytetään tasopalkkajärjestelmän täytäntöönpanoon paikallisesti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen yhteydessä tehtiin palkkakartoitus. Sataedussa maksetaan samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä. Palkkauksessa ja palvelussuhde-eduissa naisten ja miesten välillä ei esiinny syrjintää.

Miesten ja naisten keskiarvopalkat 3/2025

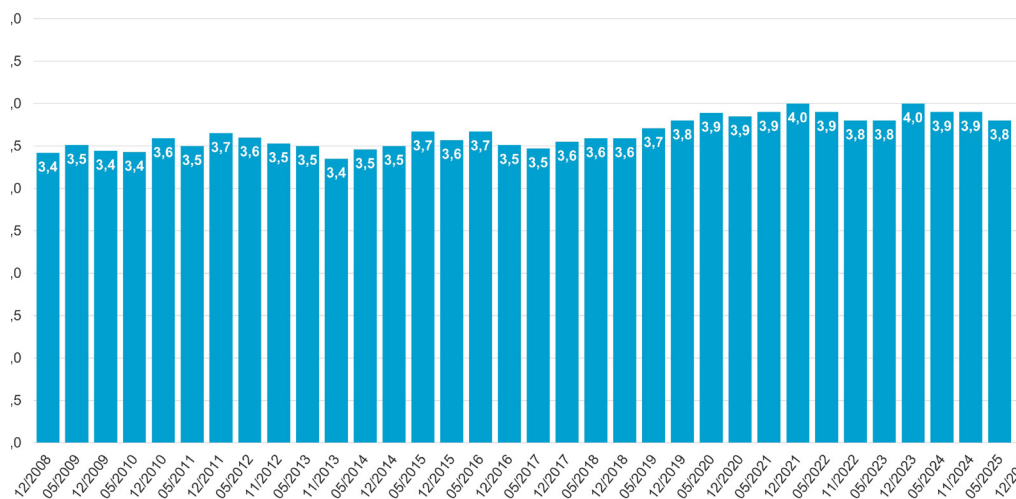
Keskiarvo/ Palkka	Lehtori	Tuntiopettaja	Hallinto (toimisto, ict, hallinto)	Kiinteistöpalvelut ml. laitoshuoltajat	Ruokapalvelut	Hinnoittelemattomat
Miehet	4492	3821	3381	liian pieni vertailuryhmä	liian pieni vertailuryhmä	3800
Naiset	4569	4285	2917	3102	2428	3102
Yhteensä	4541	4068	3066	3102	2428	3293

KEHITÄMME TYÖHYVINVOINTIA

Työhyvinvointikysely

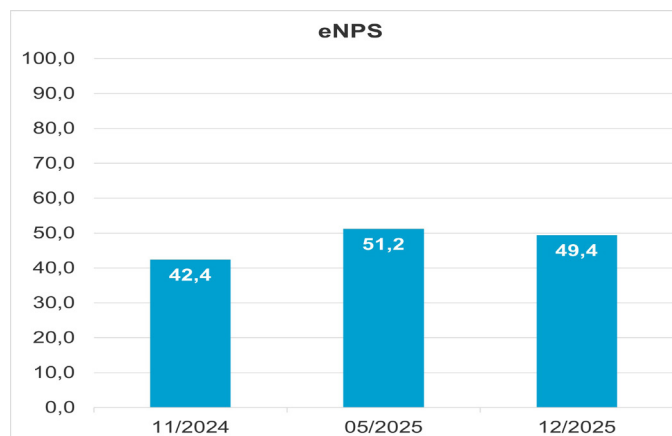
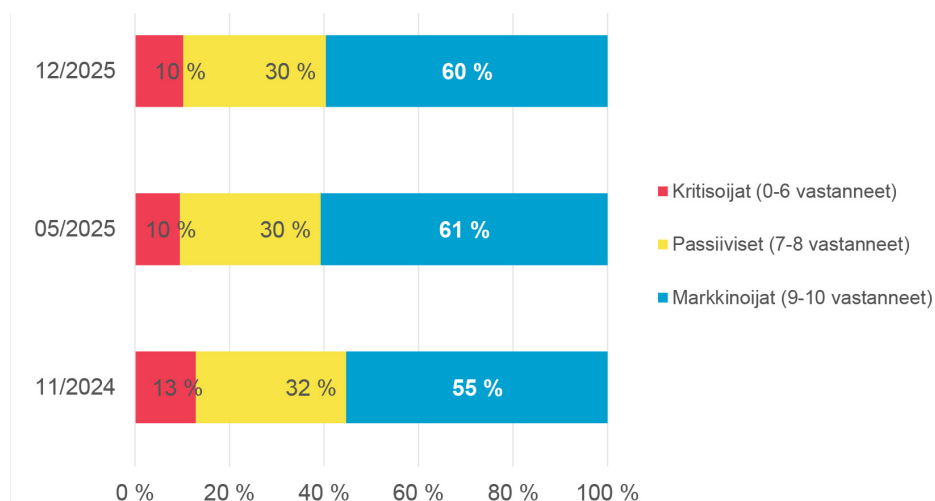
Henkilöstön työhyvinvointia mitattiin toukokuussa ja joulukuussa. Kyselyssä mitataan henkilöstön työhyvinvointia asteikolla 1–5. Työhyvinvoinnin keskiarvo laski kymmenyksen edellisestä syysyyn verrattuna. Kokonaisarvosana oli toukokuussa ja joulukuussa sama 3,8.

Työhyvinvoinnin keskiarvo 2008–2025



Työhyvinvointikyselyyn lisättiin syksyllä 2024 uuden strategiamittariston myötä eNPS-mittari eli Kuinka todennäköisesti suosittelet Sataedua työpaikkana? -kysymys. Sataedun eNPS oli kevään kyselyssä 51,2 ja syksyllä 49,4. Yleisesti ottaen hyvä NPS-indeksi on 10 ja 30 välillä, yli 30 on erittäin hyvä.

Suositteluindeksi eNPS 2024–2025



Kummassakin kyselyssä vastaajista yli 80 % koki työhyvinvoinnin parantuneen tai pysyneen ennallaan. Työhyvinvointia vahvistaneiksi asioiksi kyselyissä mainittiin eniten oma, työkavereiden sekä esihenkilön toiminta. Työhyvinvointia heikentäneiksi asioiksi mainittiin eniten työn kuormittavuuden lisääntyminen, muutokset työilmapiirissä ja työkavereiden toiminta. Kyselyiden avoimissa vastauksissa nousivat esiin mm. esihenkilöiden toiminta, työyhteisöön ja työtehtäviin liittyvät asiat henkilöstöedut.

Kyselyiden tuloksia käytiin läpi eri henkilöstötilaisuuksissa ja kyselyjen tulokset vaikuttavat työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun ja kohdentamiseen.

Työhyvinvointikeskustelut

Kehityskeskustelukäytäntö aloitettiin **Sataedussa keväällä 2010**. Vuonna 2019 otettiin käyttöön kehityskeskustelujen sijaan työhyvinvointikeskustelut. Vuonna 2024 työhyvinvointikeskusteluihin lisättiin osaamisen kehittämisen osuus henkilöstön systemaattisen osaamisen kehittämisen varmistamiseksi.

Työhyvinvointikeskustelut käydään vuosittain vakituudessa ja yli vuoden määräaikaisessa virka- ja työsuhteessa olevan henkilöstön kanssa. Työhyvinvointikeskustelujen toteutusaika on ollut huhti–toukokuusta ja loka–marraskuun loppuun.

Vuonna 2025 opettajien työsuunnittelussa siirryttiin lukuvuosimallista kalenterivuosi-suunnitteluun, minkä myötä työsuunnitelmakeskustelut siirtyivät keväästä syksyyn ja työhyvinvointikeskustelut päätettiin siirtää pidettäväksi keväällä. Koska edelliset työhyvinvointikeskustelut oli käyty juuri syksyllä 2024, keväällä 2025 ei käyty työhyvinvointikeskusteluita. Työhyvinvointikeskusteluiden sijaan henkilöstö täytti osaamisen kehittämisen seurantalomakkeen ja tiimeissä käytiin esihenkilöiden johdolla tiimien osaamiskeskustelut.

Vuoden 2025 aikana työhyvinvointikeskustelulomaketta kehitettiin edelleen, päätettiin henkilöstökeskustelujen rytmityksestä tulevana vuosina sekä päätettiin palata käyttämään kehityskeskustelu-termiä.

Henkilöstötilaisuudet

Koko henkilöstölle järjestetään vuosittain kaksi henkilöstöpäivää sekä neljä etänä pidettävää henkilöstöinfoa.

Vuoden 2025 henkilöstöpäivät järjestettiin 2.5. Pripolissa ja 29.8. Promenadisaalissa.

Vuoden 2025 henkilöstöinfo pidettiin 28.3., 3.6., 31.10. ja 18.12.2025. Henkilöstöinfoissa käsitellään ajankohtaisia asioita sekä seurataan strategian etenemistä.

Syksyn työhyvinvointikyselyn yhteydessä kysyttiin henkilöstön näkemyksiä henkilöstötilaisuuksista sekä henkilöstön yhteistoiminnasta. Vastausten perusteella henkilöstö on pääosin tyytyväinen henkilöstötilaisuuksiin.

Henkilöstöpäivien, henkilöstöinfojen ja infokahvien määrää pidetään valtaosin sopivana, ja tilaisuuksien sisältöön ollaan tyytyväisiä. Eniten kehitysehdotuksia saatiin henkilöstöpäivien sisällöstä. Henkilöstökerhon toimintaan liittyvät vastaukset ovat eniten jakautuneita.



Kuvat: Juha Levonen



Vuoden 2025 Pedagoginen teko, Sataedulainen teko ja Vastuullisuusteko -palkinnot jaettiin henkilöstöpäivässä elokuussa.

Henkilöstöedut

Epassi

Sataedussa on käytössä Epassin liikunta-, kulttuuri ja hyvinvointiedut. Epassin käyttöön olivat oikeutettuja Sataedun palveluksessa työskentelevät seuraavilla rajauksilla: palvelussuhde on toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen vähintään kuusi kuukautta ja palvelussuhde on kokopäiväinen tai työaika on vähintään 10 tuntia viikossa.

Vuonna 2025 henkilöstöedun suuruus oli 300 euroa vuodessa. Vuoden 2025 alusta alkaen saldo ladattiin käytettäväksi kahdessa erässä, tammikuussa ja heinäkuussa. Lisäksi keväällä 1.4. annettiin koko henkilöstölle 50 euroa lisäsaldoa palkkiona hyvistä tuloksellisuustiedoista.

Epassin käyttäjämäärät 2021–2025 (työntekijät)

	2025	2024	2023	2022	2021
Epassia käyttäneiden eri työntekijöiden määrä	303	318	333	313	322

Epassin käyttömäärät 2021–2025 (euroa)

	2025	2024	2023	2022	2021
Liikuntaetu	32 247 €	30 806 €	30 491 €	37 952 €	43 399 €
Kulttuurietu	24 543 €	20 919 €	16 874 €	20 774 €	15 204 €
Hyvinvointietu	39 636 €	35 890 €	40 557 €	52 551 €	51 626 €
Yhteensä	96 426 €	87 617 €	87 922 €	111 277 €	110 230 €

Henkilöstöedun suuruus vuoteen 2022 asti oli 400 €. Vuodesta 2023 alkaen henkilöstöedun suuruus 300 €. Vuonna 2025 käytettävissä olevan edun suuruus 350 €.

Polkupyöräetu

Sataedussa on käytössä GoByBike-polkupyöräetu. Työsuhdepyörien verotus muuttuu 1.1.2026, mikä toi vuoden aikana muutoksia pöyräedun verottomuuteen.

Polkupyöräetuun olivat oikeutettuja Sataedun palveluksessa työskentelevät seuraavilla rajauksilla: palvelussuhde on toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen vähintään kuusi kuukautta ja palvelussuhde on kokopäiväinen tai työaika on vähintään 10 tuntia viikossa.

Vuoden loppuun mennessä edun on ottanut käyttöön 54 henkilöä.

Henkilöstökerho

Jokaisella toimipaikalla on oma henkilöstökerho. Henkilöstökerholle osoitettiin 10.000 euron määräraha, joka jakaantui toimipaikkojen eri tapahtumien sekä Sataedun yhteisten tapahtumien kesken. Toimipaikkojen henkilöstökerhojen vetäjistä koostuva ryhmä koordinoi ja suunnitteli määrärahojen käyttöä. Tuki käytettiin täysimääräisesti erilaisiin henkilöstölle avoimiin virkistys- ja kulttuuritapahtumiin.

Henkilöstön muistaminen

Henkilöstöä muistetaan pitkästä palvelussuhteesta, 50- ja 60-vuotispäivinä sekä eläkkeelle siirtymisen ja perhetapahtumien yhteydessä. Merkkipäivämuistamisen rahallinen arvo määräytyy henkilön palvelusvuosien mukaisesti. Henkilöstön muistamisen kustannuksia ei ole systemaattisesti seurattu.

Henkilöstöjuhla

Henkilöstöjuhla järjestetään säännöllisesti tammikuun lopussa. Henkilöstöjuhlan järjestelyistä vastaa vuorollaan kukin toimipaikka.

Vuoden 2025 henkilöstöjuhla järjestettiin 31.1.2025 Nakkilassa Villilässä. Juhlan järjestelyistä vastasivat Harjavallan, Huittisten ja Nakkilan toimipaikat. Juhlan teemana oli Wild Wild Villilä. Juhlaan ilmoitautui 157 osallistujaa (Kokemäki vuonna 2024: 151, Kankaanpää vuonna 2023: 151).

Työkyvyn ylläpitäminen

Terveysperusteiset poissaolot

Henkilöstöllä oli vuoden aikana sairauspoissaoloja yhteensä 3832 kalenteripäivää (vuonna 2024: 3286 pvää, vuonna 2023: 3372 pvää). Tapaturmasta tai työmatkatapaturmasta johtuneita poissaolopäiviä sisältyi poissaolopäiviin 132 kalenteripäivää (vuonna 2024: 101 päivää, vuonna 2023: 7 pvää). Sairauspoissaoloja kertyi 13,1 kpv/htv. Sairauspoissaoloja oli vuoden aikana yhteensä 209 henkilöllä.

Sairauspoissaolot 2025

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Sairauspoissaolot yhteensä Kalenteripäivät	Osuus sairauspoissaolo- päivistä
1–7 pv	1193	3	1196	31,2 %
8–29 pv	1492	0	1492	38,9 %
30–59 pv	835	128	963	25,1 %
60–89 pv	120	61	181	4,7 %
90–179 pv	0	0	0	0 %
yli 180 pv	0	0	0	0 %
Yhteensä	3640	192	3832	
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	12,4 kpv/htv	0,7 kpv/htv	13,1 kpv/htv	

Sairauspoissaoloprosentti (sairauspoissaolojen osuus teoreettisesta työajasta)	5,2 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	37,4 %

Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannus oli 265.252,15 euroa (vuonna 2024: 268.917,65 euroa, vuonna 2023: 216.815,90 euroa).

Työterveyshuolto

Sataedun työterveyshuollon tuottajana toimi Suomen Terveystalo Oy. Työterveyspalvelusopimus oli tehty ajalle 1.1.2023–31.12.2025 ja kattaa lakisääteisen työterveyshuollon sekä yleislääkäritasoisen, työterveyspainotteisen sairaanhoidon. Työterveyshuolto toteutettiin alihankintana Kankaanpäässä ja muilta osin Terveystalon omissa toimipisteissä.

Työterveyshuolto perustui työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, joka oli voimassa 31.12.2025 saakka. Toimintasuunnitelma tarkastettiin vuosittaisessa toimintasuunnitelmaneuvoittelussa. Lisäksi Terveystalon kanssa pidettiin 3 yhteistyötapaamista.

Työterveyden palvelut vuosille 2026–2029 kilpailutettiin syksyllä. Terveystalo jatkaa työterveyshuollon palveluiden tuottajana, mutta toimintasuunnitelmaan tulee muutoksia. Uusi työterveyshuollon toimintasuunnitelma valmisteltiin syksyn aikana.

Yhteistoiminta

Sataedussa on yksi yhteistoimintaelin, jota nimitetään yhteistyötoimikunnaksi. Yhtymähallitus nimesi yhteistyötoimikunnan toimikaudeksi 2022–2025 joulukuussa 2021.

Yhteistyötoimikunnassa on neljä työnantajaa edustavaa jäsentä (kuntayhtymän johtaja, rehtori, talous- ja hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö) sekä kuusi henkilöstöä edustavaa jäsentä (henkilöstöjärjestöjen JYTY:n, JHL:n ja JUKO:n pääluottamusdustajat, JUKO:n varapääluottamusdustaja sekä työsuojeluvaltuutetut). Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana neljä kertaa.

Vuoden 2025 aikana valmisteltiin uusi sopimus Sataedun yhteistoiminnasta. Sopimuksessa määritellään, miten Sataedun ja sen henkilöstön välinen yhteistoiminta, luottamusdustajatoiminta, työsuojelu ja työterveyshuoltoa koskevan lainsäädännön toteutuksen seuranta järjestetään. Uusi yhteistoimintasopimus astuu voimaan 1.1.2026 alkaen.

KEHITÄMME HENKILÖSTÖN OSAAMISTA

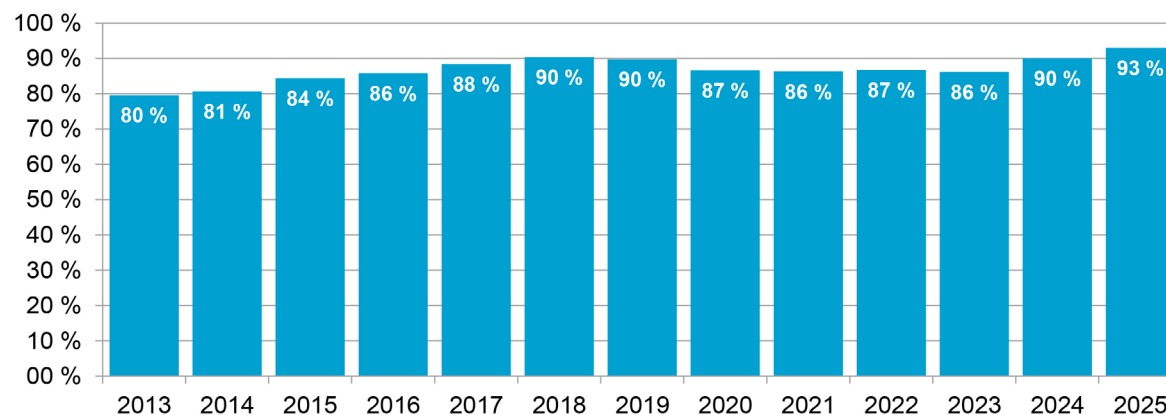
Strategia ohjaa henkilöstön osaamisen kehittämistä

Sataedun uusi strategia ohjaa henkilöstön osaamisen systemaattista ja pitkäjänteistä kehittämistä. Osaamisen kehittämisen toimenpiteitä suunnitellaan ennakkoivasti sekä yksilö-, tiimi- että toimintayksikkötasolla. Työhyvinvointikeskustelun roolia osaamisen johtamisen työkaluna, osaamisen kartoituksessa sekä koulutustarpeiden tunnistamisessa on vahvistettu osana johtamis- ja esihenkilötyötä.

*Ajantasainen pedagogiikka, oppimisympäristöt ja työelämälähtöisyys
opetuksen perustana*

Opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa huomioidaan vahvasti työelämälähtöisyys. Työelämän muuttuviin tarpeisiin vastataan aktiivisella vuoropuhelulla työelämän kanssa sekä ajantasaisella pedagogiikalla ja oppimisympäristöillä. Lisäksi säännöllisin väliajoin toteutettavien opettajien työelämäjaksojen avulla vahvistetaan opettajien ajantasaista alakohtaista osaamista sekä mahdollisuutta tunnistaa työelämän osaamisvaatimusten muutoksia.

Sataedun päätoimisesta opetushenkilöstöstä 93 % oli muodollisesti kelpoisia vuoden 2025 lopussa (vuonna 2024: 90,1 %, vuonna 2023: 86,2 %, vuonna 2022: 86,7 %).



<<< Henkilöstön EA-koulutus 23.5.2025



Kuva: Juha Levonen

Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2025

Henkilöstön koulutussuunnitelman ja strategian tavoitteiden mukaan vuoden 2025 aikana otettiin systemaattisesti käyttöön uusien työntekijöiden sähköinen yleisperehdytysmateriaali, perehdytettiin henkilöstöä uuden Intran käyttöön, järjestettiin laajennetulle johtoryhmälle koulutus sekä toteutettiin henkilöstölle tekoälyyn liittyviä koulutuksia.

Muita koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmille järjestettyjä koulutuksia olivat erityiseen tukeen, opiskelun ja oppimisen tukeen, nuorten päihteiden käyttöön, opiskelijoiden mielen hyvinvointiin, kestävään kehitykseen sekä digiosaamiseen liittyvät koulutukset.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen menetelminä hyödynnettiin läsnä- ja etäkoulutusten lisäksi myös omatoimisesti suoritettavia verkkokursseja. Moodlessa oli suoritettavana vuonna 2025 digiosaamisen koulutuksia sekä koulutus- ja webinaaritallenteista laadittuja verkkokursseja. Vuoden 2025 aikana valmistuivat lisäksi hankeosaajan, työpaikkaohjaajan sekä tekoälyn hyödyntämisen verkkokurssit.

Vuonna 2025 henkilöstön osaamistarpeita tunnistettiin henkilökohtaisten osaamiskyselyjen pohjalta pidettyjen tiimikohtaisten osaamiskeskusteluiden avulla. Tiimien osaamiskeskusteluissa nousseita osaamisen tarpeita ja havaintoja hyödynnettiin vuoden 2026 strategian tavoitteiden ja toimenpiteiden sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisessa.

Jatkossa henkilöstön osaamisen kehittämisen keskustelut pidetään keväällä ja alkusyksyn strategian toiminnallisten tavoitteiden asettamisen jälkeen laaditaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma seuraavalle vuodelle. Vuodesta 2026 eteenpäin osaamisen kehittämisen keskustelu käydään osana kehityskeskustelua.

Koko henkilöstöltä vaadittavat pätevyydet

Koko henkilöstöltä vaadittavia pätevyyskysymyksiä vuonna 2025 olivat hätäensiapu- tai ensiavun perusteet 16h-, tietoturva- sekä uhkaavan tilanteen hallinta -koulutus. Hätäensiapu- ja ensiavun perusteet- koulutuksia järjestettiin vuoden 2025 aikana hybridikoulutuksina eri toimipai-koissa. Uhkaavan tilanteen hallinta -koulutus oli suoritettavana Moodlessa. MyCompliancen sähköinen tietoturvakoulutus oli koko henkilöstön suoritettavana kesään 2025 asti. Vuonna 2026 otetaan käyttöön Sataedun oma Moodlessa suoritettava tietoturvakoulutus.

Koko henkilöstöltä vaadittavien pätevyyskysymysten suoritustulokset seurataan säännöllisesti. Vuoden 2025 lopussa ensiapupätevyys oli suoritettuna 248 henkilöllä (n. 83 % henkilöstöstä), tietoturvakoulutus 256 henkilöllä (n. 86 %) sekä uhkaavan tilanteen hallinta -koulutus 243 henkilöllä (n. 81 %).

Henkilöstön kestävä kehityksen osaamisen vahvistaminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä painotettiin vahvasti myös kestävä kehityksen osaamista. Kestävyysosaamisen varmistamiseksi ja vahvistamiseksi oli vuonna 2025 koko henkilöstölle tarjolla Johdanto kestävään kehitykseen -verkkokurssi. Suoritukset kirjattiin Sataedun HR-järjestelmään, jonka avulla kurssin suoritustuloksista on tehty seuranta. Vuoden lopussa kurssin oli suorittanut kaikkiaan 124 henkilöä (n. 42 % henkilöstöstä). Vuonna 2025 linjattiin, että Johdanto kestävään kehitykseen -kurssin suoritus vaaditaan vuodesta 2026 lähtien koko henkilöstöltä. Sataedu suositteli henkilöstölle myös Kartalla pä kartan -hankkeen -koulutuksia vihreän siirtymän, kiertotalouden, ilmasto-osaamisen ja digivihreiden sisältöjen teemoista. Koulutukset lisättiin Intran koulutuskalenteriin tarjolle.

Perehdyttäminen

Vuonna 2025 otettiin käyttöön Moodleen laadittu sähköinen yleisperehdytysmateriaali, jonka uudet työntekijät suorittavat työ- tai virkasuhteen alkaessa. Myös perehdytysuunnitelmalomake ollaan muuttamassa sähköiseen muotoon, ja ensimmäisiä pilotointeja sähköisen lomakkeen käytöstä aloitettiin syksyllä 2025. Perehdytysuunnitelman laatiminen on osa uuden henkilön prosessia, jota alettiin kehittämään vuoden 2025 aikana. Uuden työntekijän tasalaatuinen ja systemaattinen työn aloitus ja perehdytys varmistetaan määrittelemällä työn aloituksen eri vaiheissa toteutettavat toimet, aikataulut, tiedonkulku ja vastuut.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen seuranta

HR-järjestelmän hyödyntämistä henkilöstön osaamisen varmistamisessa kehitetään jatkuvasti. Systemaattisen osaamistiedon keruun avulla saadaan HR-järjestelmästä ajantasaista tietoa henkilöstön osaamisesta.

Henkilöstön koulutus- ja pätevyystietoja ylläpidetään ja päivitetään ajantasaisesti ja säännöllisesti. Koulutus- ja pätevyysuoritukset ilmoitetaan Sataedun palkanlaskennan palvelupostiin, minkä kautta tiedot kirjataan HR-järjestelmään. Henkilöstön koulutuspäivien seurantajärjestelmää kehitetään ja tarkempaa määrällistä tietoa saadaan vuodesta 2026 alkaen.

Sataedun osaamismerkistön käyttöä laajennettiin edelleen vuonna 2025 laatimalla uusille henkilöstön verkkokursseille osaamismerkit.

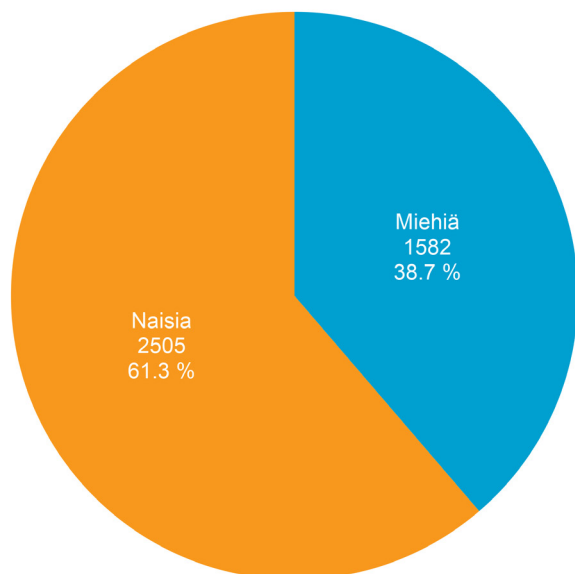
Sataedun henkilöstön osaamismerkit



OPISKELIJAMME VUONNA 2025

Tutkintoa tai tutkinnon osaa suorittaneiden opiskelijoiden määrä vuonna 2025 oli yhteensä **4087 henkilöä**. Opiskelijamäärä jakautui seuraavasti: perustutkintoa opiskelevat 3315 hlöä, ammattitutkintoa- tai erikoisammattitutkintoa opiskelevat 687 hlöä, tutkintokoulutukseen valmistavaa koulutusta opiskelevat 85 hlöä. Oppivelvollisten opiskelijoiden määrä oli 1062.

Opiskelijoiden sukupuolijakauma 2025



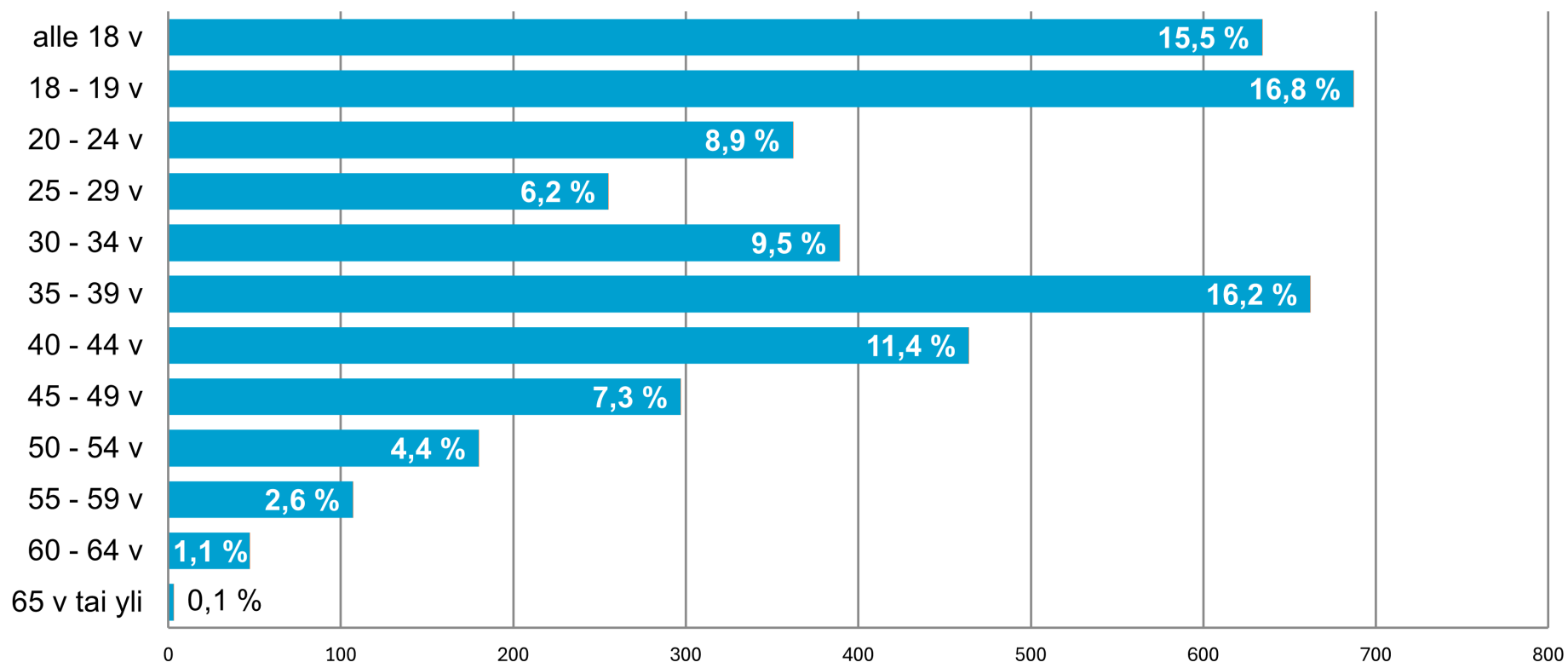
Opiskelijoiden määrät
ja sukupuolijakauma
eri tutkinnoissa 2025.

Miehiä 1582
Naisia 2505

Yhteensä 4087

Tutkinto	Mies	Nainen	Yhteensä
Ajoneuvoalan perustutkinto	134	16	150
Asioimistulkkauksen ammattitutkinto	11	40	51
Autoalan perustutkinto	2	0	2
Eläinten hoidon erikoisammattitutkinto	0	2	2
Hieronnan ammattitutkinto	4	10	14
Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto	1	71	72
Immobilisaatiohoidon erikoisammattitutkinto	0	1	1
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	16	30	46
Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto	8	27	35
Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto	209	15	224
Koneasennuksen ja kunnossapidon ammattitutkinto	3	0	3
Kuljetusalan ammattitutkinto	2	1	3
Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto	4	30	34
Liiketoiminnan ammattitutkinto	31	34	65
Liiketoiminnan erikoisammattitutkinto	0	1	1
Liiketoiminnan perustutkinto	40	96	136
Logistiikan perustutkinto	167	33	200
Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto	5	13	18
Matkailualan perustutkinto	3	9	12
Media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto	43	100	143
Mielenterveys- ja päihdetyön ammattitutkinto	4	25	29
Mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkinto	12	108	120

Pintakäsittelyalan perustutkinto	10	9	19
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto	1	53	54
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	84	44	128
Rakennusalan perustutkinto	155	15	170
Ravintola- ja catering-alan perustutkinto	92	207	299
Ravintolan asiakaspalvelun ammattitutkinto	1	5	6
Ruokapalvelujen ammattitutkinto	3	4	7
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	183	1205	1388
Sähkö- ja automaatioalan perustutkinto	212	21	233
Taideteollisuusalan perustutkinto	2	33	35
Talonrakennusalan ammattitutkinto	3	0	3
Talotekniikan perustutkinto	7	3	10
Tekstiili- ja muotialan ammattitutkinto	1	2	3
Tekstiili- ja muotialan erikoisammattitutkinto	5	6	11
Tekstiili- ja muotialan perustutkinto	11	19	30
Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto	34	5	39
Tuotantotekniikan ammattitutkinto	1	0	1
Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto	1	3	4
Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus	46	39	85
Vammaisalan ammattitutkinto	0	1	1
Vanhustyön erikoisammattitutkinto	8	126	134
Välinehuoltoalan perustutkinto	7	18	25
Yrittäjyyden ammattitutkinto	16	25	41



	65 v tai yli	60 - 64 v	55 - 59 v	50 - 54 v	45 - 49 v	40 - 44 v	35 - 39 v	30 - 34 v	25 - 29 v	20 - 24 v	18 - 19 v	alle 18 v
Lukumäärä	3	47	107	180	297	464	662	389	255	362	687	634
% -osuus	0,1 %	1,1 %	2,6 %	4,4 %	7,3 %	11,4 %	16,2 %	9,5 %	6,2 %	8,9 %	16,8 %	15,5 %

Opiskelijoiden äidinkielenä oli yhteensä 58 eri kieltä.
Opiskelijoiden yleisimmät äidinkielet olivat: suomi 66,8 %, tagalog, filipino 19,5 %, ukraina 4,0 %, venäjä 1,3 %, englantia 1,1 %. *Opiskelijoiden määrät äidinkielen mukaan 2025*

Kieli	Henkilöä	%-osuus
afgaani, pasto ps	1	0,0 %
albania sq	2	0,0 %
amhara am	9	0,2 %
arabia ar	29	0,7 %
azeri az	1	0,0 %
bengali bn	3	0,1 %
bosnia bs	1	0,0 %
bulgaria bg	2	0,0 %
burma my	5	0,1 %
dari da	5	0,1 %
eesti, viro et	26	0,6 %
ei virallinen kieli 98	28	0,7 %
englanti en	43	1,1 %
espanja es	8	0,2 %
ewe ee	1	0,0 %
ganda, luganda lg	1	0,0 %
gudzarati, gujarati gu	1	0,0 %

hindi hi	2	0,0 %
igbo ig	1	0,0 %
indonesia, bahasa indonésia id	3	0,1 %
joruba yo	2	0,0 %
kasmiri ks	1	0,0 %
kazakki kk	1	0,0 %
kiina zh	4	0,1 %
korea ko	1	0,0 %
kroatia hr	1	0,0 %
kurdi ku	13	0,3 %
latvia, lätti lv	4	0,1 %
liettua lt	2	0,0 %
malaiji ms	1	0,0 %
malajalam ml	5	0,1 %
moldavia mo	1	0,0 %
nepali ne	2	0,0 %
persia fa	9	0,2 %
portugali pt	2	0,0 %
puola pl	11	0,3 %
ranska fr	3	0,1 %
romania ro	5	0,1 %

ruotsi sv	6	0,1 %
saksa de	7	0,2 %
singali si	20	0,5 %
sinhala si	3	0,1 %
somali so	6	0,1 %
suahili sw	6	0,1 %
suomi fi	2730	66,8 %
suomi toisena kielenä XAI7	1	0,0 %
swahili sw	4	0,1 %
tagalog, filipino tl	795	19,5 %
tamili ta	1	0,0 %
thai th	18	0,4 %
tsekki cs	1	0,0 %
turkki tr	17	0,4 %
ukraina uk	165	4,0 %
unkari hu	4	0,1 %
urdu ur	1	0,0 %
valkovenäjä be	1	0,0 %
venäjä ru	55	1,3 %
vietnam vi	6	0,1 %
Yhteensä	4087	100,0 %



Opiskelijoiden kotipaikat 2025

Jäsenkunnat

Eura	211
Harjavalta	164
Huittinen	168
Jämijärvi	50
Kankaanpää	417
Karvia	34
Kihniö	7
Kokemäki	201
Merikarvia	26
Nakkila	130
Pomarkku	44
Pori	815
Siikainen	22
Säkylä	142
Ulvila	282
Yhteensä	2713

Muut yli 20

Espoo	80
Eurajoki	22
Helsinki	75
Hyvinkää	22
Hämeenlinna	25
Jyväskylä	27
Kotka	21
Kouvola	33
Kuopio	32
Lahti	32
Lohja	27
Oulu	37
Parkano	45
Rauma	84
Sastamala	67
Tampere	35
Turku	66
Vantaa	51
Muut	593
Yhteensä	1374

Tutkinnon, tutkinnon osien ja tuva-koulutuksen suorittaneiden opiskelijoiden määrä vuonna 2025 oli yhteensä 1620 henkilöä. Suorittaneiden määrä jakautui seuraavasti: koko tutkinnon suorittaneet 1025 hlöä, tutkinnon osan tai osia suorittaneet 568 hlöä, tuva-koulutuksen suorittaneet 27. *Tutkinnon suorittaneiden ja tutkinnon osien suorittaneiden määrät 2025*

Tutkinto	Koko tutkinnon suorittaminen	Tutkinnon osien suorittaminen	Yhteensä
Ajoneuvoalan perustutkinto	38	0	38
Asioimistulkkauksen ammattitutkinto	22	2	24
Autoalan perustutkinto	2	0	2
Hieronnan ammattitutkinto	13	0	13
Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto	21	1	22
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	17	1	18
Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto	6	0	6
Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto	46	12	58
Koneasennuksen ja kunnossapidon ammattitutkinto	3	0	3
Kuljetusalan ammattitutkinto	1	2	3
Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto	4	11	15
Liiketoiminnan ammattitutkinto	18	0	18
Liiketoiminnan erikoisammattitutkinto	1	0	1
Liiketoiminnan perustutkinto	27	6	33
Logistiikan perustutkinto	22	54	76

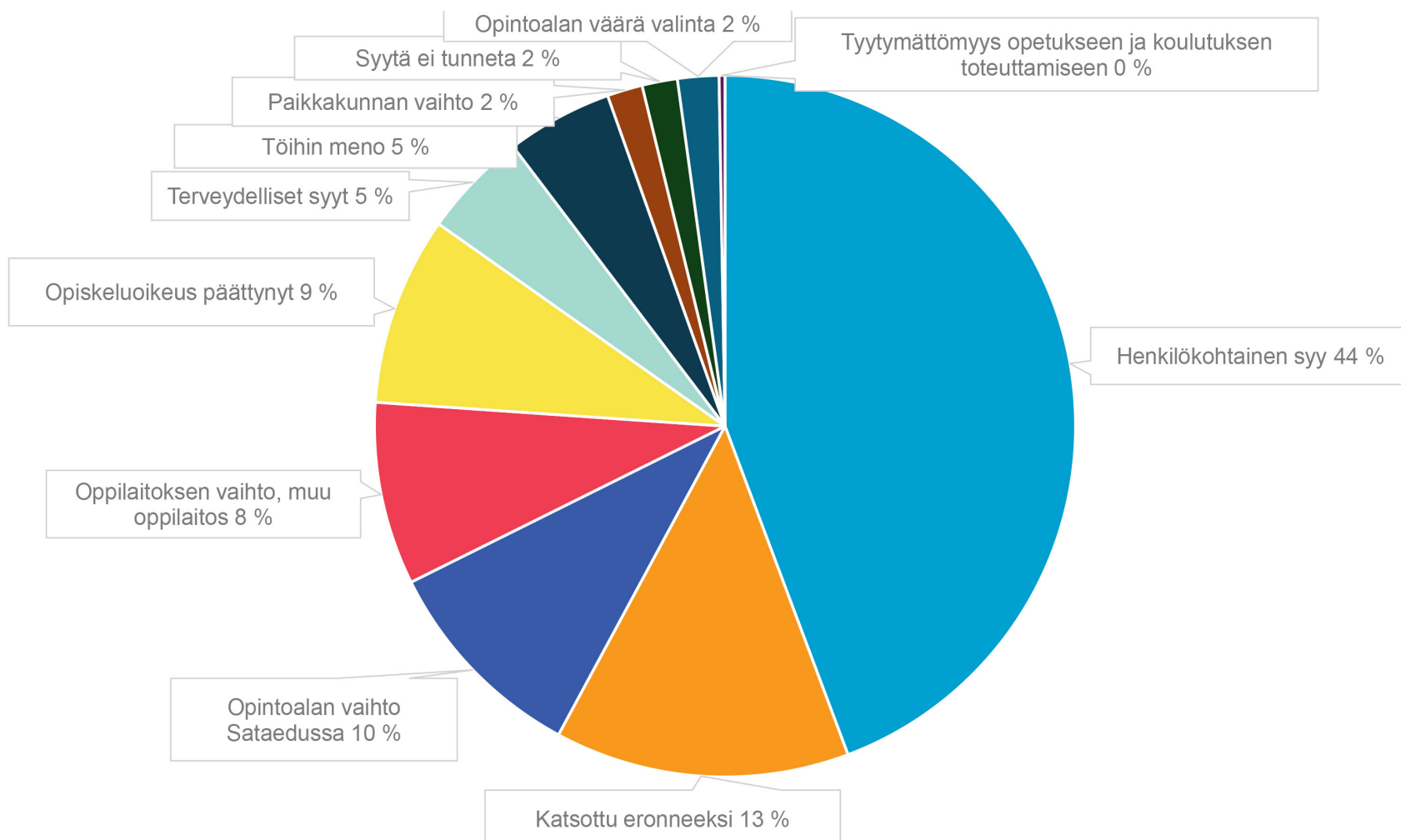
Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto	7	0	7
Matkailualan perustutkinto	5	1	6
Media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto	42	5	47
Mielenterveys- ja päihdetyön ammattitutkinto	13	0	13
Mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkinto	31	7	38
Pintakäsittelyalan perustutkinto	4	3	7
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto	15	0	15
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	15	22	37
Rakennusalan perustutkinto	36	5	41
Ravintola- ja catering-alan perustutkinto	32	72	104
Ravintolan asiakaspalvelun ammattitutkinto	1	1	2
Ruokapalvelujen ammattitutkinto	6	0	6
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	444	337	781
Sähkö- ja automaatioalan perustutkinto	52	1	53
Taideteollisuusalan perustutkinto	4	0	4

Talonrakennusalan ammattitutkinto	1	1	2
Tekstiili- ja muotialan ammattitutkinto	1	0	1
Tekstiili- ja muotialan erikoisammattitutkinto	3	0	3
Tekstiili- ja muotialan perustutkinto	4	7	11
Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto	9	1	10
Tuotantotekniikan ammattitutkinto	0	1	1
Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto	2	0	2
Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus	27	0	27
Vanhustyön erikoisammattitutkinto	38	15	53
Välinehuoltoalan perustutkinto	7	0	7
Yrittäjyyden ammattitutkinto	12	0	12
Yhteensä	1025 tuva 27	568	1620



Eronneita opiskelijoita oli vuonna 2025 yhteensä 368 henkilöä. Yleisimmät eroamisen syyt olivat henkilökohtainen syy, opiskelija katsottu eronneeksi eroprosessin kautta ja opintoalan vaihto Sataedussa.

Eronneet, syy ja jakauma 2025

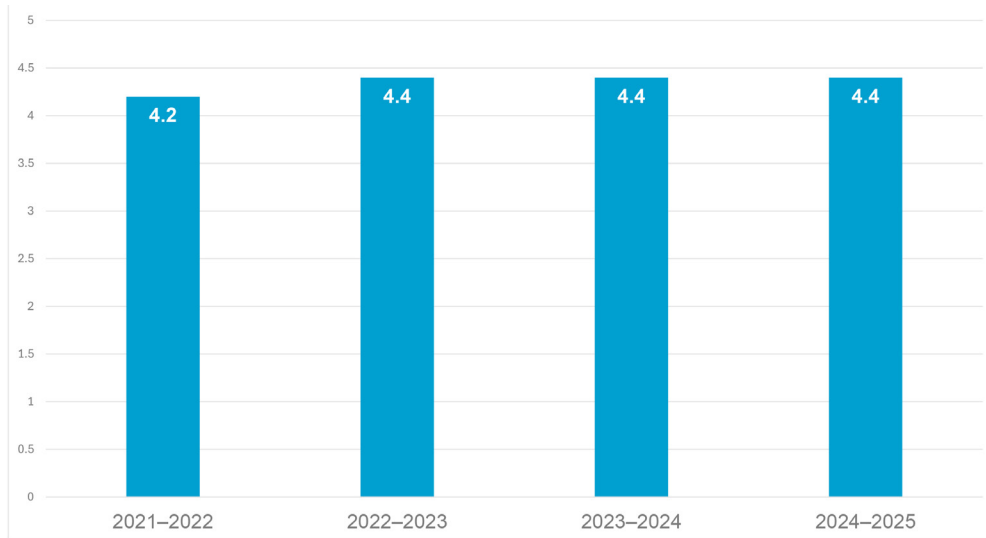


OPIKELIJOIDEMME HYVINVOINTI JA OSALLISUUS

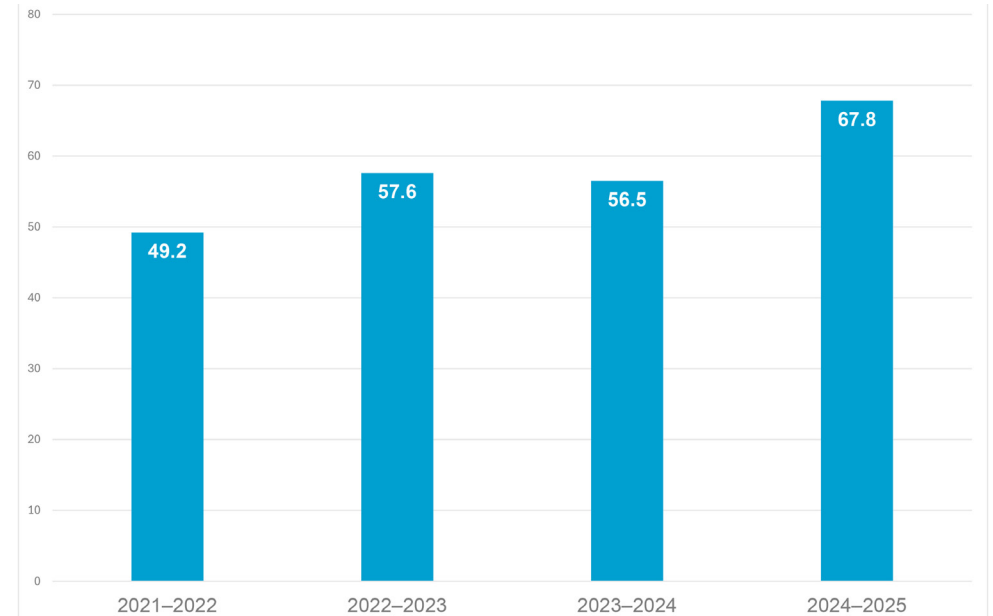
Opiskelijoiden hyvinvointia seurataan valtakunnallisilla kyselyillä sekä Sataedun omalla kyselyllä. Palautteet käsitellään opintoaloilla ja tiimeissä yhteisen ohjeistuksen mukaisesti.

Koko tutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden antaman päättöpalauteen keskiarvo 2024–2025 oli 4,4 ja opiskelijoiden suositteluindeksi 67,8. Päättöpalaute raportoidaan rahoituskausittain 1.7.–30.6. väliseltä ajalta.

Koko tutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden antama päättöpalaute: Keskiarvo 2021–2025



Opiskelijoiden suositteluindeksi NPS 2021–2025



Opiskelijoiden osallisuutta tuetaan suunnitellulla hyvinvointityöllä sekä tutor- ja opiskelijakuntatoiminnalla. Toimipaikoissa laaditaan vuosittain Hyvinvoinnin vuosikellot, joihin kootaan erilaiset teemat ja tapahtumat hyvinvoinnin edistämiseksi sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi. Sataedun opiskelijakunta osallistuu säännöllisesti johtoryhmän ja pedagogisen tiimin kokouksiin sekä muihin toimieliimiin.

Rehtorin kyselytunteja järjestettiin vuoden 2025 aikana kuusi, ja niiden lisäksi toteutettiin kuusi kahvituntia. Molemmat tilaisuudet tarjosivat mahdollisuuden verkostoitua, esittää kysymyksiä ja tuoda esiin opiskelijoiden näkemyksiä. Opiskelijakunta vastasi kyselytuntien organisoinnista osana omaa vaikuttamistyötään, johon kuuluu esimerkiksi kysymysten kerääminen eri koulutusaloilta. Opiskelijakunta toimi myös kyselytuntien vetäjänä. Kahvitunnit puolestaan ovat osa rehtorin vaikuttamistyötä. Ne toimivat matalan kynnyksen kohtaamispaikkoina, joissa opiskelijat voivat keskustella ja antaa palautetta rennossa ympäristössä.

Syksyllä 2025 käynnistettiin Opastamo-toiminta Sataedun kolmella toimipaikalla. Opastamo on matalan kynnyksen paikka, missä kaikilla opiskelijoilla on oikeus saada tukea koulutuksen osaamistavoitteiden saavuttamiseksi. Opastamossa on aina paikalla turvallinen aikuinen.

Nikotiiniton Sataedu -työ jatkui. Vuonna 2025 laadittiin toimintamalli, miten puututaan nikotiinituotteiden käyttöön ja tuetaan opiskelijoita tuotteiden käytön lopettamisessa. Opiskelijoille tehtiin kysely, jolla kartoitettiin opiskelijoiden mielipiteitä nikotiinituotteiden käytöstä, tukitoimista nikotiinikäytön lopettamiseen ja terveellisten elämäntapojen edistämiseen. Vastauksia kertyi 381. Kyselyssä nousi esille opiskelijoiden toive taukotekemiseen. Opiskelijakunnan hallitukselta on pyydetty opiskelijoiden esitys hankittavista taukoliikuntavälineistä.

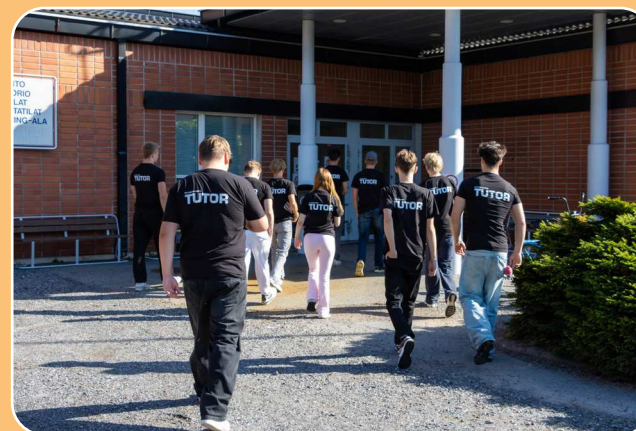
Opiskelijoiden kiusaamis- ja häirintäilmoituslomakkeella voi ilmoittaa sekä itseensä että toiseen henkilöön kohdistuvasta kiusaamisesta, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Ilmoituksia tehtiin vuonna 2025 neljä, ja ne eivät sisältäneet kiusaamista tai häirintää.

Ammatillisen koulutuksen kurinpitotoimenpiteenä opiskelijoille on rehtorin kirjallinen varoitus. Niitä on annettu seitsemälle opiskelijalle johtuen järjestyssääntöjen rikkomisista, yksi liittyen kiusaamiseen. Lisäksi on tehty yksi opetuksesta epääminen.

Sataedun OMA-kyselyssä opiskelijoiden vastausten keskiarvo väittämään ”En ole havainnut oppilaitoksessa kiusaamista, syrjintää enkä häirintää” oli 4,3, asteikolla 1–5. Tulos on pysynyt lähes samana viime vuosien ajan (vuonna 2024: 4,4, vuonna 2023: 4,2).



Kuva: Johanna Rantalainen



Kuva: Mari Kikkilä



Kuva: Juha Levonen

TYÖ- JA OPISKELUTURVALLISUUS ON MEILLE TÄRKEÄÄ

Turvallisuuden korkeaa tasoa ylläpidetään ennakoivilla toimenpiteillä ja varautumisella. Vaarojen selvittäminen ja arviointi toteutetaan tiimikohtaisesti vuosittain. Turvallisuuskävelyt ja pelastusharjoitukset toteutetaan yhdessä opiskelijoiden kanssa kaksi kertaa vuodessa. Turvallisuusviestinnässä on käytössä mobiilihälytysjärjestelmä Secapp. Syksyisin järjestettävä työsuojeluviikko sisältää tietoiskuja turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Koko henkilöstölle pakollisia koulutuksia ovat ensiapukoulutus, uhkaavien tilanteiden hallintakoulutus sekä tietoturvakoulutus. Lisäksi tällä hetkellä noin puolet henkilöstöstä on osallistunut alkusammutuskoulutukseen.

Sataedulla on työsuojelun toimintaohjelma, pelastussuunnitelma, kriisisuunnitelma sekä muita turvallisuuteen liittyviä ohjeita. Turvallisuuteen liittyvät ohjeet ja suunnitelmat on koottu henkilöstön Intraan sekä opiskelijaintra Aulaan.

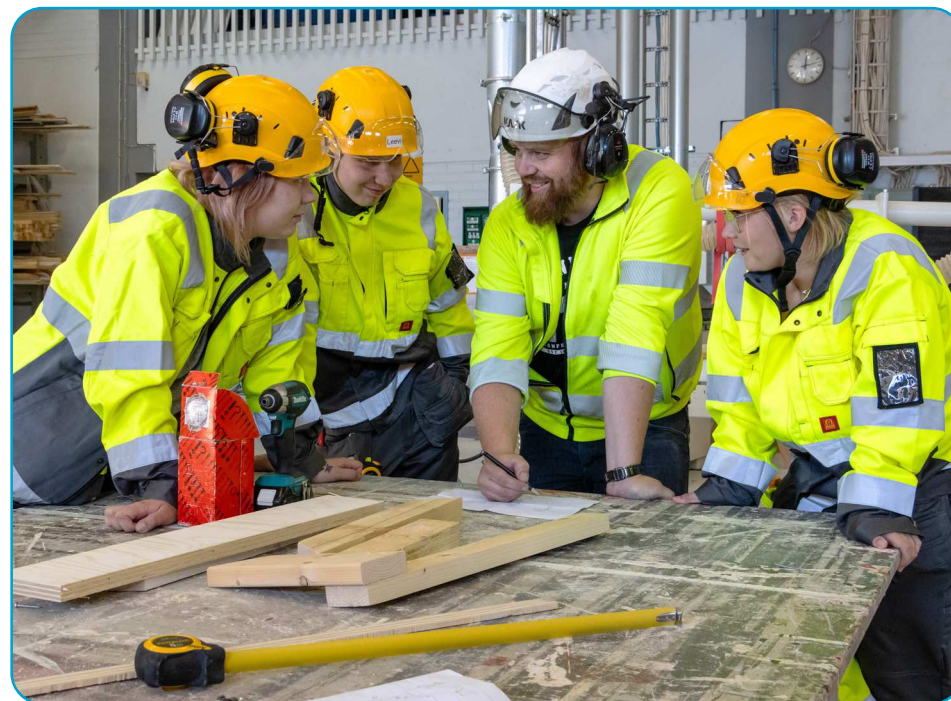
Turvallisuushavaintoilmoituksella raportoidaan havaittuja turvallisuusriskejä, vaaratilanteita tai puutteita työympäristössä, jotta niihin voidaan puuttua ennaltaehkäisevästi. Turvallisuushavaintoilmoituslomake löytyy Intrasta, Aulasta ja verkkosivuilta.

Turvallisuushavaintoilmoituksia tehtiin vuonna 2025 yhteensä 37 (vuonna 2024: 42 kpl, vuonna 2023: 52 kpl). Yleisimmin turvallisuushavainnot koskivat laitteistojen, kiinteistöjen ja ulkoalueiden korjaustarpeita sekä riskikäyttäytymistä erilaisissa tilanteissa. Ilmoituksista vajaa puolet oli sellaisia, joiden perusteella riskikohde voitiin korjata ja samalla estää mahdollinen tuleva vahinko. Kaikki ilmoitukset on käsitelty ja tarvittavat toimenpiteet on toteutettu.

Vakuutusyhtiön tilastojen mukaan vuonna 2025 henkilökunnalla oli tapaturmailmoituksia 11 kappaletta (vuonna 2024: 17 kpl, vuonna 2023: 11 kpl) ja opiskelijoilla 31 kappaletta (vuonna 2024: 25 kpl, vuonna 2023: 30 kpl). Kaikki ilmoitukset eivät merkitse varsinaista tapaturmaa, mutta ilmoitus vakuutusyhtiölle on tehtävä mahdollisten myöhemmin ilmenevien vammojen varalta. Merkittäviä onnettomuuksia ei ollut, tapaturmailmoituksissa korostuivat lähinnä lievät käsi- ja sormivammat sekä jalkavammat. Syinä näyttäytyivät useimmiten huolellisuuden puute ja keskittymisen herpaantuminen työskentelyn tai liikkumisen aikana. Tämän vuoksi huolelliseen työskentelyyn, turvallisten työmenetelmien noudattamiseen ja suojavarusteiden asianmukaiseen käyttöön on kiinnitetty erityistä huomiota.

Turvallisuushavainnot ja tapaturmailmoitukset raportoidaan yhteistyötoimikunnalle vuosittain.

Viimeisimmät opiskelijapalautteet osoittavat, että Sataedussa opiskeluympäristön turvallisuus on erittäin hyvällä tasolla. Kansallisen opiskelijapalautteen päätökyselyssä Sataedun opiskelijoiden vastausten keskiarvo väittämään ”Opiskeluympäristöni oli turvallinen” oli 4,7 asteikolla 1–5, mikä oli korkein tulos yhdessä muutaman muun ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa.



Kuva: Mari Kikkilä

LAADUKAS OPPIMINEN JA OHJAUS

VAHVISTAMME KOULUTUKSEN KÄDENJÄLKEÄ

Sataedun toiminta perustuu vahvasti kestävyiden ja vihreän siirtymän kansallisiin strategioihin ja tutkinnon perusteisiin. Kestävyys ei ole irrallinen teema, vaan sisäänrakennettu Sataedun strategiaan, opetussuunnitelmiin sekä koulutuksen kehittämishankkeisiin. Sataedussa on tavoitteena, että kestävyys läpileikkaa vahvasti kaikkea koulutustoimintaa.

Opiskelijapalautekyselyn mukaan valmiudet toimia ammatissa kestävä kehityksen mukaisesti arvioitiin arvosanalla 4,4 asteikolla 1–5, mikä vastasi asetettuja tavoitteita. Työelämäpalaute kerättiin työpaikkakyselyllä, jossa arvioitiin muun muassa oppilaitoksen kykyä tarjota työpaikoille mahdollisuuksia ennakoida kehittämistarpeita ja hyödyntää tätä toiminnan kehittämisessä, tuloksena 3,8 asteikolla 1–5.

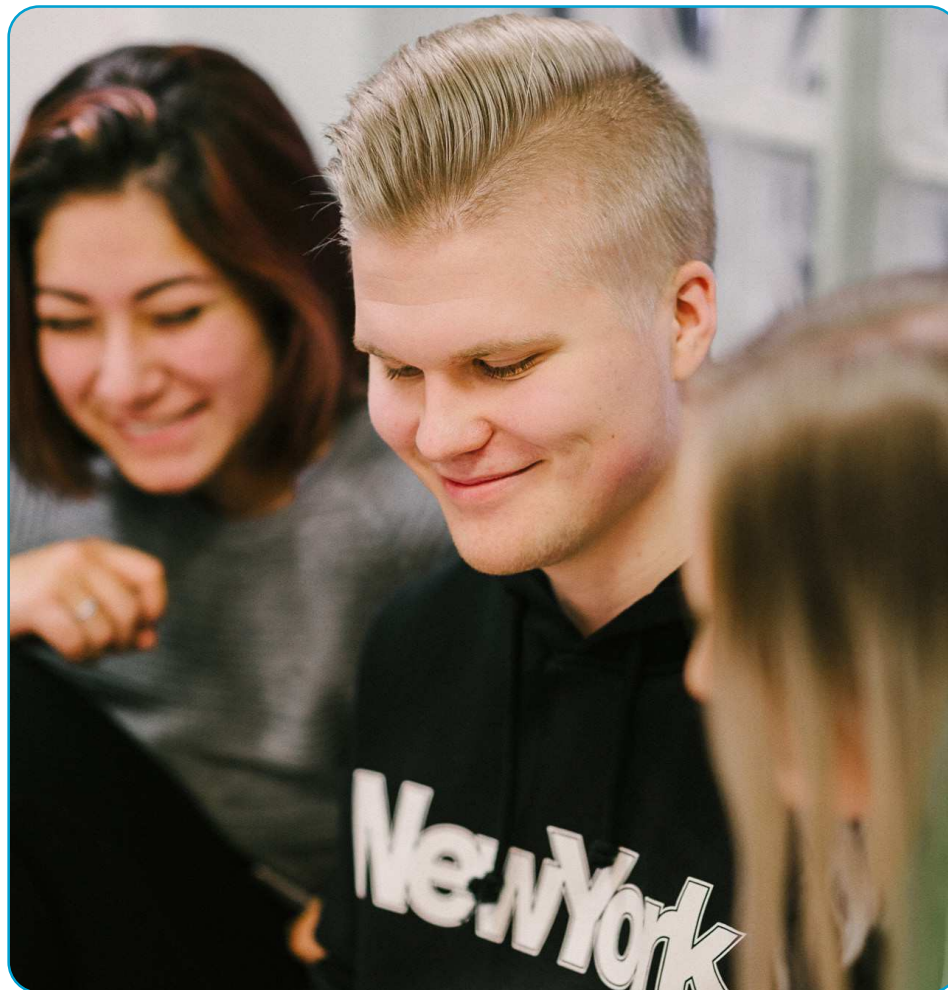
KIEPPI 2.0 -hanke vahvisti Sataedun roolia kestävä koulutuksen edistäjänä. Hankkeessa kehitettiin opetushenkilöstön vihreän siirtymän osaamista ja aloitettiin työ uudenlaisten oppimistratkaisuiden toteuttamiseksi, jotka tukevat kestävä kehityksen vahvempaa integrointia opetukseen. Vuoden aikana perehdytettiin keke-asiantuntijoita ja järjestettiin alakohtaisia työpajoja. KIEPPI 2.0 -hankkeen toimenpiteet loivat Sataedulle entistä paremmat edellytykset toimia vihreän siirtymän edelläkävijänä. Hankkeen edistämä osaamisen kehittäminen tukee opiskelijoiden valmistumista työelämään, jossa kestävä kehityksen tiedot ja taidot ovat yhä keskeisemmässä roolissa.

INTEGROIMME KESTÄVYYTTÄ OPETUKSEEN JA OHJAUKSEEN

Sataedussa päivitettiin keväällä 2023 laaditut kestävän tulevaisuuden osaamislupaukset vastaamaan muuttuneita tutkinnon perusteita, toimialojen tarpeita ja Sataedun strategisia linjauksia. Päivitystyössä hyödynnettiin mm. sisäisten auditointien havaintoja sekä tiimien omia kehittämistavoitteita. Päivitys varmistaa, että Sataedun koulutusalat antavat opiskelijoille ja työelämälle ajantasaiset, konkreettiset lupaukset siitä osaamisesta, jota kestävän tulevaisuuden rakentaminen edellyttää.

Kaikille opiskelijoille kuuluu pakollinen 1 osp Kestävä kehitys -tutkinnon osa, joka antaa perustiedot ympäristövastuusta ja kestävän kehityksen periaatteista. Tämän lisäksi opiskelijat voivat syventää osaamistaan valinnaisella 3 osp tutkinnon osalla, joka mahdollistaa aihealueen tarkemman tarkastelun. Suorituksia on 159 kpl. Laajempaa osaamista varten tarjolla on 15 osp Ilmastovastuullinen toiminta -tutkinnon osa, joka keskittyy ilmastonmuutoksen torjuntaan ja vastuullisiin työelämän toimintatapoihin. Suorituksia on 4 kpl. Nämä opintokokonaisuudet tukevat opiskelijoiden valmiuksia toimia vihreän siirtymän ja kestävyystavoitteiden mukaisesti. Aloilla on myös tutkintojen sisällä vastuullisuuden teemoihin liittyviä kokonaisuuksia ja toimintamalleja. Esimerkiksi liiketoiminnan perustutkinnossa on kehitetty kestävyysraportoinnin koulutusta.

Sataedu valmistautui uusien valtakunnallisten Digivihreän siirtymän tutkinnon osien käyttöönottoon osana OPH:n uudistusta. Digivihreän siirtymän tutkinnon osista päätettiin lähteä valmistelemaan ammattitutkintoihin Tekoälyn hyödyntäminen työprosessissa ja erikoisammattitutkintoihin Kiertotaloustoiminnan kehittäminen -tutkinnon osia. Tutkinnon osat vahvistavat sekä opiskelijoiden että henkilöstön valmiuksia vastata vihreän siirtymän, digitalisaation ja työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin.



KEHITÄMME OPPIMISYMPÄRISTÖJEN KESTÄVYYTTÄ

Sataedu ylläpitää ja kehittää kestävän tulevaisuuden oppimisympäristöjä mm. Kieppi-pilottiympäristön ja MeWeT-kodin avulla.

Kieppi on oppimisympäristö, jossa kiertotalouden ja vihreän siirtymän ratkaisuja voidaan opettaa, testata ja pilotoida. Kieppi toimii sekä fyysisenä että virtuaalisena oppimisympäristönä, jossa opiskelijat ja opettajat voivat tutustua uusiin energiaratkaisuihin, kehittää osaamistaan ja tehdä yhteistyötä työelämän kanssa. Tämä edellyttää sitä tukevien toimintamallien ja opetussisältöjen vahvaa integrointia osaksi eri koulutusalojen opetusta.

MeWeT-koti on oppimis- ja kehittämisympäristö, josta löytyy hyvinvointiteknologiaan ja aistiteettömyyteen liittyviä ratkaisuja. MeWeT-koti on toimiva ympäristö myös simulaatio-opetuksen toteutukselle. MeWeT-kotia kehitetään tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa.

Lisäksi Sataedun uudet ja tulevat tilaratkaisut tukevat kestävien teknologioiden käyttöönottoa ja modernien oppimisympäristöjen jatkuvaa kehittämistä. Vuonna 2020 hyväksytyn kiinteistöstrategian mukaisia oppimisympäristöjen kehittämiseen tähtääviä hankkeita on käynnissä Sataedun omistamissa kiinteistöissä Kankaanpäässä, Kokemäellä, Ulvilassa sekä leasing-rahoituspohjaisesti Huittisissa.

Perustarpeen Huittisten logistiikan uudelle oppimisympäristölle ja rakennushankkeelle loi raskaan kaluston ajoneuvokoulutukselta nykytilanteessa puuttuvat nykyaikaiset, turvalliset ja terveelliset opetus- ja harjoittelutilat. Hankesuunnittelussa laadittiin tilatarpeiden pohjalta tilasuunnitelma, jonka mukainen tilantarve on yhteensä 3.120 ohm2. Rakennuksen tuleva pääkäyttäjä on logistiikan ja sisälogistiikan koulutus. Lisäksi tiloja käyttävät kotouttamiskoulutuksen opiskelijat ja opettajat. Huittisten uudisrakennuksen rakentaminen Kaharilan tontilla alkoi elokuussa 2025 ja KVR-urakan toteuttaa MVR-Yhtymä Oy. Uuden oppimisympäristön käyttöönotto on suunniteltu vuoden 2027 syksyyn. Huittisten uudisrakennus rakennetaan RT-ympäristöluokituksen ehtoja noudattaen.

Kokemäellä on toteutettu laaja rakennus/toimintokohtainen tilatarvesuunnittelu, jonka perusteella päärakennuksen A-, B- ja C osat on päätetty purkaa ja rakentaa niiden tilalle uudisrakennus/uudisrakennukset, joihin sijoittuvat kone- ja tuotantotekniikan ja sähköalan oppimisympäristöt sekä muut purettavissa rakennuksissa tällä hetkellä toteutettavat toiminnot. Yhtenä tavoitteena on yhdistää Palvelu-opintoalan oppimisympäristöt sekä opiskelijaruokala- ja kahvio toiminnot nykyistä tiiviimmin samoihin tiloihin. Päärakennuksen muutostöiden (A, B ja C-osa) hankesuunnittelu sekä B-osan LVIAS-suunnittelu ja rakentaminen on käynnistetty.



Huittisten logistiikan uusi oppimisympäristö valmistuu V2 kupeeseen. Kuva helmikuu 2026.

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ VAHVISTAA KOULUTUKSEMME KESTÄVYYTTÄ

Sataedu kävi vuonna 2025 aktiivista ja monikanavaista dialogia työpaikkojen kanssa. Yhteistyötä toteutettiin muun muassa opettajien työelämäjaksojen kautta, jolloin opettajat pääsivät päivittämään omaa osaamistaan ja vahvistamaan yhteyksiä työelämään. Lisäksi opettajat vierailivat työpaikoilla säännöllisesti opiskelijoiden työelämäjaksojen ohjauksen yhteydessä.

Työelämävuoropuhelua vahvistivat myös koulutussopimus- ja oppisopimusyhteistyö sekä elinvoimapaalveluiden yhdessä koulutuspäälliköiden ja opintoalojen henkilöstön kanssa järjestämät erilaiset työelämäfoorumit. Myös suorat työpaikkavierailut olivat luonteva osa vuoropuhelua ja toimivat tärkeinä kanavina ajantasaisen tiedon ja palautteen saamiseksi.

Osassa tutkinnoissa kestävyys sisältyi ammattitaitovaatimukseen, osaamistavoitteisiin tai arvioinnin kohteisiin, jolloin sitä arvioitiin osana normaalia toimintaa. Koulutuksen järjestäjä tarjosi työpaikkaohjaajille ja mentoreille perehdytystä tutkintoihin sisältyvistä sisällöistä. Vastuullisuuden ja kestävä kehityksen näkökulmia käsiteltiin silloin, kun ne kuuluivat kyseisen tutkinnon ammattitaitovaatimukseen, osaamistavoitteisiin tai arvioinnin kohteisiin. Erillistä vain kestävyteen keskittyvää perehdytystä ei kuitenkaan ollut käytössä. Työpaikkaohjaajakyselyn väittämään ”Kestävä kehityksen näkökulma varmistettiin työpaikkaohjaajan perehdytyksessä” tulokseksi saatiin 4,1 asteikolla 1–5.

Vuonna 2025 Sataedussa otettiin käyttöön ensimmäiset kaikille tutkintotasoille (perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot) yhteiset Osaamisen arviointiin liitettävät TPO-koulutuksen materiaalit. Tutkintotoimielin hyväksyi materiaalit kokouksessaan 22.9.2025, minkä myötä niiden käyttö vakiintui osaksi arviointityötä.

>>> Hius- ja kauneudenhoitoalan työelämäfoorumin tapaaminen 24.11.2025

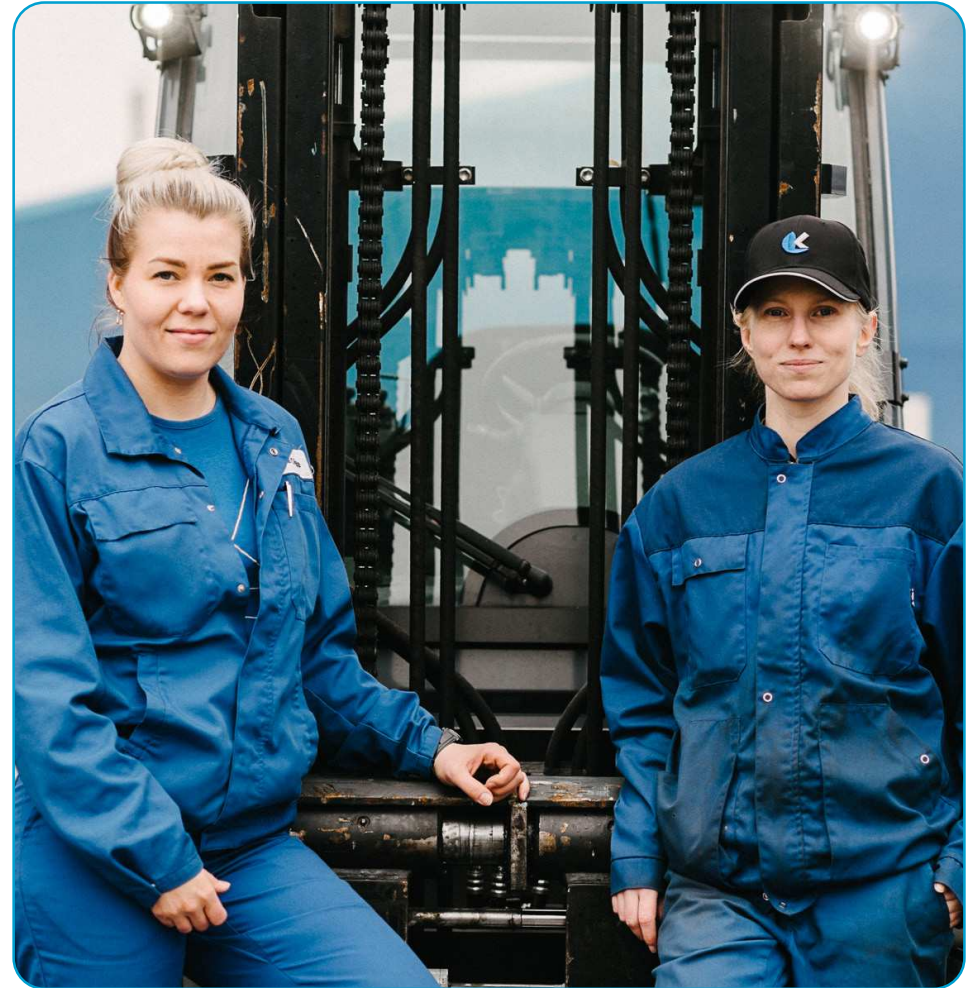


Kuva: Kirsi-Marjo Halonen

OPISKELIJOIDEMME KOKEMUKSIA KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUDESTA

Opiskelijoiden päättökyselystä saadut avoimet vastaukset osoittivat, että koulutuksella oli merkittävä vaikutus heidän osaamiseensa ja valmiuksiinsa siirtyä työelämään tai jatko-opintoihin. Opiskelijat kokivat koulutuksen vahvistaneen heidän ammattitaitoaan, työtehtävien varmuutta sekä kykyä toimia työelämässä itsenäisesti ja vastuullisesti. Lisäksi palaute toi esiin yrittäjyyden kannalta tärkeiden taitojen kehittymisen sekä valmiuksien paranemisen jatko-opintoihin hakeutumista ja opiskelussa menestymistä varten.

Erityisen tärkeänä pidettiin työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjattua käytännön harjoittelua, joiden koettiin syventävän osaamista ja tuottavan valmiuksia, joita opiskelijat pystyivät hyödyntämään suoraan työelämässä tai tulevaisuuden opinnoissaan.



TULEVAISUUDEN ELINVOIMAISUUS

KEHITTÄMISTOIMINTAMME ON VAIKUTTAVAA

Sataedussa oli 26 hanketta vuoden 2025 aikana. Hankkeiden yhteisbudjetti oli 1 089 559 €, josta 990 343 € (91 %) oli ulkopuolista rahoitusta ja 99 215 € (9 %) omarahoitusta. Keskeisiä rahoittajia oli Keski-Suomen ELY-keskus, Satakuntaliitto, Erasmus+, Opetushallitus, opetus- ja kulttuuriministeriö, JOTPA sekä sisäministeriö. Sataedun oma TKIO-rahasto mahdollistaa henkilöstölle pienimuotoisten avustusten hakemisen mm. abstraktien laadintaan, seminaareihin osallistumiseen ja benchmarking-matkoihin. Avustuksissa priorisoidaan vastuullisuutta, työelämäyhteistyötä ja digitaalisuutta edistäviä hakemuksia. Vuonna 2025 avustuksia jaettiin kahteen seminaarimatkaan (ml. posterien esittely) yht. 2948 €.

Hankkeita toteutti 44 sataedulaista (15 %). Hankkeista 31 % vahvisti monialaista ja 27 % koulutusasteiden välistä TKI-toimintaa.

Sataedun kaikki hankkeet pohjautuvat strategiaan ja liittyvät kestävyys- ja vastuullisuuden kehittämiseen.

Hankkeiden jakautuminen eri kestävyysteemoihin ja niiden toteutuneet kustannukset 2025

SOSIAALINEN KESTÄVYYS	EKOLOGINEN KESTÄVYYS	TALOUDELLINEN KESTÄVYYS	KULTTUURINEN KESTÄVYYS
11 kpl	3 kpl	8 kpl	4 kpl
488 406 €	60 657 €	252 538 €	287 959 €

Kehittämistoiminnan vaikuttavuutta vahvistetaan strategian painopisteiden mukaisten kehittämiskorien avulla. Kehittämiskori kokoaa yhteen strategisen painopisteen tavoitteet, toimenpiteet, hankkeet ja seurannan. Kehittämiskorin etenemää seurataan strategisten mittareiden kautta.

Uudet kehittämiskorit käynnistivät toimintansa vuoden 2025 aikana. Jokaiselle kehittämiskorille on nimetty omistaja, joka vastaa kehittämiskorin kokonaisuudesta. Omistaja järjestää vuosittain kaksi kehittämiskoritapaamista, johon osallistuu laajennetun johtoryhmän edustajia sekä ko. kehittämiskorin hanketoimijat. Tavoitteena on yhteinen tilannekuva, ideointi, tulosten koonti ja juurruttaminen.

Kehittämiskorit ja niiden omistajat

SATAEDUN JOUKKUE
(kehitysjohtaja)

LAADUKAS OPPIMINEN
JA OHJAUS
(rehtori)

TULEVAISUUDEN
ELINVOIMAISSUUS
(koulutusjohtaja)

RESURSSIVIISAUS
(talous- ja
hallintojohtaja)

>>> Laadukas oppiminen ja ohjaus -kehittämiskorin tapaaminen 2.10.2025



Hankkeiden vaikuttavuutta ja tulosten juurtumista varmistetaan myös hankekohtaisten loppukatselmusten avulla, joita pilotoitiin vuonna 2025. Loppukatselmuksissa arvioidaan hankkeen vaikuttavuutta suhteessa resursseihin ja asetettuihin tavoitteisiin. Lisäksi varmistetaan toimivien tulosten juurruttaminen osaksi Sataedun toimintaa.

Sataedu noudattaa hanketoiminnassa samoja toimintaperiaatteita hankintojen, matkustamisen, tapahtumien, rekrytointien jne. osalta kuin organisaation muussakin toiminnassa. Vastuullisten hankintojen ohjetta on hankkeiden osalta tarkennettu vuonna 2025. Linjauksena on, että vältetään hankekohtaisen jakotavaran ja asusteiden hankintaa. Hankkeisiin ei hankita mitään, millä ei ole käyttöarvoa hankkeen päätyttyä.

Hanketoiminnan ohjeistukset ja hyvät käytännöt sisältyvät Sataedun Hankeosaajan Moodle-koulutukseen, jonka suorittamisesta saa osaamismerkkin. Koulutus otettiin käyttöön 1.8.2025 ja osaamismerkkejä on suoritettu 6 kpl.

Hankekohtaisia nostoja kestävyyteen ja vastuullisuuteen liittyen

Vuonna 2025 saatiin ulkopuolinen rahoitus kolmeen isoon ESR/EAKR-hankkeeseen, joita Sataedu koordinoi. KIEPPI 2.0 –hankkeessa Kieppi-oppimisympäristöä integroidaan osaksi eri alojen kestävän kehityksen opetusta ja työelämäyhteistyötä. JATKOON-hanke kehittää resurssiviisaita väyläopintoja Tamkin, Diakin sekä Turun amk:n kanssa. Hyvän elämän kylä- hankkeessa edistetään aivoterveystta yhteistyössä yritysten, järjestöjen, Diakin sekä Länsi-Suomen Diakonia-laitoksen kanssa.

Vuonna 2025 päättyneiden hankkeiden nostoja

**Tulevaisuuskahvila
–konsepti opiskelijoille**

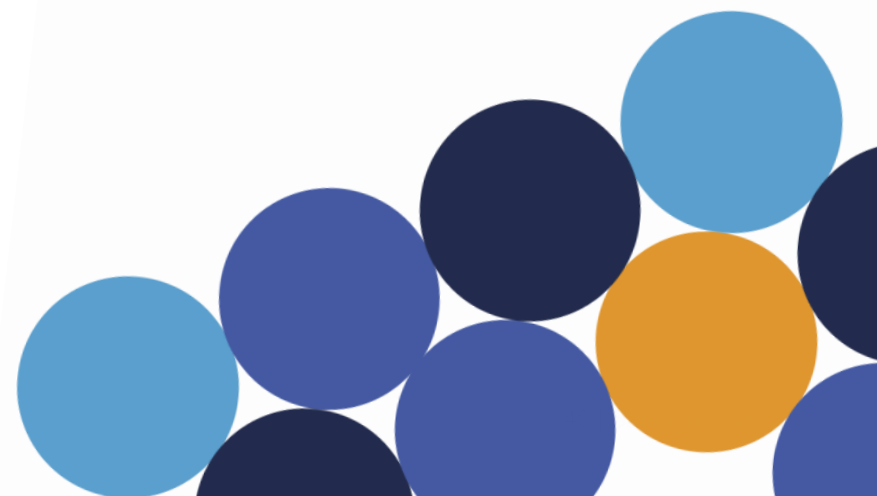
**Hanke: Sosiaalisesti
kestävä ammatillinen
koulutus (OPH)**

**Digierva-malli verkossa
opiskelevien tueksi**

**Hanke: ERE – Ervaa
yhteisöllisesti ja etänä
(OPH)**

**Aurinkopaneelien
asennusten
turvallisuusselvitys**

**Hanke: AURISKI (PSR ja
STEK), verkosto Samk,
Sataedu, Tamk ja Tredu**

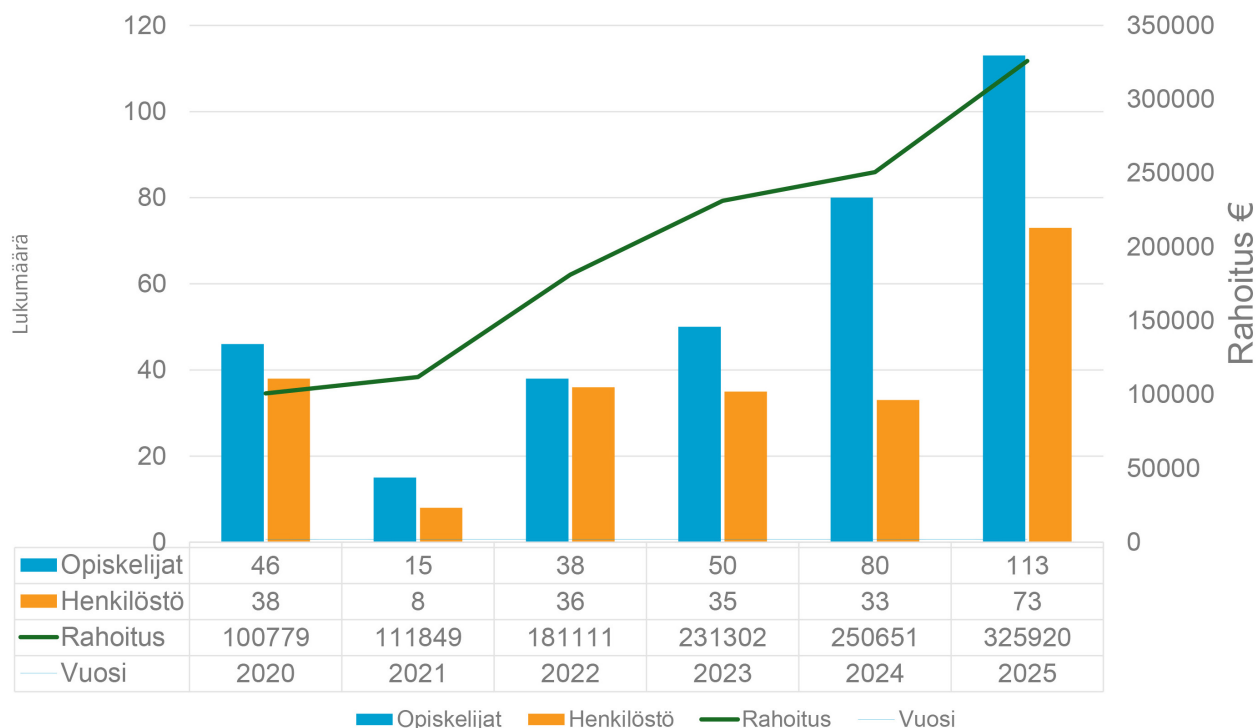


KANSAINVÄLISET VERKOSTOMME VAHVISTAVAT KEHITTÄMISTÄ

Erasmus+ -kehityshankkeet vaikuttavat merkittävästi Sataedun opettajien ammatilliseen kehittymiseen. Ne tarjoavat opettajille mahdollisuuksia oppia, verkostoitua ja kehittää pedagogisia menetelmiään kansainvälisessä kontekstissa sekä laajentaa verkostojaan myös opiskelijaliikkuvuuksien toteuttamiseen. Tästä hyvänä esimerkkinä on neljä Small Scale-hanketta, joissa Sataedu aloitti partnerina vuonna 2025. Ne ovat yksinkertaisia hallita, hanketyöt keskittyvät vain hankekoukuihin ja niiden tulokset ovat helposti siirrettävissä suoraan opetukseen. Lisäksi olemme partnerina laajassa Centrre of Vocational Excellence (CoVE WIN4SMEs) -hankkeessa.

Kehittämishankkeiden lisäksi henkilöstön ja opiskelijoiden liikkuvuuden volyymi on kasvanut. Opiskelijaliikkuvuuksien osalta on kehitetty mm. ryhmäliikkuvuuksia, jotka antavat myös erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Henkilöstöliikkuvuuksien vaikuttavuuteen on kiinnitetty vuoden 2025 aikana enemmän huomiota. Vihreää liikkuvuutta pyritään lisäämään joka liikkuvuushankkeessa. Vuonna 2025 oli muutama laiva/juna/auto- kulkuvälinein tehty liikkuvuus.

Opiskelijoiden ja henkilöstön liikkuvuudet ja rahoitus vuosina 2020–2025.



RESURSSIVIISAUS

VARMISTAMME TALOUDELLISEN KESTÄVYYTEMME

Satakunnan koulutuskuntayhtymän talous on tasapainoinen. Kuntayhtymän vuosikate poistoista vuonna 2025 oli 112,6 % (vuonna 2024 110,7 %). Pidemmällä aikavälillä kuntayhtymän vuosikate on vastannut poistojen määrää. Vuosikate osoittaa tulorahoituksen, joka jää käytettäväksi investointeihin, sijoituksiin ja lainan lyhennyksiin.

Sataedun omavaraisuusaste vuonna 2025 on 84,70 %. Omavaraisuuden hyvänä tavoitetasona pidetään kuntatalouden keskimääräistä 70 %:n omavaraisuutta. Lisäksi kuntayhtymän maksuvalmius on erinomainen. Pitkäaikaista vierasta pääomaa ei vuoden 2025 lopussa ollut enää ollenkaan.

Varautuminen tulevaisuuden laajoihin kiinteistöinvestointeihin on tehty etupainotteisesti. Taseesta on pystytty tilikauden ylijäämän turvin alaskirjaamaan purettavien rakennusten tasearvoja.

KANNAMME VASTUUN YMPÄRISTÖSTÄMME

Sataedun toiminnan laatua varmistavat säännöllisesti auditoitavat standardit ISO 9001 ja OKKA:n Kestävän tulevaisuuden sertifikaatti. Vuosille 2026–2027 käynnistetään vastuullisuusohjelma Sataedun kestävyys käsikirjoitus, jonka toteutumista seurataan systemaattisesti. Vastuullisuusohjelman toimenpiteet on määritelty säännöllisen hiilijalanjäljen laskennan tulosten pohjalta. Sataedu raportoi vastuullisuustyöstään vuosittain sidosryhmille. Vuoden 2025 raportointiin sovelletaan VSME-standardia.

Osana ISO 9001 sertifikaatin uudelleenauditointia toteutettiin vuoden 2025 aikana kuusi sisäistä auditointia. Auditoinnit toteutettiin hiilijalanjäljen kannalta oleellisissa kohteissa: teknologia-alalla ja kiinteistöpalveluissa (investointi- ja käyttötaloushankinnat), ravintola- ja catering -alalla ja ruokapalveluissa (ruokailut ja elintarvikehankinnat) sekä kuljetusalalla (fossiiliset polttoaineet). Nämä kokonaisuudet kattavat suurimman osan Sataedun hiilijalanjäljestä. Lisäksi sisäinen auditointi toteutettiin puhdistuspalveluissa, mikä on jätteiden kierrätyksen, lajittelun ja käsittelyn kannalta keskeisessä roolissa.

Hiilijalanjäljen laskennassa käytetään VASKI-hankkeessa rakennettua ammatillisen koulutuksen yhteistä laskentatyökalua, joka perustuu GHG-protokollaan.

Sataedu on laskenut hiilijalanjälkensä systemaattisesti vuodesta 2021 lähtien. Vuositaisen laskennan tuloksia on käytetty toimenpiteiden asettamiseen, mutta varsinaisia kasvi-huonepäästöjen vähennystavoitteita ei ole vielä asetettu. Energiankulutusta seurataan osana vuosittaista hiilijalanjäljen laskentaa.

Vuoden 2025 hiilijalanjäljen laskennan tulokset

	Uusiutuvat	Uusiutumattomat	Yhteensä
Sähkönkulutus	2 230 MWh	0	2 230 MWh
Lämmönkulutus	6 230 MWh	60 MWh	6 290 MWh
Polttoaineiden kulutus	80 l	82 320 l	82 400 l
Scope 1 -päästöt			220 tCO ₂
Scope 2 -päästöt			70 tCO ₂
Scope 3 -päästöt			1 440 tCO ₂
Veden kulutus			13 200 l
Jäteveden määrä	Ei mittausta, perustuu veden kulutukseen		
Jätteiden määrä			123 800 kg

Sataedu ei ole osa valmistavaa teollisuutta. Kemikaalien käsittelyssä ja varastoinnissa Sataedussa noudatetaan kemikaalilainsäädännön vaatimuksia ja viranomaisohjeita.

Sataedulla ei ole hallinnassaan tai omistuksessaan kohteita, jotka sijaitsevat Natura 2000-listatuilla alueilla, UNESCO:n maailmanperintöalueilla, keskeisiksi biodiversiteettialueiksi listatuilla alueilla tai niiden lähellä. Sataedu ei ole arvioinut toimintaansa vaikuttavia ilmastoriskejä lyhyellä, keskipitkällä tai pitkällä aikavälillä.

Oppilaitoksella on tiedossa kunnallisten jätehuoltomääräysten vaatimukset, ja jätteiden lajittelu ja toimittaminen käsittelyyn toteutuu niiden mukaisesti. Puhdistuspalvelut ja ympäristövastaavat vastaa oppilaitoksessa määräysten toteutumisesta.

Henkilöstöä ja opiskelijoita on opastettu ja perehdytetty jätteiden lajitteluun, ja heitä kannustetaan siihen erilaisin toimenpitein. Jäteastiat on merkitty väreillä ja lajitteluohjeet on tulostettu samoilla väreillä astioiden lähelle. Jätehuollon suunnittelussa, toteutuksessa ja seurannassa on tehty toimipaikkakohtaista yhteistyötä jätehuoltopalvelun tuottajan kanssa. Jätteiden määristä ja niiden kehityksestä on olemassa dokumentoidut tiedot ja ne ovat saatavissa jätehuollolta.

Vaarallinen jäte merkitään ja säilytetään erillään muista jätteistä ja kirjanpito niiden määrästä löytyy jätehuoltoyrittäjästä. Vaarallisen jätteen säilytyspaikat, -astiat ja merkinnät ovat määräysten ja ohjeiden mukaiset. Ohjeet keräyspisteen käytöstä ovat kaikkien näkyvillä jätteiden säilytyspaikoissa, osastolla ja intrassa. Vaarallista jätettä, jota syntyy Sataedussa ovat akut, paristot, jäteöljyt, jäähdytinnesteet, jarrunesteet, kiinteä öljyinen jäte sekä loisteputket. Ympäristövastaavat huolehtivat vaarallisen jätteen varastoinnin ja toimittamisen käsittelyyn.

Sataedussa ruokapalvelut seuraavat lautasjätteen määrää päivittäin ja kirjaavat ne listoille, jotka ovat nähtävillä astianpalautuksen yhteydessä. Tavoitteena on, että Sataedussa hävikki on alle 15 g/päivä/henkilö.



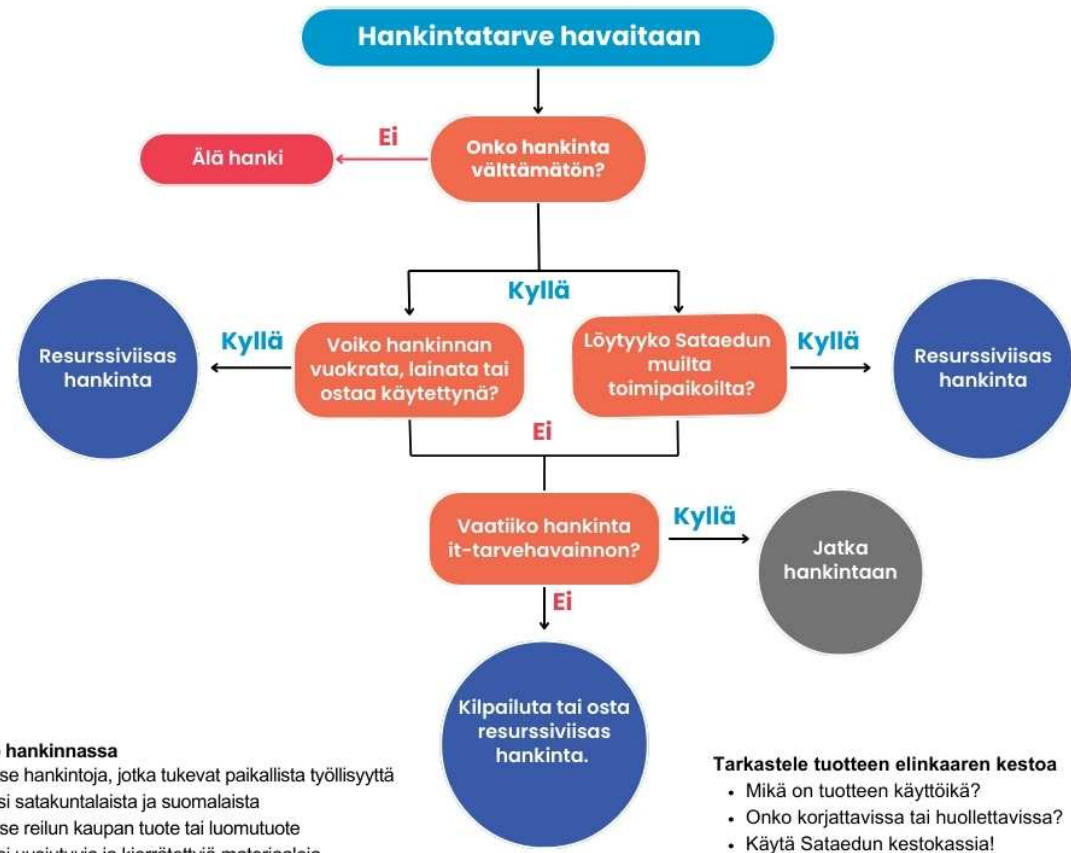
HUOLEHDIMME HANKINTOJEMME VASTUULLISUUDESTA

Hankinnat suunnitellaan ja tehdään talousarviossa varattujen määrärahojen puitteissa. Määräraha ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita, että tavara tai palvelu on hankittava, vaan tarve arvioidaan aina erikseen. Lisäksi hankinta tulee tehdä taloudellisesti, eikä määrärahaa tule käyttää kokonaan, ellei se ole tarkoituksenmukaista.

Ympäristönäkökohdat otetaan huomioon kaikissa hankintamenettelyn vaiheissa; niin hankinnan suunnittelussa, tarjoajien ja ehdokkaiden valinnassa kuin hankintasopimuksen tekemisessäkin. Ympäristönäkökohtien huomioiminen toteutetaan hankintayksikön harkinnan mukaan, ellei pakottavasta lainsäädännöstä muuta johdu. Esimerkiksi tiettyjen urakkahankintojen kohdalla tulee huomioida jo suoraan laissa asetettu velvoite ympäristövaikutusten arviointiin (laki ympäristövaikutusten arviointimenettelystä (252/2017).

Rakennushankkeiden ympäristönäkökohtiin liittyvien määrittelyjen ja vaatimusten laatimisessa on Sataedussa käytössä Suomen olosuhteisiin kehitetty RT-ympäristöluokituksen työkalu, joka ohjaa kestävä kehityksen mukaista rakentamista ja rakennuksen ylläpitoa. Huittisten logistiikan uudisrakennushanke toteutetaan RT-ympäristöluokituksella, jossa tavoitteenä on kolmen tähden luokitus.

Hankintaohje päivitettiin vuoden 2025 aikana. Päivityksen myötä ohjeeseen lisättiin vastuullisten hankintojen ohjeistus. Toimintaohje esiteltiin henkilöstöinfossa 28.3.2025 sekä henkilöstön koulutuspäivässä 2.5.2025. Vastuullisten hankintojen ohje on esillä henkilökunnan Intrassa. Toimintaohje kannustaa kiertotalouden periaatteiden huomioimiseen kaikissa hankinnoissa. Kieppi-kiertotalouden oppimisympäristö tarjoaa tietoa ja toimintamalleja kiertotalouden vahvistamiseen.



STRATEGIA ARJESSA – NOSTOJA RESURSSIVIISAUDEN PAINOPISTEEN TOTEUTUMISESTA TIIMEISSÄ

Perustutkintojen osaamislupauksien lisäksi Sataedun hallintopalveluiden, kehittämis-
palveluiden ja elinvoimapalveluiden tiimit päivittivät vastuullisuuslupauksensa vuoden
2025 aikana. Tiimien arjen kestävyystyötä ohjaavia vastuullisuuslupauksia päivitettiin yhteen-
sä 11 kappaletta.

Cateringalan ja ruokapalveluiden yhdistämisestä tehtiin suunnitelma ja päätös sekä rekry-
toitiin keittiöpäälliköt vuonna 2025. Yhdistämisellä tavoitellaan muun muassa synergian lisää-
mistä ja hävikin vähentämistä.

Kuljetusalalle hankittiin kaksi uutta ajosimulaattoria, joiden tavoitteena on vähentää fossii-
listen polttoaineiden käyttöä.

Ruokapalveluissa otettiin käyttöön uudet ravitsemissuosituks¹et. Tarjolla on monipuoli-
sempi salaattipöytä, uudistetut kasvisvaihtoehdot sekä listalle lisättyä hybridiruokaa.

IT-hankintojen periaatteet päivitettiin kestävän kehityksen ja laitteen elinkaaren näkökul-
masta.

**VASTUULLISUUS
ON OSA MEIDÄN
JOKAISEN
SATAEDULAISEN
TYÖTÄ**

