

VASTUULLISUUS- RAPORTTI 2026

TAITOTALO



Vastuullisuusraportti 2026

SISÄLLYS

Taitotalo	sivu 3
Hyvin hoidettu yhtiö	sivu 10
Hyvinvoiva ympäristö	sivu 15
Hyvinvoivat taitotalolaiset	sivu 20
VSME tietopisteet	sivu 29

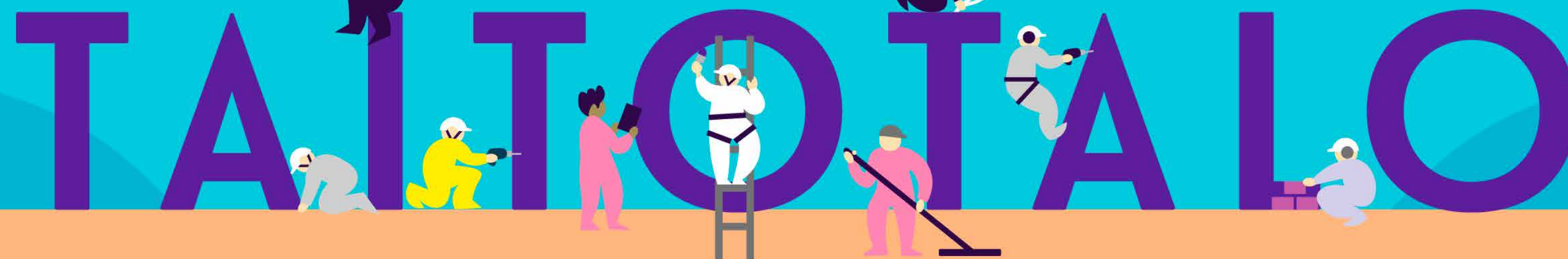
TAITOTALON VASTUULLISUUSRAPORTTI 2026

Tervetuloa lukemaan Taitotalon vapaaehtoista vastuullisuusraporttia vuoden 2025 tiedoista. Vastuullisuusraportin laadinnassa on käytetty ohjaavana viitekehysenä VSME –raportointikehikkoa sekä perus- että laajennetun moduulin osalta. Taitotalo ei kuulu VSME-standardin soveltamisalaan raja-arvojen ylittymisen luonteen vuoksi eikä CSRD:n pakollisen raportoinnin soveltamisalaan (Kirjanpitolaki (1336/1997) 7:1 §). Julkaisemme vastuullisuusraportin kuitenkin vahvistaaksemme läpinäkyvyyttä, sidosryhmien luottamusta ja vastuullisuuden strategista roolia sekä valmistautuaksemme tuleviin raportointivaatimuksiin. Taitotalo on julkaissut ensimmäisen vastuullisuusraportin vuonna 2024.

Kestävyysraportointistandardin tiedonantovaatimukseen on vastattu niiden olennaisuuden perusteella. Mihinkään tiedonantopyyntöön ei ole jätetty vastaamatta tiedon arkaluonteisuuden tai salassapitovelvollisuuden takia. AEL-Amiedu Oy laatii tilinpäätöksen ajalle 1.1.–31.12. Vastuullisuusraportti on yhdenmukainen tilinpäätöksen kattaman kauden kanssa.

VSME, Voluntary Reporting Standards for SMEs, 2025/1710 standardi, kattaa samat kestävyyskysymykset kuin suuria yrityksiä koskevat eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit (ESRS).

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)



Toimitusjohtajan puheenvuoro

Toimintaympäristö muuttuu nopeasti, ja tavoitteemme on kasvaa kannattavasti samalla, kun vastaamme asiakkaiden ja työelämän tarpeisiin. Panostamme sujuviin prosesseihin, selkeään tuotehallintaan ja helppoon asiointiin, jotta palvelumme ovat löydettäviä, ymmärrettäviä ja käyttökelpoisia.

Digitaalisuus ja tekoäly ovat meille välineitä tehostaa työtä, parantaa asiakaskokemusta ja vahvistaa päätöksentekoa. Kehitämme järjestelmiämme, verkkopalvelujamme ja tiedolla johtamisen rakenteita pitkäjänteisesti, jotta kokonaisuus toimii luotettavasti ja läpinäkyvästi.

Vastuullisuus näkyy arjessa tapana toimia: järkevänä taloudenpitoina, ihmisistä huolehtimisena, resurssien tarkoituksenmukaisena käyttönä ja avoimuutena. Emme korosta yksittäisiä tekoja, vaan kehitämme toimintaa vaiheittain niin, että vaikutukset ovat todellisia ja mitattavia.

Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi ovat keskeisiä tekijöitä kasvun ja muutoksen onnistumiselle. Yhdenmukainen johtaminen ja selkeät roolit tukevat sitä, että työ on sujuvaa ja tavoitteet saavutettavissa.

Taitotalo kehittää jatkuvasti palveluitaan, joiden tavoitteena on entistä paremmin palvella opiskelijoita ja asiakkaita. Ammatillisen koulutuksen rinnalla toimimme markkinaehtoisissa koulutuksissa ja valmennuksissa sekä myös rekrytoinnissa. Näihin palveluihin olemme panostaneet vuoden 2025 aikana muodostaen niistä oman liiketoimintayksikön, Elevan.

Elevan palveluihin kuuluva TaitoRekry, uusimpana palvelunamme, mahdollistaa asiakasyrityksillemme Takuuosajaan löytymisen kauttamme tehokkaasti. Rakennamme vahvuuksemme varaan yhdistämällä hakijoiden osaamisen tunnistamisen ja ymmärryksen asiakkaiden toiveista luotettavasti ja vastuullisesti. Rekrytointi-palvelumme tukee työllisyyttä ja on osa ratkaisua työmarkkinoiden kohtaantoongelmaan.

Eleva-palvelumme osana Taitotaloa tukee ammattilaisten ja organisaatioiden osaamisen kehitystä täsmällisesti ja tehokkaasti tarjoten laajan tarjooman koulutuksia, seminaareja ja valmennuksia. Asiakkaillamme ja opiskelijoillamme on mahdollisuus valita laajasta toiminnastamme juuri kuhunkin tilanteeseen sopivin palvelu.

Toimitusjohtaja Leena Munter

Taitotalon vastuullisuutta koskevat tiedustelut toimitusjohtaja Leena Munterilta.



Rehtorin puheenvuoro

Ammatillinen koulutus elää jatkuvaa muutosta. Vuonna 2025 ammatillisen koulutuksen rahoitusta leikattiin noin 120 miljoonaa euroa, mikä kohdistui erityisesti aikuiskoulutukseen ja aiemman tutkinnon suorittaneiden koulutukseen. Leikkaukset vähensivät koulutuksen järjestäjille myönnettäviä tavoitteellisia opiskelijavuosia yli 10 000 vuoden verran ja heikensivät merkittävästi toimintaedellytyksiä koko koulutus kentässä. Taitotalon rahoitus pieneni vuonna 2025 noin 4,5 M€.

Uudistuneessa rahoituksessa painottuvat aikaisempi koulutus taso, tutkintojen ja tutkinnon osien suoritukset, opiskelijoiden työllistyminen ja jatko-opiskeluun siirtyminen sekä opiskelijoilta ja työelämältä kerättävä palaute.

Oppivelvollisten rahoitus turvataan siten, ettei rahoituksen määrää rajata heidän osaltaan. Jo aiemmin tutkinnon suorittaneet opiskelijat ohjataan suorittamaan ensisijaisesti uuden kokonaisen tutkinnon sijaan osatutkintoja ja pienempiä osaamiskokonaisuuksia, joilla vastataan osaamistarpeeseen.

Tehtävämme on tukea opiskelijoiden oppimista sekä vastata työelämän osaajatarpeisiin. Kehitämme pedagogiikkaa, rakenteita ja toimintatapoja niin, että opiskelijan polku on sujuva ja koulutus aidosti vaikuttavaa.

Digitaaliset ratkaisut ja tekoäly täydentävät opetusta ja ohjausta. Hyödynnämme teknologiaa harkitusti parantaaksemme ohjauksen laatua, selkeyttääksemme prosesseja ja tehdäksemme oppimisesta saavutettavampaa.

Vastuullisuus näkyy arjessa konkreettisina valintoina: laadukkaana toimintana, henkilöstön hyvinvoinnin vahvistamisena, resurssien tarkoituksenmukaisena käyttönä ja avoimena viestintänä. Emme korosta irrallisia tekoja, vaan kehitämme toimintaa pitkäjänteisesti ja mitattavasti opiskelijoiden, henkilöstön ja yhteistyökumppaneiden parhaaksi.

Prosessien ja järjestelmien parantaminen tukee sekä opetusta että hallintoa. Kun tieto liikkuu ja työvälineet toimivat, kouluttajat voivat keskittyä olennaiseen – oppimisen tukemiseen. Selkeä tuotehallinta ja helposti löydettävä koulutustarjonta auttavat niin opiskelijoita kuin työelämän toimijoitakin.

Tavoitteemme on tarjota laadukasta ja vaikuttavaa koulutusta, joka luo arvoa opiskelijoille ja yhteiskunnalle sekä rakentaa kestävä, hyvinvoivaa oppimisympäristöä.

Rehtori Jarkko Paananen



Eleva – osaamisen kehittämistä yritysten uudistumisen tueksi

Taitotalo vahvistaa suomalaisten yritysten osaamisen kehittämistä uuden liiketoimintansa, Elevan, kautta. Eleva kokoaa yhteen Taitotalon yrityksille suunnatun osaamisen kehittämisen palvelut ja vastaa työelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin tilanteessa, jossa teknologinen kehitys, regulaatiomuutokset ja toimintaympäristön muutos edellyttävät osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Vuosi 2025 oli Elevan ensimmäinen täysimittainen toimintavuosi.

Elevan ymmärrys yritysten liiketoiminnasta perustuu Taitotalon pitkään historiaan työelämän osaamisen kehittäjänä. Yli sadan vuoden aikana rakentunut toimialakohtainen asiantuntemus ja tiivis yhteistyö yritysten kanssa muodostavat perustan Elevan toiminnalle. Elevassa työskennellään laajasti, noin 30 eri toimialan yritysten ja organisaatioiden kanssa.

Elevan tavoitteena on tukea yrityksiä niiden osaamistarpeiden tunnistamisessa ja kehittämisessä erityisesti tilanteissa, joissa osaamista on tarpeen päivittää nopeasti tai joustavasti.

Eleva täydentää ammatillista koulutusta tukemalla työelämässä jo toimivien osaamisen jatkuvaa kehittämistä.

Elevan toiminnassa korostuvat toimialakohtaisen osaamisen vahvistaminen, markkinan ja esimerkiksi muuttuvan lainsäädännön

ja regulaation edellyttämän osaamisen päivittäminen sekä työelämässä tarvittavat metataidot, kuten johtaminen, yhteistyö, oppimiskyky, muutosvalmius sekä kieli- ja monikulttuurisuustietoisuus. Näiden kautta tuemme yritysten kykyä vastata toimintaympäristön muutoksiin ja ylläpitää kilpailukykyä nopeasti muuttuvilla markkinoilla.

Elevan palveluihin kuuluu myös TaitoRekry, jossa vastuullisuus ja liiketoiminta toteutuvat samanaikaisesti erityisen konkreettisella tavalla. TaitoRekry yhdistää Taitotalossa tutkintonsa suorittaneet TakuuOsaajat ja rekrytointipalveluja tarvitsevat yritykset tukemalla osaajien nopeaa siirtymistä työelämään ja samalla vähentämällä rekrytointiin liittyviä riskejä yrityksille. TaitoRekrymalli perustuu koulutuspolun aikana syntyneeseen opiskelijan osaamisen, työelämävalmiuksien ja motivaation tuntemukseen.

Elevan kautta Taitotalo laajentaa rooliaan ammatillisen koulutuksen järjestäjästä laajemmaksi työelämän osaamisen kehittäjäksi, joka tukee yrityksiä osaamiseen liittyvissä muutoksissa ja auttaa tekemään osaamisen kehittämisestä osan niiden strategista uudistumista..

Liiketoimintajohtaja Maarit Lepén



Taitotalo varmistaa uudistuvan elinkeinoelämän osaamisen

AEL-Amiedu Oy:n on ammatillinen kouluttaja ja työelämäkehittäjä, jonka Ammattienedistämissätiö AEL sr ja Ami-säätiö sr perustivat vuoden 2020 alusta samansuuruisin osuuksin. AEL-Amiedu Oy on yksityinen osakeyhtiö, jonka markkinointinimi on Taitotalo.

Tehtävämme on vastata laajasti yksilön, yhteiskunnan ja elinkeinoelämän osaamistarpeisiin sekä opiskelijoiden työmarkkina-arvon kasvattamiseen. Työn ohessa opiskelun mahdollistaminen on osa elinikäistä oppimista. Työelämän jatkuvassa muutoksessa työntekijöiden ajantasainen osaaminen korostuu entisestään. Taitotalolla on rooli myös yritysten liiketoiminnan kehittämisen sparraajana ja kumppanina.

Taitotalossa voi opiskella ammatillisia tutkintoja. Taitotalon ammatillisessa koulutuksessa opiskelija voi suorittaa perustutkinnon, joka antaa ammatillisia perusvalmiuksia tai ammatitutkinnon, jolla päivitetään tai täydennetään osaamista tai erikoisammattitutkinnon, kun opiskelijalla on jo hyvä ammattitaito. Taitotalon ammatillinen työvoimakoulutus on tarkoitettu työttömille tai työttömyysuhan alaisille aikuisille. Usein työvoimakoulutuksen tavoitteena on suorittaa ammatillinen tutkinnon osa tai osia.

Taitotalon yritysraikaisujen eli Elevan avulla voi täydentää osaamista eri ammattialojen lyhytkoulutuksissa, joita on yli 600. Taitotalon lyhytkoulutuksissa, jotka ovat muutaman päivän kestäviä

kursseja, seminaareja tai valmennuksia, syvennetään olemassa olevaa ammattitaitoa tai hankitaan lupa tai sertifikaatti. Lyhytkoulutukset ovat usein lähiopetusta, ja ne sisältävät teorian lisäksi käytännön harjoituksia. Jos yrityksestä useampi tarvitsee samaa koulutusta, Taitotalo räätälöi sopivia lyhyt- ja täsmäkoulutuksia. Sertifiointi-, pätevyys- ja lupakoulutusten sisältö on usein viranomaisten säätelemää. Pätevyysien saamiseksi Taitotalolla on kolmannen osapuolen hyväksymät luvat. Niihin järjestetään laissa edellytetyjä koulutuksia sekä pätevyyskokeita. Taitotalon koulutusvalikoimassa on yli 60 ammatillista sertifikaattia. Lisäksi Taitotalon Eleva valmentaa yrityksiä työelämässä yhä tarpeellisemmaksi muodostuneiden metataitojen kehittämisessä, kuten johtamisessa, monikulttuurisuudessa ja vuorovaikutuksessa.

Yrittäjyyttä harkitsevalle tai yrittäjäksi aikovalle Taitotalossa järjestetään uravalmennusta yrittäjyyteen ja yrittäjäkoulutusta.

Taitotalon TaitoRekry-palvelu yhdistää koulutuksen, osaamisen arvioinnin ja rekrytoinnin tavalla joka tukee työllistymistä, vähentää rekrytointiin liittyviä riskejä ja on siten sekä asiakasyritystemme että opiskelijoidemme tavoitteiden mukaista.

Taitotalo järjestää koulutuksia pääkaupunkiseudulla, muualla Suomessa ja kansainvälisesti asiakkaidensa tarpeiden mukaisesti.

TAITOTALO

VISIO

Osaamisen vaikuttavin kumppani

MISSIO

Luomme menestyvää suomalaista työelämää



Koulutusalat

Ajoneuvoala	Kiinteistönhoito- ja huolto	Rakennus-, pintakäsittely- ja infra-ala
Eläintenhoito	Kone- ja metalliala	Sosiaali- ja terveysala sekä välinehuolto
Energia-ala	Kunnossapito	Sähkö- ja automaatioala
Hydrauliikka- ja pneumatiikka	Logistiikka-ala	Turvallisuus
ICT- ja media-ala	LVI ja kylmäala	Uravalmennus, muutosturva ja TUVA
Isännöitsijä ja kiinteistöassistentti	Metsäteollisuus	Vastuullisuus
Johtaminen ja liiketoiminta	Nostolaitteiden ja -apuvälineiden tarkastajat	Ympäristönäytteenotto ja vesihuolto
Kemianteollisuus ja laboratoriotyö	Puhtaus- ja kotityöpalvelu	

Taitotalon sijainti ja päätoiminta-alue on Suomi

Nimi	Osoite	Postinumero	Leveysaste	Pituusaste
Valimo	Valimotie 8	00380 Helsinki	60.21761	24.87838
Strömberg	Strömberginkuja 3	00380 Helsinki	60.22197	24.86276
Hiomo	Hiomotie 6	00380 Helsinki	60.21765	24.87674
Tammisto	Tammiston kauppatie 33	01510 Vantaa	60.29112	24.97726
Oulu	Haaransuontie 8B	90240 Oulu	64.97710	25.5654

Yritysratkaisujen eli Elevant koulutukset ja Taitotalon muut palvelut

Ammatilliset tutkintokoulutukset	Kielellisesti ja kulttuurisesti vastuullinen työyhteisö	TAITO-Testi® osaamiskartoitukset eri aloille
Lyhytkoulutukset, kurssit ja seminaarit sekä valmennukset	Työvoimakoulutukset	TaitoRekry
Sertifointi- ja lupakoulutukset	Muutosturvakoulutukset +55	Ravintola- ja kongressipalvelut

Taitotalon toiminta ja luvut vuonna 2025



*) Vahvistamaton

HYVIN HOIDETTU YHTIÖ



Vastuullisuuden johtaminen Taitotalossa

Taitotalon toiminnan perusedellytyksenä on tasapainoinen talous, kannattava toiminta, ketterä reagointi ja jatkuva kehittyminen. Taitotalon toimintaa ohjaa strategia. Vastuullisuus on osa 2025–2030 strategia, jossa tavoitteet on asetettu hyvinvoivan ympäristön, hyvinvoivien taitotalolaiset ja hyvin hoidetun yhtiön näkökulmista.

Taitotalon vastuullisuustyötä ohjaa ammatillisten koulutuksen järjestäjien yhteisessä hankkeessa luotu vastuullinen ja kestävä ammatillinen koulutus 2030 -tiekartta, joka pohjautuu YK:n kestävän kehityksen periaatteisiin ja Agenda 2030 -tavoitteisiin.

Strategian 2025–2030 painopisteinä ovat:

- Hyvinvoivat ja menestyvät taitotalolaiset
- Asiakkaan vaikuttavin kumppani
- Kestävää kasvua, kehitystä ja kannattavuutta
- Digitaalinen edelläkävijä

Yhdenvertaisuutta, eettisyyttä ja turvallisuutta edistävä toimintakulttuuri

[Taitotalon turvallisuusperiaatteet](#), joilla varmistamme rauhallisen oppimis- ja työympäristön kaikille.

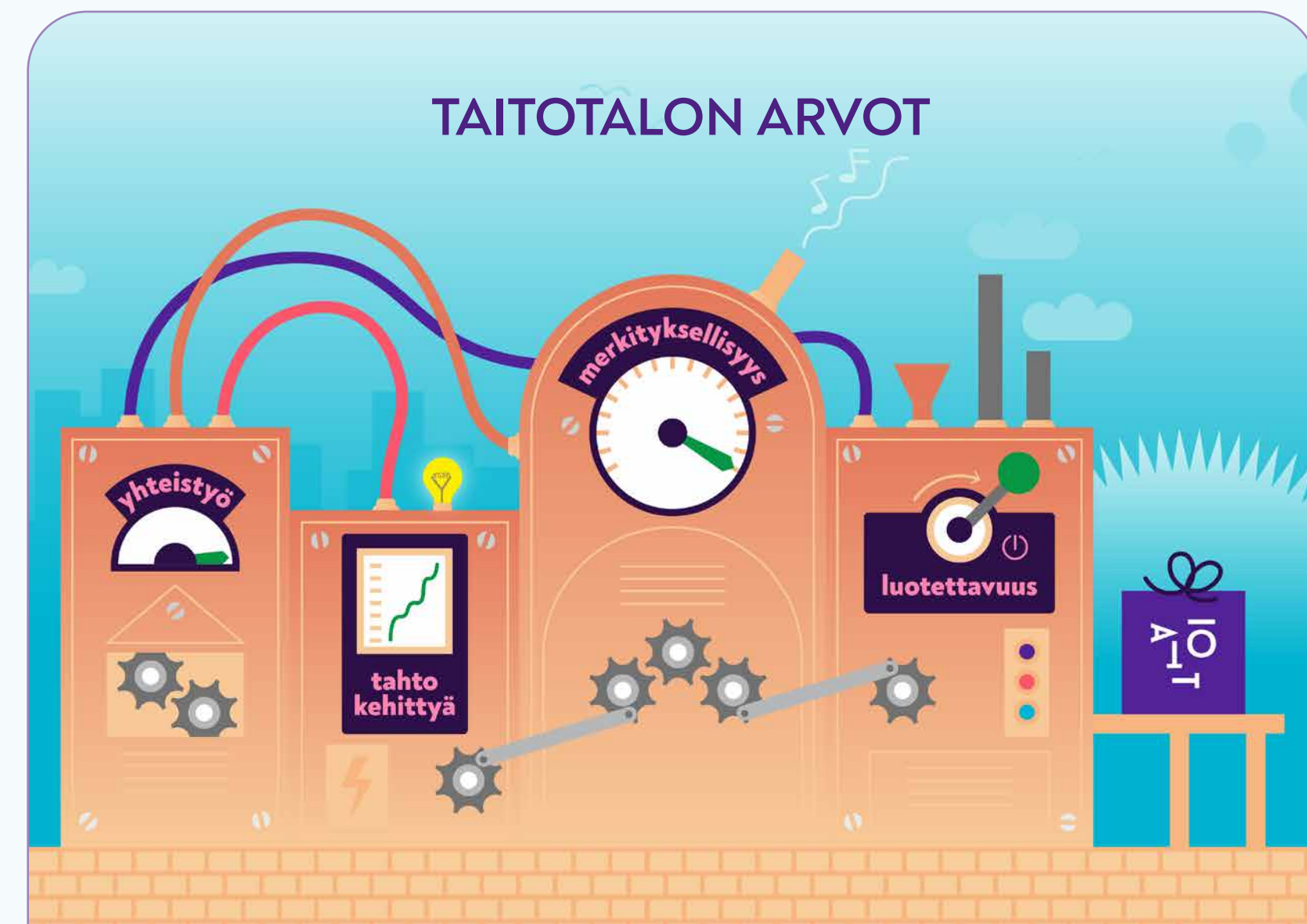
Taitotalo edistää opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koulutuksessa ja opetuksessa kohtaamalla kaikki opiskelijat ja asiakkaat yksilöinä ja hyväksymällä moninaisuuden sekä puuttamalla epäasialliseen käytökseen. Taitotalolla on yhdessä opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa laadittu toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma opiskelijoille.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmalla varmistetaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja edistäminen huomioiden mahdolliset ennakoitavissa olevat yrityksen toimintaan vaikuttavat muutokset. Taitotalon työyhteisön kehittämissuunnitelmassa on mukana lakisääteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

[Taitotalon eettiset periaatteet](#) muodostavat Taitotalon vastuullisuuden ja hyvän hallinnon ytimen. Ne ovat ohjenuora kaikille taitotalolaisille sekä Taitotalon sidosryhmille. Eettiset periaatteet käsittelee lapsityövoiman, pakkotyön ja syrjinnän toimintaperiaatteet, mutta se ei käsittele ihmiskauppaa.

[Taitotalon turvallisemman tilan periaatteet](#) linjaavat Taitotalon tärkeimpiä yhdenvertaisuuden periaatteita. Taitotalo pyrkii kaikessa toiminnassaan olemaan tasa-arvoinen ja yhdenvertainen tila, jossa jokaisella työntekijällä, opiskelijalla ja vierailijalla on hyvä olla.

[Taitotalon ilmoituskanava](#) on luottamuksellinen väylä kertoa epäkohdista silloin, kun asia ei ratkea muilla tavoilla.



MERKITYKSELLISYYS Teemme työtä, jolla on merkitystä. Tämä on toimintamme kivijalka, olemassaolon perusta, identiteettimme sydän.

TAHTO KEHITTYÄ Meillä on herkkyys kuunnella ja kehittyä. Olemme askeleen edellä, otamme haasteet vastaan ja kehitymme yhdessä asiakkaan kanssa.

YHTEISTYÖ Yhteistyömme perustuu arvostukselle, reiludelle ja kunnioitukselle toisiamme kohtaan. Jaamme tietoa avoimesti, tuemme toisiamme ja olemme ystävällisiä.

LUOTETTAVUUS Olemme toisillemme ja asiakkaillemme luottamuksen arvoisia. Teemme sovitulla tavalla sen, minkä lupamme.

Olennaisuusarviointi

Kaksinkertainen olennaisuuden arviointi valmistui alkuvuonna 2025. Arvioinnissa tarkastelimme, millaisia vaikutuksia Taitotalolla on ihmisiin, luontoon ja yhteiskuntaan sekä millaisia riskejä ja mahdollisuuksia kestävyysasiat tuovat Taitotalon liiketoiminnalle.

Toteutimme CSRD-kestävyysraportointidirektiivin mukaisen esiseulonnan kestävyysasiantuntijoiden avulla ja muodostimme olennaisuusmatriisin Taitotalon vastuullisuustyön pohjaksi. Toteutimme myös laajan sidosryhmäkyselyn, jossa selvitimme henkilöstömme sekä sidosryhmiemme näkemyksiä Taitotalon vastuullisuudesta.

Olennaisuusarviointi tehdään, kun toimintaympäristössä tai liiketoiminnassa tapahtuu merkittäviä muutoksia, jotka edellyttävät olennaisuuksien tarkistamista.

Olemme tunnistaneeet meille olennaisiksi ESRS:n mukaisiksi teemoiksi



E1

ILMASTON MUUTOS



S1

OMA TYÖVOIMA



S4

KULUTTAJAT JA LOPPUKÄYTTÄJÄT



G1

LIIKETOIMINNAN HARJOITTAMINEN



Oma aihe

KOULUTUS

Taitotalon kestävän ja vastuullisen toiminnan painopistealueet vastuullisuusstrategiassa



Hyvinvoiva ympäristö

Kasvatamme kädenjälkeämme koulutusohjelmillamme:

Integroimme kestävän kehityksen periaatteet koulutusohjelmiimme. Varustamme ammattilaiset tulevaisuuden vihreään siirtymään ja rakentamaan kestävydestä ja vastuullisuudesta kilpailuetua.



Hyvinvoiva ympäristö

Kestävät rakenteet ja energiatehokkuus: Tavoittelemme energiatehokkuutta ja kestäviä rakenteita. Mahdollistamme hybridiopiskelun sekä etäopiskelun liikkumisen päästöjä pienentääksemme. Kehitämme digitaalisia oppimisratkaisuja.



Hyvin hoidettu yhtiö

Johtaminen ja toimintakulttuuri: Olemme sitoutuneet vastuulliseen toimintaan. Luomme edistyksellisiä ja vaikuttavia tuotteita ja palveluita. Pidämme talouden tasapainoisena.



Hyvinvoiva taitotalolainen

Kohtaanto-ongelma ja monimuotoisuus: Ammatit rakentuvat monipuolisista osaamisyhdistelmistä, ja toimintamme varmistaa sekä olemassa olevan osaamisen hyödyntämisen että puuttuvien taitojen hankkimisen monimuotoisesti, yhdenvertaisesti ja inklusiivisesti. Työelämän kohtaantohaasteiden ratkaiseminen on keskeinen osa strategiaamme.



Hyvinvoiva taitotalolainen

Innovatiiviset opiskeluympäristöt: Edistämme oppimisympäristöjä, jotka tukevat kestävästä kehitystä ja tulevaisuusosaamista. Henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuus, halu oppia ja elinikäinen oppiminen ovat keskeinen osa strategiaamme.



Hyvinvoiva taitotalolainen

Kumppanuudet: Olemme systemaattisesti yhteydessä asiakkaisiimme ja muihin sidosryhmiin. Teemme yhteistyötä myös muiden oppilaitosten kanssa. Henkilöstö- ja opiskelijakokemus ja hyvinvointi on keskeinen osa strategiaamme.

Johtamisjärjestelmät laadun ja johtamisen lähtökohtana

Vuosittaisessa osallistavassa strategiatyössä päivitetään suunnitelmat toimintaympäristön tilannetta vastaavaksi ja valitaan strategiset painopisteet, joita toteuttavat kaikki taitotalolaiset.

Keskeistä tavoitteiden asettamisessa on asiakaslupaus. Toimintaa johdetaan numeeristen tulosten näkökulmasta johtamisjärjestelmän mukaisesti valituilla mittareilla. Toimintaa tukevat laatu-, ympäristö- sekä työterveys- ja työturvallisuus politiikat, tavoitteet ja toimenpiteet, laadunhallintajärjestelmän prosessikuvaukset, ohjeet ja muut toimintaa ohjaavat dokumentit, joilla varmistetaan asetettujen laatuavoitteiden toteutuminen. Toiminta perustuu jatkuvan parantamisen periaatteeseen. Laatu on osa arjen toimintaa.

Kolmannen osapuolen varmentamat sertifikaatit edesauttavat toimintaamme ja kirittävät meitä jatkuvaan parantamiseen. Standardien ISO 9001, ISO 14001 ja ISO 45001 vaatimusten mukaiset sertifikaatit osoittavat, että yrityksellämme on suunnitelmallinen laadunhallinta-, ympäristö- sekä työterveys- ja turvallisuusjärjestelmä.



Taitotalo voitti ammatillisen koulutuksen laatupalkinnon vuonna 2023 teemalla yhteinen verkostomainen toimintakulttuuri ja kumppanuudet.

Taitotalon toiminta on sertifioitu seuraavien standardien mukaisesti

ISO 9001:2015 Laadunhallintajärjestelmät, nro 1282-15, myönnetty 4.12.1995

ISO 14001:2015 Ympäristöjärjestelmät, nro 2033-15, myönnetty 30.6.2000

ISO 45001:2017 Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät, nro 1574-16, myönnetty 27.3.1998



HYVINVOIVA YMPÄRISTÖ



Taitotalon päästöt

Päästöt antavat kokonaiskuvan ympäristövaikutuksista ja auttavat tunnistamaan ne alueet, joilla toimintaa voidaan parantaa. Päästöjen laskenta on olennainen osa hiilijalanjäljen muodostumista.

Päästöjen laskennassa on huomioitu suorat toimintamme päästöt (scope 1), epäsuorat ostetun energian päästöt (scope 2) ja muut epäsuorat päästöt (scope 3). Laskenta on tehty työkalulla, joka on tarkoitettu ammatillisen koulutuksen järjestäjien ympäristövaikutusten laskennan, seurannan ja raportoinnin tueksi.

Scope 1 päästöistä suorat päästöt ja scope 2 päästöistä ostetun energian päästöt on huomioitu kulutusmäärien mukaan.

Lisäksi olemme laskeneet scope 3:n päästöistä sekä jätteet että ruoan valmistuksessa käytetyt raaka-aineet käyttömäärien mukaan. Hankinnat ja työmatkat on huomioitu euromäärien kautta. Scope 3 päästöissä on laskettu henkilöstön kodin ja työpaikan välisten matkojen sekä opiskelijoiden kodin ja oppilaitoksen välisten matkojen aiheuttamat päästöt vuoden 2023 lopussa tehtyjen kyselyiden avulla laskettujen keskimääräisten päästöjen mukaan.

Noin 40 % päästöistä aiheutuu matkustamisesta, ja työpaikalle tai opiskelupaikalle tapahtuvan matkustamisen osuus on siitä 80 %. Noin 30 % päästöistä on hankinnoista aiheutuvia ja noin 20 % on ostetun energian päästöjä. Päästöttömän sähkön käyttö, lämpöenergian pienempi kulutus, jätteiden kertoimien pieneneminen sekä pienentynyt henkilöstö- ja opiskelijamäärä

alensivat päästöjä verrattuna vuoteen 2024. Hankintojen päästöt kasvoivat, koska laskentapohjan jaottelua ja kertoimia oli päivitetty.

Energian ja sähkön päästöihin voimme vaikuttaa yhteistyössä vuokranantajien kanssa. Hankinnat kilpailutetaan itse sekä yhteishankintayhtiön kautta. Hankinnat valmistellaan ja toteutetaan tarveperusteisesti ja riippumattomasti ja suunnitelmallisesti huomioiden olemassa olevat kilpailuolosuhteet ja ESG-näkökohdat. Hankinnoissa noudatetaan hankintoja säätelevää lainsäädäntöä ja Taitotalon hankintaohjeistuksia.

Tarjoamme opiskelijoille mahdollisuuden osallistua sekä lähietä etäkoulutukseen, mikä vähentää liikkumistarvetta ja tukee joustavia opintopolkuja. Kampuksemme sijaitsevat hyvien joukkoliikenneyhteyksien varrella, ja valtaosa opiskelijoista ja henkilöstöstä pystyy kulkemaan kestäväillä kulkutavoilla.

Energian tehokkaampi käyttö on keskeinen tekijä ilmastonmuutoksen hillitsemisessä. Taitotalon kansainvälisessä Energy Manager koulutuksesta myönnetään European Energy Manager (EUREM) -sertifikaatti. Koulutuksessa opittujen yrityksen energiatehokkuuden parantamisen ja energiakustannusten alentamisen keinojen avulla suunnitellaan yrityksen energiankäytön tehostamisen kehityshanke. Taitotalossa toteutettujen kehityshankkeiden avulla yritykset ovat saavuttaneet yli miljoonien eurojen säästöt energiakuluissa.

Kasvihuonekaasupäästöt

	Vuonna 2025 (tCO ₂ e)	Vuonna 2024 (tCO ₂ e)
Scope 1	7	6
Scope 2	668	838
Scope 3	3 087	3 149
Yhteensä	3 763	3 993

TAITOTALON
KASVIHUONEKAASUINTENSITEETTI
VUONNA 2025*
(tCO₂e/M€)

15

16 (tCO₂e/M€)
VUONNA 2024

↘
MUUTOS

*) Kasvihuonekaasuintensiteetti = kasvihuonekaasujen bruttopäästöt (Scope 1 + Scope 2) / liikevaihto.

Kestävästi ja uudistavasti toimiva oppilaitos kestävän tulevaisuuden oppimisympäristönä – energiatehokkuus

Käytetystä kaukolämmöstä suurimman osan toimittaa Helen. Vuonna 2024 Helenin vuosikatsauksen mukaan lämmön tuotannossa fossiilisilla polttoaineilla tuotetun energian osuus on ollut 53 prosenttia. Helen luopui kivihiilestä ja sulki viimeisen kivihiilivoimalaitoksen 1.4.2025.

Sähkö on ollut vuodesta 2024 alkaen pääosin uusiutualla energialla tuotettua. Tavoitteena on selvittää uusiutuvan ja uusiutumattoman energian osuudet

Pitäjänmäen kampuksilla 130 aurinkoenergiapaneelia tuottaa sähköä Taitotalon käyttöön.

Taitotalon on käyttänyt fossiilista polttoainetta bensiiniä yksinomaan yhteiskäyttöautoissa.

Taitotalolla on käytössään erilaisia koulutustiloja, joiden määrää optimoidaan seuraamalla käyttöastetta. Vaikka suurin osa Taitotalon neliöistä on edelleen luokkatilaa ja koulutusta järjestetään myös etä- ja verkkomuotoisesti, tarkoituksenmukaisia tiloja tarvitaan jatkossakin.

Energian kulutus käyttökohteittain (MWh)

Energiatyyppi	vuosi 2025
Kaukolämmön kulutus	4 220 *
Sähkön kulutus	2 390
Aurinkoenergiapaneelien tuotto	32

*) Kulutuksesta puuttuvat vuokriin sisältyvät vuoden 2025 Tammiston ja Oulun toimipisteiden kulutukset. Ne nostavat kulutusta noin 8 % vuonna 2023 tehdyn laskennan perusteella.



Kestävästi ja uudistavasti toimiva oppilaitos kestävän tulevaisuuden oppimisympäristönä – jätteet ja kierrätys

Taitotalon toiminnot ovat rinnastettavissa lähinnä toimistopalveluihin, jolloin ympäristövaikutus on sekalaisen yhdyskuntajätteen syntyminen.

Taitotalon tavoitteena on vähentää sekajätteen määrää. Toimistojen, eri alojen harjoitustyötilojen, yhteisten tilojen sekä ravintolan jätteet lajitellaan. Jätejakeiden määriä seurataan. Taitotalossa käytetään kemikaalivapaata siivousta vähentämään ympäristöön päätyvien kemikaalien määrää.

Henkilöstön ympäristötietoisuutta lisätään tarjoamalla vastuullisuuteen liittyviä koulutuksia. Henkilöstöllä on saatavilla johdanto kestävään kehitykseen verkkokurssi, jossa käydään läpi kestävän kehityksen eri osa-alueisiin liittyviä termejä ja ilmiöitä. Järjestämämme kiinteistöissä ympäristökävelyitä, joissa tutustutaan myös jätteiden lajitteluun.

Osana Taitotalon vuosikelloa toteutetaan vastuullisuustapah-tumia kuten kierrätys- ja kevätsiivousviikot, hävikkiviikko ravintoloissa ja kansallisen teeman mukaisesti energiansäästöviikko. Vuosittaisen tietoisuuden teema oli vuonna 2025 kiertotalous.

Taitotalon yritysasiakkaiden kanssa käydään lävitse myös heidän toimialansa kannalta olennaisia kierrätysasioita etenkin tilanteissa, joissa jokin uusi teknologia muuttaa aiempia käytäntöjä.

Jätelaji	Tuotetun jätteen kokonaismäärä vuonna 2025 (kg)
Rakennusjäte	66 030
Biojäte	50 280
Energiajäte	33 530
Sekajäte	20 340
Paperi	7 720
Teräsromut	4 790
Yritysmuovipakkaus	5 090
Pahvi	6 120
Lasi, lasipakkaukset	3 180
Muut yhteensä	2 810
Vaarallinen jäte	1 760
Yhteensä	201 650



Ammatillinen koulutus kouluttaa kestävän tulevaisuuden tekijöitä

Opiskelijoiden ymmärrys luonnonvarojen kestävästä käytöstä, ilmastonmuutoksen ehkäisemisen vastuusta ja luonnon monimuotoisuuden säilyttämisen tärkeydestä edistää kestäväää kehitystä. Opiskelijat perehtyvät kestävään kehityksen ilmiöihin käytännönläheisesti ja omakohtaisesti, niin ammattialojensa työtehtävissä kuin arjen valinnoissa. Taitotalo ja työyhteisöt toimivat keskeisinä oppimisympäristöinä, joissa osaamista kehitetään osallisuudella, omakohtaisuudella ja ongelmanratkaisutaidoilla.

Kestävyysosaaminen on osa ammatillisia tutkintoja. Esimerkiksi perustutkinto-opiskelijoilla voivat vahvistaa ymmärrystä ilmastonmuutoksesta sekä kykyä toimia työssään ilmastovastuullisesti ilmastovastuullinen toiminta tutkinnon osalla. Vuodesta 2025 alkaen tutkinnon perusteisiin on ammattitutkinto-opiskelijoille tullut uusina tutkinnonosina digikyvykkyyden edistäminen työyhteisössä, tekoälyn hyödyntäminen työprosessissa ja vihreän siirtymän edistäminen sekä erikoisammattitutkinto-opiskelijoille digitalisaation edistäminen ja kyberturvallisuuden edistäminen.



Taitotalon on mukana Kartalla-verkostossa, joka jalkauttaa Ammatillisen koulutuksen kestävyystiekarttaa. Verkosto tukee ja tekee näkyväksi oppilaitosten ja niiden kumppaneiden sekä ammattilaisten roolia kestävyysmurroksessa.

756

OPISKELIJAA ON SUORITTANUT
TAITOTALON TAITOFORUM-VERKKO-
OPPIMISYMPÄRISTÖSSÄ KESTÄVÄN
KEHITYKSEN KURSSIN VUONNA 2025

654 kpl
VUONNA 2024

↑ 15 %
MUUTOS



HYVINVOIVAT TAITOTALOLAISET



Hyvinvoivat taitotalolaiset – henkilöstö

Taitotalossa henkilöstösuunnittelussa huomioidaan toiminnan tarpeet, työsuhteiden muutokset ja tuleva rekrytointitarve. Rekrytoinnissa painotamme osaamista, asennetta ja arvomaailmaa, jotka vastaavat organisaatiomme arvoja. Lähtökohtaisesti solmimme kokoaikaisia ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita, ja määräaikaista käytetään vain perustelluissa tilanteissa, kuten sijaisuuksissa tai projektirahoituksen piirissä. Sivutoimisia ja osa-aikaisia ratkaisuja hyödynnetään toimintatarpeiden ja työntekijän toiveiden perusteella. Tavoitteena on tarjota joustavia työjärjestelyjä ja tukea henkilöstöä muuttuvissa elämäntilanteissa sekä varmistaa vakaa ja osaava henkilöstö.

Taitotalossa on toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita 96 % ja määräaikaista työsuhteita 4 %. Taitotalo käyttää ulkopuolisia kouluttajakonsultteja, joiden kustannusten osuus on noin 5 % henkilöstökouluista.

Työsuhteisten työntekijöiden vaihtuvuus on määritelty raportointivuonna lähteneiden työntekijöiden määrän suhteena työntekijöiden keskimääräiseen lukumäärään. Työntekijöiden vaihtuvuus on 15 %.

TYÖSUHTEISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
KOKONAISMÄÄRÄ HENKILÖMÄÄRÄNÄ,
VUODEN 2025 LOPUSSA

422

452
VUONNA 2024

↘ 6 %
MUUTOS

TYÖSUHTEET VUONNA 2025

TOISTAISEKSI
VOIMASSA OLEVAT
96 %

MÄÄRÄAIKAISET
4 %

SUKUPUOLTEN JAKAUMA
VUODEN 2025 LOPUSSA

NAINEN
67 %

MIES
33 %

TYÖNTEKIJÖIDEN VAIHTUVUUS
VUONNA 2025

15 %



Hyvinvoivat taitotalolaiset – työterveys- ja työturvallisuus

Työntekijöitä kannustetaan huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Työterveyshuollon kanssa panostetaan yhdessä ennalta ehkäiseviin käytäntöihin. Työterveyshuolto seuraa säännöllisesti työntekijöiden työterveyteen ja -turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä.

Tapaturmien osalta on huomioitu sellaiset tapaturmat, jotka ovat johtaneet vähintään yhden päivän sairauspoissaoloon. Tapaturmissa on huomioitu työaikana tapahtuneet tapaturmat. Työsuhteisille työntekijöille sattuneiden kirjattavien työtapaturmien määrä sataa kokoaikaista työntekijää kohti on 0,75. Kolme työtapaturmaa on johtanut poissaolopäiviin. Työtapaturmat ovat olleet lieviä ja niiden määrä on ollut alhainen.

Turvallisuushavainnot, läheltä piti -tilanteet ja tapaturmat käsitellään järjestelmällisesti, ja niiden taustalla olevat juurisyyt analysoidaan. Havainnoista johdettujen toimenpiteiden avulla kehitämme turvallisuuskäytäntöjä ja ehkäisemme vastaavia tilanteita ennakoivasti. Tavoitteena on nolla tapaturmaa.

Vuonna 2025 sairauspoissaoloprosentti oli 1,6 %. Sairauspoissaolojen vähäinen määrä osoittaa, että työhyvinvointiin panostaminen kannattaa. Sairauspoissaoloiksi on huomioitu poissaolot, jotka aiheuttaa työntekijän sairastuminen tai tapaturma. Sairauspoissaolopäivät on raportoitu Taitotalon henkilöstöhallintojärjestelmästä. Sairauspoissaolot on laskettu kuukausittain työssäolleelle henkilöstömäärälle.

TYÖSUHTEISILLE TYÖNTEKIJÖILLE
SATTUNEIDEN KIRJATTAVIEN
TYÖTAPATURMIEN MÄÄRÄ SATAA
KOKOAIKAISTA TYÖNTEKIJÄÄ KOHTI
VUONNA 2025

0,75

SAIRAUSPOISSAOLOPROSENTTI
VUONNA 2025

1,6 %



Hyvinvoivat taitotalolaiset – henkilöstö ja johto

Taitotalon työsuhteiset työntekijät saavat palkkaa, joka on yhtä suuri tai suurempi kuin Suomessa sovellettava vähimmäispalkka, joka määräytyy Suomessa työehtosopimusten perusteella.

Nais- ja miespuolisten työsuhteisten työntekijöidenvälistä prosentuaalista palkkaeroa koskeva mittari liittyy sukupuolten tasa-arvon periaatteeseen, jonka mukaan palkan on oltava sama. Sukupuolten palkkaerolla tarkoitetaan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskimääräisten palkkatasojen eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskimääräisestä palkkatasosta. Mies- ja naissukupuolisten työsuhteisten työntekijöiden prosentuaalinen palkkaero on 8,1 % miesten hyväksi. Palkkaero jää EU:n keskimääräistä 12,0 %:n palkkaeroa pienemmäksi (Eurostat, 2023). Palkkaero on toimialalle tyypillinen ja kansainvälisessä vertailussa maltillinen, mutta tasa-arvon edelleen kehittämistä pidetään tärkeänä.

Taitotalo on järjestäytynyt työnantaja, jossa noudatetaan Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimusta. Järjestämme TES-koulutusta koko henkilöstölle sekä esihenkilöille. Työsuhteisista työntekijöistä 98,5% kuuluu työehtosopimusten piiriin, ainoastaan johtoryhmän jäsenet eivät kuulu.

Taitotalossa ylintä päätöksentekovaltaista elintä edustaa AEL-Amiedu Oy:n hallitus. Hallituksessa on 10 jäsentä. Hallituksessa on sukupuolijakauman suhdeluvun mukaan jokaista kahta naispuolista jäsentä kohden kolme miespuolista jäsentä. [Hallituksen jäsenet ja heidän taustayhteisöt](#)

Taitotalon johtoryhmässä on neljä naispuolista ja kolme miespuolista jäsentä.

MIES- JA NAISSUKUPUOLISTEN
TYÖSUHTEISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
PROSENTUAALINEN PALKKAERO
VUONNA 2025

8,1 %

TYÖSUHTEISISTA TYÖNTEKIJÖISTÄ
KUULUU TYÖEHTOSOPIMUSTEN PIIRIIN
VUONNA 2025

98,5 %

HALLITUKSEN
SUKUPUOLIJAKAUMAN SUHDELUKU
VUONNA 2025

0,7

JOHTORYHMÄN
SUKUPUOLIJAKAUMAN SUHDELUKU
VUONNA 2025

1,3



Hyvinvoivat taitotalolaiset – henkilöstön koulutus

Osaamisen kehittäminen nähdään Taitotalossa investointina. Tahtotilamme on luoda ja kehittää toimintatapoja, joiden avulla jokaisella työntekijällä on mahdollisuus kehittyä omassa työssään. Taitotalon on oppiva työyhteisö, jossa osaava henkilöstö on menestyksemme edellytys. Työssä oppimisen lisäksi osa oppimisesta tapahtuu erilaisten koulutusten kautta. Taitotalon etu on, että asiantuntijatehtävissä koulutaudutaan säännöllisesti. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua Taitotalon sisäisen koulustarjottimen Taitavan koulutuksiin. Kehityskeskustelun kautta määritetään yksilölliset osaamistavoitteet sekä osaamisen kehittämisen tavat. Tavoitteenamme on, että keskimäärin työntekijä voi kouluttautua Taitotalon ulkopuolella työajalla 3 päivää vuodessa.

Kansainvälistyminen, verkostoituminen sekä kielitaidon kehittäminen on tunnistettu Taitotalossa ydinosaamisten painopistealueeksi. Taitotalon Erasmus+ rahoitteinen liikkuvuus- ja hanketoiminta perustuu ympäristövastuullisiin ja osallistaviin eurooppalaisiin arvoihin. Eurooppalaiset arvot, ympäristö vastuullisuus, digitaalisuus ja osallisuus ovat Erasmus+ periaatteita, jotka yhdessä Taitotalon arvojen ja strategian kanssa, ovat perustana kaikelle yhteistyössä toteutetulle kansainväliselle hanketoiminnallemme. Kansainvälinen liikkuvuustoiminta on myös osa opiskelijoiden urakehitystä ja kansainvälistä osaamista.

Keskimäärin koulutukseen käytetyssä tuloksessa on laskettu sukupuolen mukaan Taitotalon ulkopuolella tapahtunut koulututtautuminen. Koulutustunneissa ei ole mukana Taitotalon erilaiset sisäiset koulutukset, joita järjestettiin eri henkilöstöryhmille ja eri aiheista. Niitä on moninkertainen määrä ulkoisiin koulutuksiin verrattuna. Koulutustunneissa ei myöskään ole mukana lyhyet, viime aikoina yleistyneet webinaarit, joita mm. viranomaiset järjestävät enenevässä määrin. Kehitämme koulutustuntien seurannan prosesseja.

KESKIMÄÄRIN KOULUTUKSEEN KÄYTETTY AIKA TYÖNTEKIJÄÄ KOHTI VUONNA 2025

NAISET
5 h

MIEHET
9 h

Taitotalolaiset suorittivat
eettiset periaatteet koulutuksen sekä
tietoturva- ja tietosuojakoulutuksen.



Hyvinvoivat taitotalolaiset – työhyvinvointi

Meille työhyvinvointi on tärkeä asia, ja haluamme panostaa siihen. Työhyvinvointi lähtee oman itsensä johtamisesta. Työkaveria autetaan, ja työn ilot ja surut jaetaan kollegoiden kesken. Kouluttajamme pitävät työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Me muutamme opiskelijoidemme elämiä.

Työntekijöillä on käytössä vuosittainen liikunta- ja kulttuurietu. Työpäivinä henkilöstölle lounas maksaa ravintoedun verotusarvon mukaisen hinnan. 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät sekä eläkemuistaminen huomioidaan Taitotalon lahjalla. Taitotalossa palkitaan Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys (AMKE) ry:n ansioristeillä ja Keskuskauppakamarin ansiomerkeillä pitkäaikaisia työntekijöitä kiitoksena tasavuosin alkaen yli 10 vuoden työstä.

Taitotalon henkilöstön työhyvinvointiryhmä Tarmo on henkilöstön edustajien ryhmä, joka edistää työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja työn iloa sekä Taitotalon kulttuurin kehittämistä. Työhyvinvointiryhmän toiminta keskittyy vapaamuotoisiin kaikenikäisille sopiviin tapahtumiin, tempauksiin ja toimenpiteisiin. Työhyvinvointiryhmällä on vuosittainen budjetti. Tarmo toimii aktiivisesti ja järjestää liikuntaa ja yhteisöllisyyttä kehittävää toimintaa.

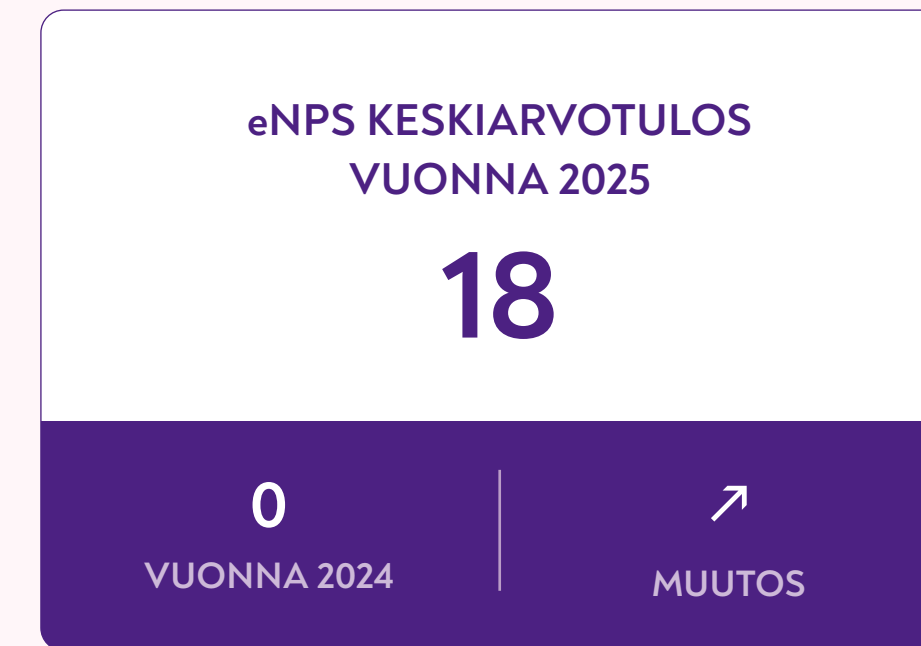
Opiskelijakuntatoiminta on opiskelijoiden lakisääteinen oikeus vaikuttaa hyvinvointiaan ja opintojaan koskeviin asioihin oppilaitoksessa. Jokaiselle opiskelijalle tulee mahdollistaa tasa-arvoinen mahdollisuus osallistua toimintaan. Opiskelijat voivat

tehdä aloitteita opiskelua, henkilökunnan ja opiskelijoiden yhteistoimintaa sekä opiskeluympäristön kehittämistä ja turvallisuutta koskevista asioista. Opiskelijakunta järjestää Taitotalossa tapahtumia, tuo esille opiskelijoiden tarpeita ja vaikuttaa asioihin.

Työntekijöiden tyytyväisyyttä ja hyvinvointia seurataan henkilökohtaisilla kehityskeskusteluilla, vuosittaisella työtyytyväisyyskyselyllä ja kuukausittaisella eNPS-mittauksella. eNPS keskiarvotulos 18 vuodelta 2025 on kohtalainen NPS -tulkintaskaalan mukaan. Tuloksessa on kuukausittaista vaihtelua ja keskiarvotulos on parantunut edellisestä vuodesta huomattavasti. Tulosta seurataan ja käsitellään ryhmätasolla.

Vuosittaisen henkilöstötutkimuksen avulla saadaan tärkeää tietoa työfiiliksistä, hyvinvoinnista, työtyytyväisyydestä ja kehittämisen kohteista. Tulokset käsitellään yhteisesti kaikkien taitotalolaisten kanssa sekä lisäksi ryhmäkohtaisesti. Ryhmäkäsittelyissä käydään läpi vahvuudet ja sovitaan seurattavat kehittämistoimet yhdessä.

Työyhteisöviretulos oli vuonna 2025 nousi edellisestä vuodesta 0,1 yksikköä ja oli 4,0 (skaalalla 0-5). Vastausprosentti 83 % on erittäin hyvä.



Hyvinvoivat taitotalolaiset – ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute

Taitotalon ammatillisen koulutuksen palautteet saadaan Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen hallinnoimilla opiskelija ja työelämäpalautekyselyillä. Opiskelijapalauteraporteilla voi tarkastella ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kokemuksia ja tyytyväisyyttä ammatillisen koulutuksen järjestämiseen.

Tutkintoa suorittavien opiskelijoiden antamat ammatillisen koulutuksen aloitus- ja päättöpalauteiden NPS-lukemat ovat erittäin hyviä. Niiden keskiarvo oli 69 vuonna 2025.

Työelämäpalautteilla saadaan työelämän kokemuksia ja tyytyväisyyttä ammatillisten oppilaitosten toimintaan järjestää oppisopimukseen ja koulutussopimukseen perustuvaa koulutusta yhteistyössä työelämän kanssa. Palaute koostuu työpaikkaohjaaja- ja työpaikkapalautteista. Taitotalon työpaikkaohjaajapalaute keskiarvo 4,3 (Skaala 1–5). Taitotalon työpaikkapalaute keskiarvo 4,4.

Taitotalossa palautteita seurataan ja analysoidaan niin koulutusryhmissä kuin johdonkatselmuksissa. Koulutus- ja ohjaushenkilöstön säännöllisissä tutkintotakomo tapaamisissa käsitellään tutkinto- ja koulutustoiminnan keskeisiä teemoja ja ajankohtaisia asioita sekä palautteita.

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN OPISKELIJAPALAUTTEEN NPS VUONNA 2025

69

61
VUONNA 2024

↗ 13 %
MUUTOS

TAITOTALON TYÖPAIKKAOHJAAJAPALAUTE KESKIARVO VUONNA 2025

4,3

4,2
VUONNA 2024

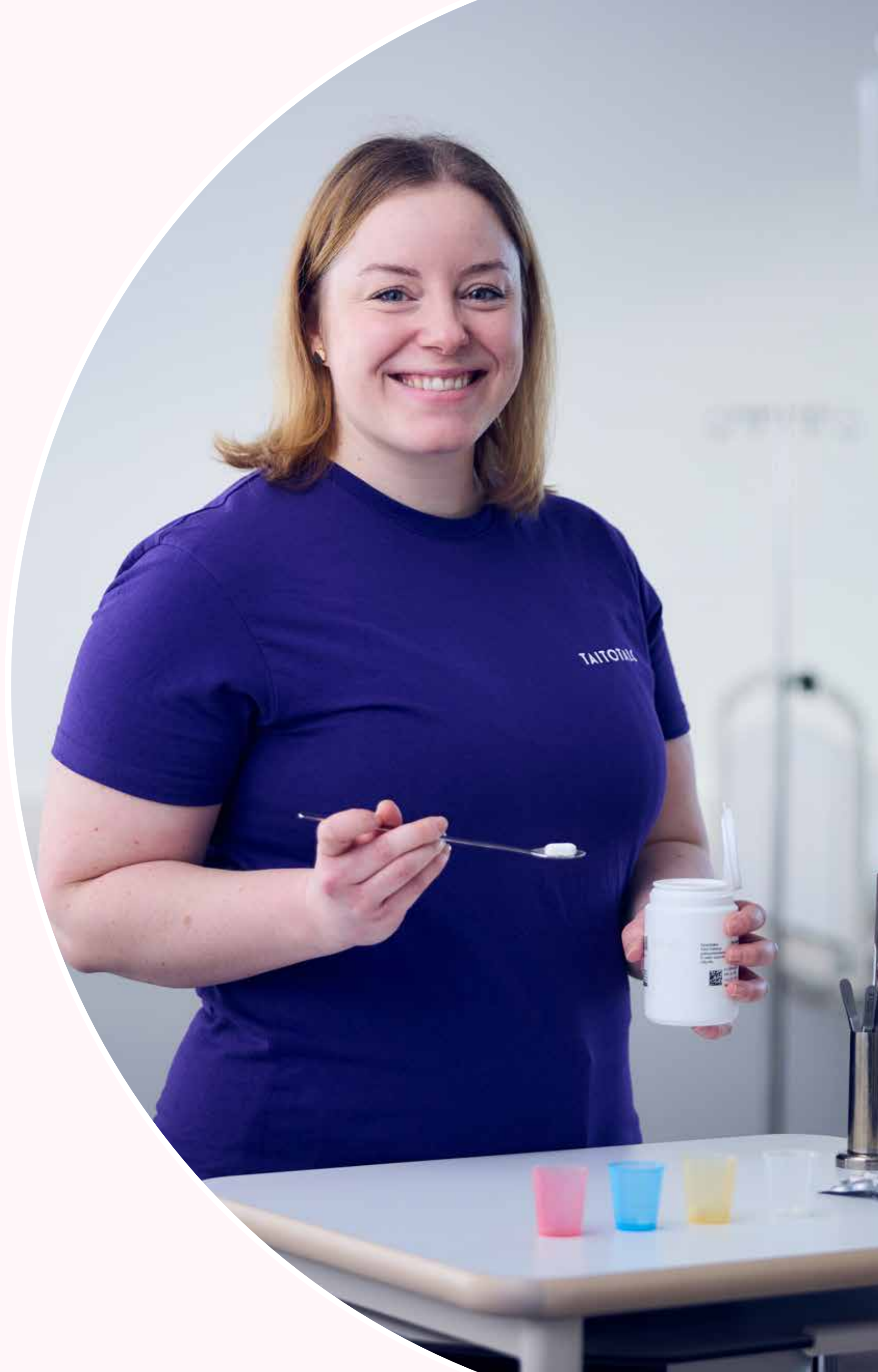
↗ 2 %
MUUTOS

TAITOTALON TYÖPAIKKAPALAUTE KESKIARVO VUONNA 2025

4,4

4,1
VUONNA 2024

↗ 7 %
MUUTOS



Kestävyysindikaattorit tavoitteiden ja johtamisen tukena – Taitotalon tulokset

Opetushallituksen yhteistyössä ammatillisten koulutuksenjärjestäjien sekä Vaski- ja Kartalla -hankkeiden kanssa kehittämät ammatillisen koulutuksen kestävyysindikaattorit ovat keskeinen osa valtakunnallisen ammatillisen koulutuksen kestävyyspolun toimeenpanoa, ja niiden tavoitteena on vahvistaa koulutuksen laadun, yhdenvertaisuuden ja vaikuttavuuden seuranta kaikkilla kestävyiden osa-alueilla.

Ensimmäinen valtakunnallinen tiedonkeruu on käynnissä keväällä 2025. Hyödynnämme kyselyn tuloksia apuvälineenä niin tavoitteiden asettamisessa ja seurannassa sekä suunnittelussa ja päätöksenteossa.

Kestävyysindikaattorin teema	Tunnusluku	Tulos 2025 (skaala 1–5)	Tulos 2024 (skaala 1–5)	Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen
Johtaminen	Opiskelijan hyvinvointi.	4,3	4,1	Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute, päättökysely
Pedagogiset ratkaisut ja osaamisen kehittyminen	Sain valmiuksia toimia ammattialani kestävän kehityksen mukaisesti.	4,3	4,2	Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute, päättökysely
Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaaminen	Oppilaitos tarjosi työpaikkaohjaajalle tai mentorille riittävästi perehdytystä tutkinnon perusteiden kestävän kehityksen ja vastuullisuuden kysymyksiin.	4	*	Ammatillisen koulutuksen työelämäpalaute, työpaikkaohjaajakysely
Työelämäyhteistyö ja kumppanuudet	Oppilaitos edistää kestävästä kehitystä ja vastuullisuutta.	4,5	*	Ammatillisen koulutuksen työelämäpalaute, työpaikkakysely
Työelämäyhteistyö ja kumppanuudet	Vaikuttavuus	4,2	4,1	Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute, päättökysely

*) Ei vielä mittarina vuonna 2024.

Hyvinvoivat taitotalolaiset – muut asiakaspalautteet

Arvostamme kaikilta asiakkailtamme niin yritysasiakkailta kuin opiskelija-asiakkailta saamaa palautetta.

Taitotalon opiskelijapalaute on keskeinen mittari sen arvioimisessa, miten hyvin lyhyt koulutuksemme vastaavat asiakkaiden odotuksiin ja tarpeisiin. Keräämämme palaute kattaa laajasti lyhyt koulutuksemme, ja kokonaisuutena asiakastyytyväisyys on erittäin korkealla tasolla.

Vaikka yleinen taso on vahva, palautteissa esiintyy luonnollista vaihtelua eri koulutusten ja toteutusten välillä. Seuraamme tuloksia järjestelmällisesti, tunnistamme ja käsittelemme tilanteet, joissa palaute jää alle tavoitetason. Vuoden 2025 opiskelijapalautteiden keskiarvo oli 4,4 (skaala 1–5). Kysely uudistettiin vuodeksi 2025.

Asiakaspalautteiden ja reklamaatioiden systemaattinen käsittely on olennainen osa vastuullista toimintaamme. Tavoitteenamme on varmistaa, että kaikki palautteet tunnistetaan, kirjataan ja käsitellään yhtenäisen prosessin mukaisesti. Kehitämme jatkuvasti prosessejamme ja toimintakulttuuria, jotta palautteet hyödynnetään tehokkaasti toiminnan parantamisessa.

LYHYTKOULUTUSTEN
OPISKELIJAPALAUTTEIDEN
KESKIARVO VUONNA 2025

4,4



VSME tietopisteet

Perusmoduuli – yleiset tiedot

B1 – Laatumisperusteet, sivut 3, 8 ja 9

B2 – Kestävämpään talouteen siirtymistä koskevat käytännöt, toimintaperiaatteet ja tulevaisuuteen suuntautuvat aloitteet, sivut 10, 13, 16-18 ja 24

Perusmoduuli – ympäristömittarit

B3 – Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt. Taitotalo ei käytä polttoaineita lämmön tai sähkön tuotantoon eikä jäähdytykseen, sivut 16-17

B4 – Ilman, veden ja maaperän pilaantuminen. Taitotalon toiminnasta ei synny suoria päästöjä ilmaan veteen tai maaperään.

B5 – Biologinen monimuotoisuus. Taitotalon toimipisteet eivät sijaitse luonnon monimuotoisuuden kannalta herkillä alueilla eivätkä sellaisten läheisyydessä.

B6 – Vesi. Taitotalo ottaa vettä ainoastaan julkisesta vesihuoltoverkosta ja johtaa vetensä viemäriverkkoon, jolloin sen vedenkulutus on lähellä nollaa. Taitotalolla ei ole raportoitavaa.

B7 – Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto, sivu 18

Perusmoduuli – yhteiskunnalliset mittarit

B8 – Työvoima – Yleiset ominaisuudet, sivu 21

B9 – Työvoima – Terveys ja turvallisuus, sivu 22

B10 – Työvoima – Palkkaus, työehtosopimus ja koulutus, sivut 23-24

Perusmoduuli – hallintoa koskevat mittarit

B11 – Korruptiosta ja lahjonnasta annetut tuomiot ja sakot. Taitotalolle ei ole annettu tuomioita tai sakkoja eikä Taitotalolla ole tuomioita tai sakkoja korruptiota tai ja lahjonnantorjuntaa koskevien lakien rikkomisesta.

Laajennettu moduuli – yleiset tiedot

C1 – Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyys – asiaa koskevat aloitteet, sivut 11-14 ja 25-28

C2 – Kuvaus kestävämpään talouteen siirtymistä koskevista käytännöistä, toimintaperiaatteista ja tulevaisuuteen suuntautuvista aloitteista, sivut 11-14

Laajennettu moduuli – ympäristömittarit

C3 – Kasvihuonekaasujen vähentämistavoitteet ja ilmastosiirtymä, sivut 16-19

C4 – Ilmastoriskit. Taitotalo ei ole tunnistanut ilmastoon liittyviä uhkia tai ilmastoon liittyviä siirtymätapahtumia, jotka aiheuttavat yritykselle ilmastoon liittyviä bruttoriskejä.

Laajennettu moduuli – yhteiskunnalliset mittarit

C5 – Työvoiman ominaispiirteitä koskevat lisätiedot (yleiset tiedot) sivu 23

C6 – Omaa työvoimaa koskevat lisätiedot, Ihmisoikeuksia koskevat toimintaperiaatteet ja prosessit, sivu 11

C7 – Vakavat ihmisoikeuksien loukkaukset. Taitotalolla ei ole todennut lapsityövoimaa, pakkotyötä, ihmiskauppaa, syrjintää tai muita vastaavia tapauksia omassa työvoimassaan. Taitotalo ei ole tietoinen vahvistetuista tapauksista, joissa on osallisena arvoketjun työntekijöitä tai vaikutusten kohteena olevia yhteisöjä.

C8 – Tietyistä toiminnoista saadut tulot ja sulkeminen EU:n vertailuarvojen ulkopuolelle. Taitotalo ei toimi kiistanalaisilla toimialoilla eikä sitä ole suljettu pois EU:n vertailuindeksistä

C9 – Hallintoelimen sukupuolijakauma, sivu 23

IOI
AIT

TAITOTALO