

TILINPÄÄTÖS 2025



Etelä-Karjalan
koulutuskuntayhtymä

Sisällysluettelo

1 Toimintakertomus

1.1 Kuntayhtymän johtajan katsaus	4
1.2 Kuntayhtymän hallinto	6
1.2.1 Organisaatio 31.12.2025	6
1.2.2 Toimielimet	7
1.2.3 Henkilöstö	12
1.2.4 Sisäinen valvonta ja riskienhallinta	20
1.3 Kuntayhtymän talous	22
1.3.1 Arvio todennäköisestä tulevasta kehityksestä	24
1.4 Saimaan ammattiopisto Sampon toiminta	25
1.4.1 Oppimisen ja ohjauksen toiminta	26
1.4.2 Kehittämisen ja tukipalveluiden toiminta	29
1.4.3 Talous- ja hallintopalveluiden toiminta	31
1.4.4 Yhteisten palveluiden toiminta	34
1.5 Laskelmat ja tunnusluvut	36
1.5.1 Tuloslaskelma ja sen tunnusluvut	36
1.5.2 Rahoituslaskelma ja sen tunnusluvut	37
1.5.3 Tase ja sen tunnusluvut	38
1.5.4 Kokonaistulojen ja -menojen laskelma	40
1.6 Kuntakonsernin toiminta ja talous	40
1.7 Tilikauden tuloksen käsittely	41

2 Toteutumisvertailut

2 Toteutumisvertailu	42
2.1 Kuntayhtymän toiminnan strategiset päämäärät ja tavoitteet	43
2.2 Käyttötalousosan toteutumisvertailu (sisäiset erät mukana)	48
2.2.1 Käyttötalousosan toteutumisvertailu luottamushenkilöhallinto ja tarkastustoimi	48
2.2.2 Käyttötalousosan toteutumisvertailu Saimaan ammattiopisto Sampo	49
2.2.3 Käyttötalousosan toteutumisvertailu koko kuntayhtymä	50
2.3 Tuloslaskelmaosan toteutumisvertailu (ulkoiset erät)	51
2.4 Investointiosan toteutumisvertailu	52
2.5 Rahoitusosan toteutumisvertailu	53
2.6 Taseen tunnuslukujen toteutumisvertailu	53

3 Tilinpäätöksen liitetiedot

3.1 Opiskelijatilastot	55
------------------------	----

4 Eriytetyt tilinpäätökset ja muut eriytetyt laskelmat

4.1 Tytäryhtiö Edusampo Oy	57
----------------------------	----



1 TOIMINTAKERTOMUS

Kuntayhtymän johtajan katsaus 1.1

Sampo saavutti Great Place to Work -sertifikaatin syksyllä 2025. Sertifointia edelsi pitkäjänteinen työ organisaatiokulttuurin, johtamisen ja erityisesti henkilöstön hyvinvoinnin vahvistamiseksi. Sertifikaatti perustuu henkilöstön kokemukseen ja kertoo luottamuksesta, yhteisöllisyydestä ja työn merkityksellisyydestä. Henkilöstön hyvinvointi on Sampon toiminnan keskiössä, ja se näkyy myös opiskelijoiden arjessa, kohtaamisissa ja oppimisen laadussa.

Joulukuussa 2025 Okka-säätiön hallitus myönsi Sampolle kestävän kehityksen sertifikaatin. Sertifikaatin saamista edelsi vuoden kestänyt hakuprosessi ja usean vuoden panostus kestävän kehityksen parissa. Saavutus on merkittävä osa strategiamme toteuttamista ja se on tunnustus kestävän kehityksen eteen tekemästämme työstä.

Ammattiopiston opiskelijamäärä pieneni edellisestä vuodesta. Syyinä tähän oli Opetus- ja kulttuuriministeriön päätös vähentää aikuiskoulutusta. Tämä iski Suomen maakunnista kaikkein eniten Etelä-Karjalaan. Sampon rahoituksen perusteena olevien opiskelijavuosien määrää vähennettiin noin 11 prosenttia vuoden 2025 alusta alkaen.

Edusampo Oy:n toimesta jatkettiin EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevien opiskelijoiden kouluttamista maakunnan työvoimatarpeen kannalta keskeisillä aloilla. Toimintavuoden lopulla hyväksyttiin uusi lainsäädäntö, minkä mukaisesti tutkintovientikoulutus siirtyy jatkossa suoraan kuntayhtymän hoitettavaksi. Toimintavuonna Edusampon kautta syntyi tutkintovienti mukaan luettuna yhteensä 81 opiskelijavuotta. Tämä on selkeästi aiempaa vähemmän, koska työvoimakoulutus siirtyi vuoden 2025 alussa suoraan kuntayhtymän kautta järjestetyksi koulutukseksi.

Strategiakausi 2022–2025 on ollut Sampoissa merkittävän muutoksen aikaa. Vuoden 2023 alussa siirryimme tiimiorganisaatioon, mikä muutti tapaamme tehdä työtä ja vahvisti yhteisöllisyyttä, luottamusta ja jaettua vastuuta. Strategiakauden aikana dialogi ja vuorovaikutus ovat vahvistuneet, keskustelukulttuuri on tullut avoimemmaksi ja johtaminen lähemmäksi arjen työtä. Samalla olemme kehittäneet henkilöstön osaamista pitkäjänteisesti sekä uudistaneet pedagogiikkaa, digitaalisia toimintatapoja ja kestävän kehityksen mukaisia käytäntöjä.

Vuoden 2025 aikana katse kääntyi vahvasti tulevaan uuden valtuuston ja hallituksen aloittaessa työnsä kesällä. Sampon uuden

strategian valmistelu kaudelle 2026–2029 oli käynnissä uuden luottamushenkilöjohdon aloittaessa työnsä. Strategiatyö tehtiin Sampon kulttuuriperiaatteiden mukaisesti yhdessä ja dialogia painottaen. Henkilöstö, opiskelijat ja sidosryhmät olivat laajasti mukana keskustelemassa Sampon tulevaisuuden suunnasta, ja työ rakentui yhteiselle ymmärrykselle siitä, mihin haluamme seuraavaksi kehittyä. Uusi strategia luo suuntaviivat tuleville vuosille ja antaa meille yhteisen pohjan jatkaa työtä rohkean oppimisen ja hyvinvoivan yhteisön rakentamiseksi.

Toimintavuoden aikana toteutettiin Imatralla kuntayhtymän historian suurinta kiinteistöinvestointia, jonka on määrä valmistua vuoden 2026 aikana. Kiinteistöinvestoinnit on suunniteltu rahoitettavan lainalla sekä muuttamalla nykyisen koulutuksen toimintamalleja ja tuotteita niin, että kaikki koulutukset toimivat taloudellisesti ja niiden katteet ovat positiivisia.

Kuntayhtymän talous ja talouden tunnusluvut kehittyivät talousarviota paremmiksi. Toimintakate oli 2,7 M€ ja tilikauden ylijäämä oli 0,4 M€. Hyvä taloudellinen tulos antaa entistä paremmat mahdollisuudet menestyä tulevaisuudessa. Haasteena tulevaisuudessa on kiristyvästä rahoituksesta huolimatta pitää opetuksen määrä ja laatu mahdollisimman korkealla tasolla opiskelijoiden osaamisen varmistamiseksi. Johtamisen vastuullisuus ja tarkkuus tuottojen ja kustannusten osalta on edellytys tulevien laajojen kiinteistöinvestointien lainanhoitomenojen ja poistojen hoitamiseksi. Johtamisen tarkkuus näkyy positiivisen tuloksen saavuttamisessa.

Merkittävistä rahoitukseen vaikuttaneista opiskelijavuosileikkauksista johtuen vuoden aikana pidettiin yhteistoimintaneuvottelut toiminnan sopeuttamiseksi uuteen tilanteeseen. Neuvotteluiden tavoitteena oli 2,13 M€:n kustannussäästöt ja ne toteutettiin leikkaamalla kaikkia kustannuksia.

Esitän parhaat kiitokset henkilöstölle, opiskelijoille ja luottamushenkilöille vuoden aikana saavutetuista hyvistä tuloksista ja rohkeasta asenteesta kokeilla uusia asioita strategian mukaisesti.

Antti Lehmusvaara

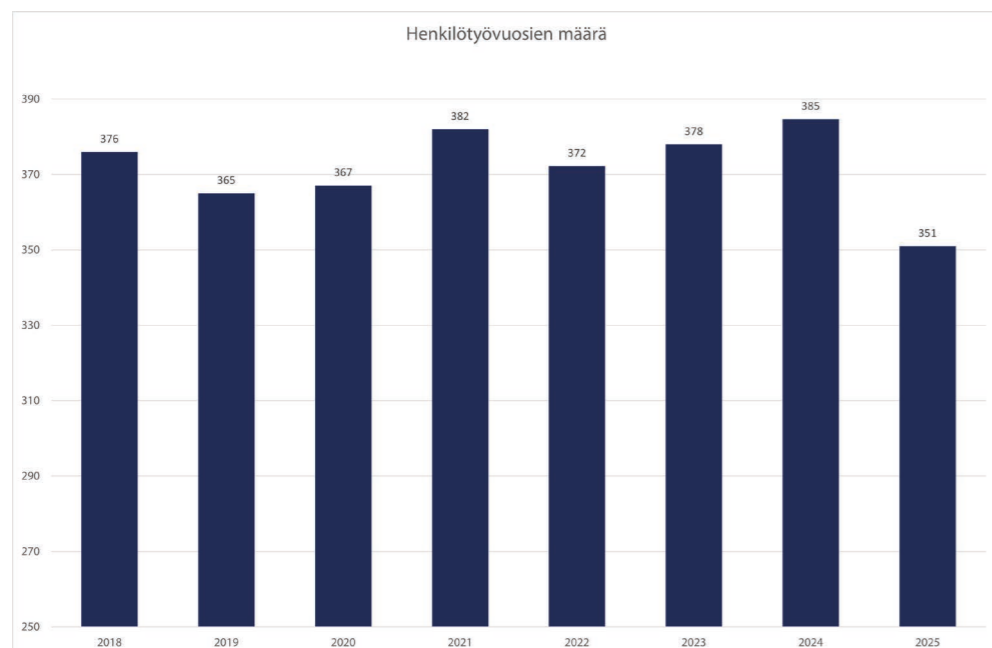
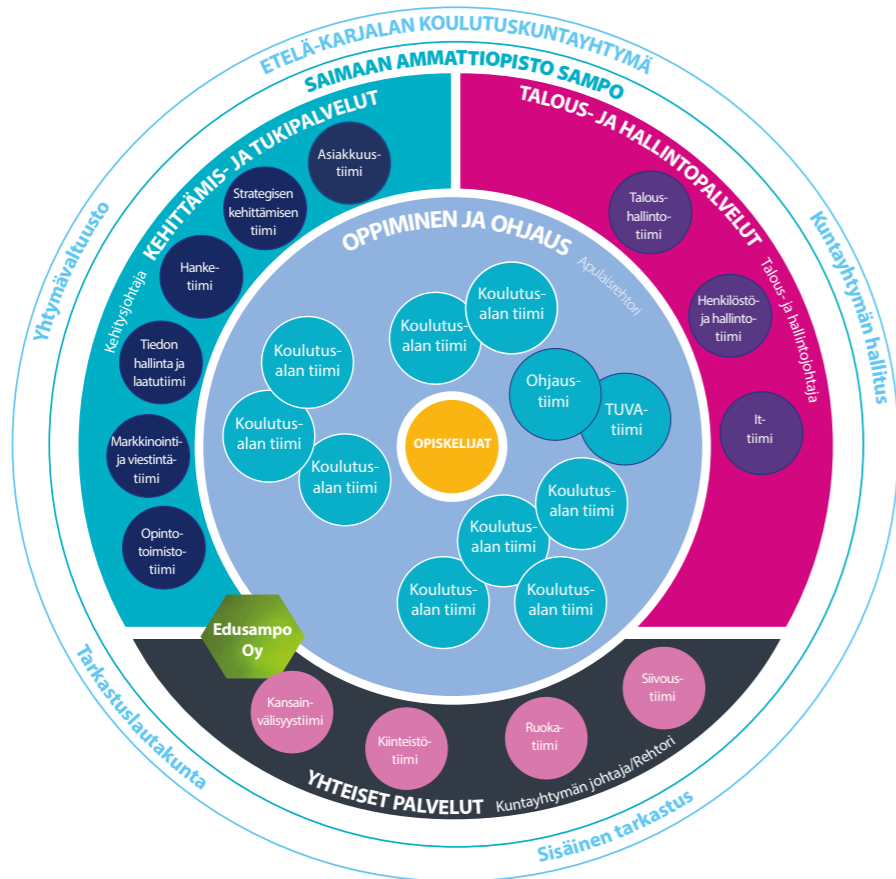
kuntayhtymän johtaja



1.2 Kuntayhtymän hallinto

1.2.1. Organisaatio 31.12.2025

Samossa on tiimiorganisaatio, jossa tulosyksiköitä on neljä ja niiden sisällä 60 kotitiimiä. Kotitiimin lisäksi voi kuulua eri asiantuntijoi- ta koottuihin kehittämis- ja projektitiimeihin; esimerkiksi hyvinvointitiimi, henkilöstön kehittämistiimi, tiedonhallintatiimi ja kestävän kehityksen tiimi. Tiimiorganisaatiossa tiimit näkyvät arjen tekemisessä ja työssä, siinä miten toimimme ja teemme päätöksiä sekä miten kehitämme toimintaamme.



Kuva: Henkilötyövuosien määrä

1.2.2 Toimielimet

YHTYMÄVALTUUSTO, KEVÄT 2025			
Jäsen	Läsnä	Henk.koht. varajäsen	Läsnä
Imatran kaupunki			
Arno Pihkala	1/1	Toni Koppanen	
Jari Beloff	0/1	Pia Helveranta	
Johannes Hallikas	1/1	Pentti Peltonen	
Jouko Partanen	1/1	Tomi Sillanvuo	
Irma Hujanen, pj.	1/1	Marja-Leena Patrakka	
Krista Nordberg, 29.4.2025 saakka	0/1	Heini Vesterinen	1/1
Jouko Rossi	1/1	Pasi Holappa	
Eija Hauska-Mertanen	1/1	Aura Kinnari	
Marja Vainikainen, 29.4.2025 saakka	0/1	Anne Pajunen	1/1
Lappeenrannan kaupunki			
Sanna Kemppainen	1/1	Mari Pienmunne	
Markku Huotarinen, 1. vpj.	1/1	Lauri Melanen	
Emma Multanen	1/1	Linda Brandt-Ahde	
Liina Luukkonen	0/1	Larisa Arminen	
Marko Vainikka	1/1	Niilo Hendolin	
Kalle Rapi	1/1	Otto Valavuo	
Pentti Pulli	0/1	Janne Hongisto	
Seija Hovi-Kuikko	1/1	Mirva Hyvärinen	
Markku Papinniemi, 2. vpj.	1/1	Jari Pekkanen	
Ari Hooman, 29.4.2025 saakka	0/1	Risto Huovinen	
Juha Turkia, 29.4.2025 alkaen	1/1	Risto Huovinen	
Anne Leminen	1/1	Jouni Havukainen	
Lemin kunta			
Jarkko Ovaskainen	1/1	Petteri Holopainen	
Luumäen kunta			
Anne Marttila-Inkilä	1/1	Virpi Nurmilaukas	
Parikkalan kunta			
Ritva Wilska-Neuvonen	1/1	Jorma Karjalainen	
Rautjärven kunta			
Mirja Vaittinen	0/1	Satu Piik	1/1
Ruokolahden kunta			
Hanne Rinkinen	1/1	Pinja Aroalho	
Savitaipaleen kunta			
Maija Saimalahti	1/1	Heli Enberg	
Taipalsaaren kunta			
Kirsi Rehunen	1/1	Sanna Kontunen	

YHTYMÄVALTUUSTO, 1.6.2025 ALKAEN

Jäsen	Läsnä	Henk.koht. varajäsen	Läsnä
Imatran kaupunki			
Kaisa Hammaren	2/2	Anna Keskiäsaari	
Sonja Huhtiranta	1/2	Krista Nordberg	1/2
Kaisa Kontiainen	1/2	Marja-Leena Patrakka	
Ville Lamberg	2/2	Teppo Herttuainen	
Timo Niemi	2/2	Juho Tanttu	
Antti Pajari	1/2	Sami Havia	
Jouko Partanen	2/2	Arto Rossi	
Pia Rantanen	1/2	Anna Helminen	
Viivi Veijalainen	2/2	Rinja Kuikka	
Lappeenrannan kaupunki			
Markku Huotarinen	2/2	Olli Pyysing	
Sami Hänninen	2/2	Antti Normi	
Sirkka Kaksonen	1/2	Sirpa Nurkkala-Kilpiäinen	1/2
Jouni Kemppi, 2. vpj.	2/2	Pekka Lukkari	
Emma Koistinen	2/2	Emilia Hiiri	
Saana Kokko	2/2	Jani Mäkelä	
Christina Nenonen	1/2	Samuel Mustakallio	1/2
Minna Paajanen	2/2	Ulla-Riitta Hyöppinen-Sipari	
Tiia Puolakka, 1. vpj.	2/2	Päivi Löfman	
Sami Ravattinen, pj.	2/2	Ville Hokkanen	
Sanni Vainikka	2/2	Seija Hovi-Kuikko	
Lemin kunta			
Matti Tapanainen	2/2	Tarja Husu-Tuuliainen	
Luumäen kunta			
Sakari Kivimäki	2/2	Patrik Pilhjerta	
Parikkalan kunta			
Sakari Paakkinen	2/2	Noora Pekkala	
Rautjärven kunta			
Noora Jylhä	2/2	Markus Raatikainen	
Ruokolahden kunta			
Hilma-Liina Luumi	2/2	Lauri Hammarén	
Savitaipaleen kunta			
Kimmo Kerkkänen	2/2	Laura Nikkilä	
Taipalsaaren kunta			
Marja Tiitto	2/2	Osmo Laine	

Yhtymävaltuusto kokoontui kolme kertaa vuoden 2025 aikana**Yhtymävaltuuston kokous 1/2025, 29.4.2025**

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Pöytäkirjan tarkastajien valinta

Eron myöntäminen yhtymävaltuuston jäsenelle ja uuden jäsenen valitseminen, Imatra

Eron myöntäminen yhtymävaltuuston jäsenelle ja uuden jäsenen valitseminen, Imatra

Eron myöntäminen yhtymävaltuuston jäsenelle ja uuden jäsenen valitseminen, Lappeenranta

Tarkastuslautakunnan arviointikertomus 2024

Vuoden 2024 tilintarkastuskertomus, tilinpäätöksen hyväksyminen ja vastuuvapaudesta päättäminen

Kokous- ja vuosipalkkioiden määrien tarkistaminen

Lisätalousarvio vuodelle 2025

Yhtymävaltuuston kokous 2/2025, 26.6.2025

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Pöytäkirjan tarkastajien valinta

Yhtymävaltuuston kokoonpano 2025–2029

Yhtymävaltuuston vaalilautakunnan sekä lautakunnan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valinta

Yhtymävaltuuston puheenjohtajan, yhtymävaltuuston 1. varapuheenjohtajan ja yhtymävaltuuston 2. varapuheenjohtajan valinta

Kuntayhtymän hallituksen jäsenten ja varajäsenten valinta sekä kuntayhtymän hallituksen puheenjohtajan, 1. varapuheenjohtajan ja 2. varapuheenjohtajan valinta

Tarkastuslautakunnan jäsenten ja varajäsenten valinta sekä tarkastuslautakunnan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valinta

Yhtymävaltuuston pöytäkirjanpitäjän valinta

Yhtymävaltuuston kokouskutsu, kokouksista tiedottaminen ja kutsuttavat osallistujat

Yhtymävaltuuston kokous 3/2025, 14.10.2025

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Pöytäkirjan tarkastajien valinta

Yhtymävaltuuston varajäsenen valitseminen, Lappeenranta

Vastine tarkastuslautakunnan arviointikertomukseen vuodelta 2024 ja raportti hallituksen tekemistä toimenpiteistä

Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän strategia 2026–2029

Talousarvio 2026 ja toiminta- ja taloussuunnitelma 2026–2028

Tilintarkastuspalvelujen hankinta vuosille 2026–2029

Sidonnaisuusilmoitusten tiedoksianto valtuustolle



TARKASTUSLAUTAKUNTA, KEVÄT 2025

Jäsen	Läsnä	Henk.koht. varajäsen	Läsnä
Jouko Partanen, pj.	4/4	Ari Seppänen	
Jouko Rossi, vpj.	4/4	Tomi Kovanen	
Tiina Pulkkinen	4/4	Johanna Söderlund	
Mirja Henttonen	4/4	Anne Marttila-Inkilä	
Ari Hooman	4/4	Jari Pekkanen	

TARKASTUSLAUTAKUNTA, 1.6.2025 ALKAEN

Jäsen	Läsnä	Henk.koht. varajäsen	Läsnä
Jouko Partanen, pj.	5/5	Jukka Misukka	
Markku Huotarinen, vpj.	5/5	Erkki Kämäräinen	
Jari Lantta	5/5	Taina Lonka	
Päivi Löfman	5/5	Tarja Vahtokari	
Kaisa Pohjola	5/5	Anu Miettinen	

Tarkastuslautakunnalla oli toimintavuoden aikana 9 kokousta. Tarkastuslautakunnan sihteerinä ja esittelijänä toimi hallintosihteerinä Marjo Ruokoniemi.



KUNTAYHTYMÄN HALLITUS, KEVÄT 2025

Jäsen	Läsnä	Henk.koht. varajäsen	Läsnä
Jouni Kemppe, pj.	6/6	Sami Saukkonen	
Titta Pitman, 1. vpj.	6/6	Kaisa Kontiainen	
Kimmo Klemola, 2. vpj.	6/6	Tiina Lavikka	
Vesa Räsänen	6/6	Jari Kahelin	
Kari Rikkilä	6/6	Suvi Vallentin	
Päivi Löfman	6/6	Emma Multanen	
Helena Roiha	6/6	Niina Ahola	
Anne Nissinen	6/6	Timo Paajanen	
Saana Kokko	6/6	Teemu Liukkonen	
Joni Nenonen	6/6	Sami Rossi	
Yhtymävaltuuston puheenjohtajisto			
Irma Hujanen, pj.	6/6		
Markku Huotarinen, 1. vpj.	6/6		
Markku Papinniemi, 2. vpj.	6/6		

KUNTAYHTYMÄN HALLITUS, 1.6.2025 ALKAEN

Jäsen	Läsnä	Henk.koht. varajäsen	Läsnä
Katriina Ovaska, pj.	6/6	Sami Saukkonen	
Anne Nissinen, 1. vpj.	6/6	Viivi Veijalainen	
Irma Hujanen, 2. vpj.	6/6	Kalle Porkka	
Matti Hiltunen	4/6	Hannu Heltimoinen	1/6
Kimmo Klemola	6/6	Lauri Tiainen	
Tommi Kukkonen	6/6	Marianne Viinikainen	
Jenni Matikainen	6/6	Mari Pienmunne	
Sanna Prior	5/6	Lotta Häkämies	
Kari Rikkilä	6/6	Rasmus Lempinen	
Vesa Räsänen	6/6	Jarmo Maijanen	
Yhtymävaltuuston puheenjohtajisto			
Sami Ravattinen, pj.	5/6		
Tiia Puolakka, 1. vpj.	2/6		
Jouni Kemppe, 2. vpj.	6/6		

Kuntayhtymän hallitus kokoontui 12 kertaa

Hallituksen kokouksissa esittelijänä toimi kuntayhtymän johtaja. Hallituksen pöytäkirjanpitäjänä toimi hallintopäällikkö. Pysyvinä asiantuntijoina kokouksiin ovat osallistuneet talous- ja hallintojohtaja, apulaisrehtori, kehitysjohtaja sekä henkilöstöpäällikkö.

1.2.3 Henkilöstö

Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Vuoden lopussa kuntayhtymässä työskenteli päätoimisesti 338 henkilöä, mikä on 42 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Henkilötyövuosina työpanoksen vähennys edellisestä vuodesta oli 34 htv (- 8,8 %). Vakinaisen henkilöstön osuus koko päätoimisesta henkilöstöstä oli 94,4 %.

Valtionosuusrahoituksen vähentymisen takia kuntayhtymän hallitus päätti 19.12.2024 käynnistää koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Tavoitteena oli tasapainottaa 2,13 M€ alijäämä vuoden 2026 loppuun mennessä. Säästöjä haettiin rakenteita ja toimintoja uudistamalla, mutta henkilöstöön kohdistui myös lomautuksia, osa-aikaistamisia ja irtisanomisia.

HENKILÖSTÖ 31.12.	2023			2024			2025			Muutos-% edellisestä vuodesta
	vakinaiset	määräaikaiset	Yht.	vakinaiset	määräaikaiset	Yht.	vakinaiset	määräaikaiset	Yht.	
Päätoiminen henkilöstö										
Opetushenkilöstö	264	17	281	263	17	280	238	14	252	-10,0
Muu henkilöstö	90	10	100	91	9	100	81	5	86	-14,0
Päätoiminen henkilöstö yht.	354	27	381	354	26	380	319	19	338	-11,1
Sivutoiminen henkilöstö										
- Opettajat										
- Muu henkilöstö										
Henkilöstö yhteensä	354	27	381	354	26	380	319	19	338	-11,1
Henkilötyövuodet *)	333	44	378	340	45	385	321	30	351	-8,8

* Henkilötyövuodella tarkoitetaan palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärää kalenteripäivinä/365*(osa-aikaprosentti/100). Henkilötyövuosissa on mukana sekä pää- että sivutoiminen henkilöstö.

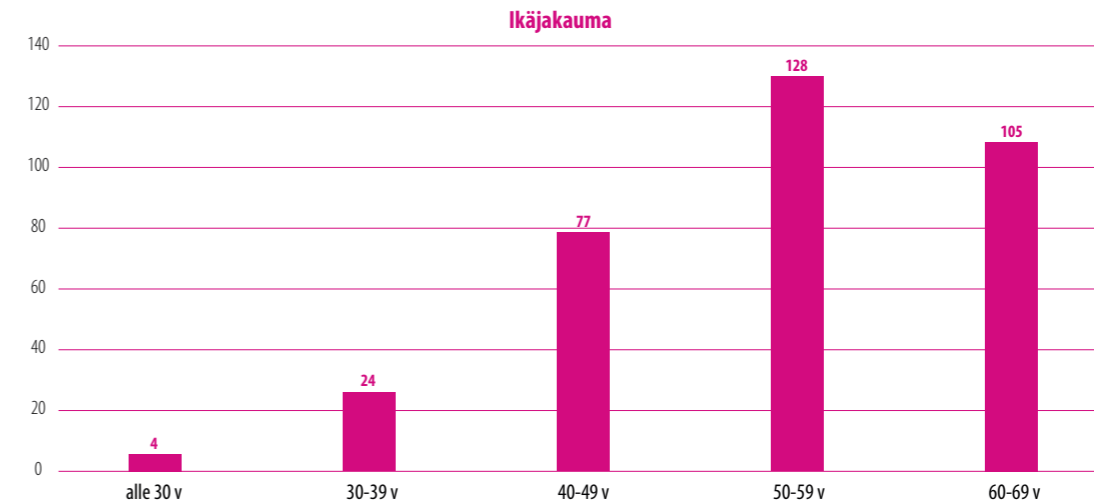
Alla olevassa taulukossa on esitetty henkilöstömäärä 31.12.2025 sekä henkilötyövuodet tulosityksikoittain.

TULOSYKSIKKÖ	HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 31.12.2025			Osuus henkilöstöstä	Henkilötyövuodet 1.1.-31.12.2025
	Päätoimiset	Sivutoimiset	Yhteensä		
Yhteiset palvelut	38		38	11,2	41
Talous- ja hallintopalvelut	20		20	5,9	19
Kehittämisen- ja tukipalvelut	29		29	8,6	29
Oppiminen ja ohjaus	251		251	74,3	262
Yhteensä	338	0	338	100,00	351

Henkilöstön ikärakenne

Kuntayhtymän päätoimisen henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa oli 53,3 vuotta. Henkilöstön keski-ikä nousi 0,5 vuotta edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstöstä 68,9 % oli vuoden lopussa 50 vuotta täyttäneitä. 50 vuotta täyttäneiden osuus henkilöstöstä nousi edellisestä vuodesta hieman (66,0 %).



Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen tukee kuntayhtymän strategisten tavoitteiden saavuttamista. Kuntayhtymän henkilöstöllä oli mahdollisuus kouluttautua ja kehittyä osallistumalla henkilöstö- ja koulutus suunnitelman mukaisiin koulutuksiin sekä osaamisen kehittämiseen liittyviin hankkeisiin.

Sampon järjestämiä koko henkilöstölle tarkoitettuja kehittämissäiviä oli kolme puolikasta päivää. Niiden avulla vahvistettiin koko henkilöstön osaamista strategiassa, turvallisuudessa, hyvinvoinnissa sekä yhteisöllisyydessä. Lisäksi opetus- ja ohjaushenkilöstölle oli yksi puolikas koulutuspäivä pedagogiikan kehittämisestä sekä opetunneilla työpajoja opetuksen arkeen ja

pedagogiikkaan liittyvistä teemoista. Substanssiosaamista vahvistettiin tiimeissä osallistumalla erilaisiin ajankohtaisiin ja omaa alaa tukeviin koulutuksiin.

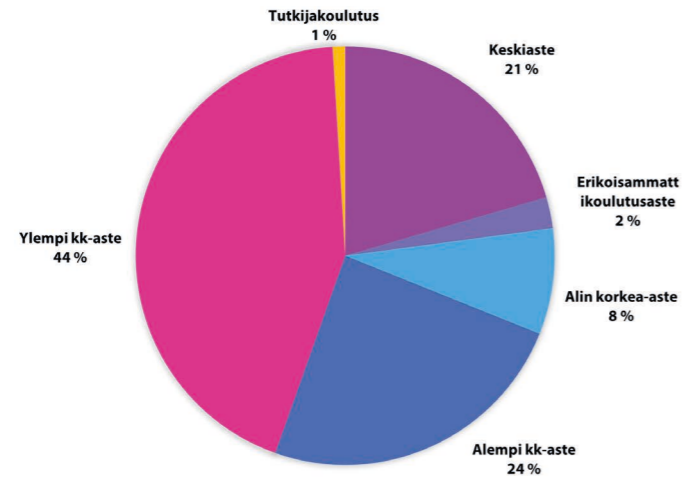
Tiimivalmennusta tarjottiin kaikille henkilöstöryhmille sisäisen valmennustiimin avulla. Uuden henkilöstön on ollut mahdollisuus osallistua sisäiseen Tiimioppiva Sampo -valmennukseen.

Osaamisen kehittämiseen käytettiin noin 778 000 euroa. Koulutuspäivien määrä osallistujaa kohden laski edellisvuodesta 5,4 → 3,2.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	Osallistujien määrä	Pv / osallistuja
Ammatillinen henkilöstökoulutus	352	2,5
Muu osaamisen kehittäminen (esim. mentorointi, työyhteisövalmennus, työkierto, perehdyttäminen)	193	1,7

Päätoimisesta opetushenkilöstöstä muodolliset kelpoisuusvaatimukset täyttävien osuus oli 96,0 %, kuten oli myös vuonna 2024. Kelpoisuudella tarkoitetaan pääsääntöisesti sitä, että opettaja on suorittanut pedagogiset opinnot, hänellä on vähintään kolmen

vuoden käytännön työkokemus opetettavasta aineesta sekä koulutuksena soveltuva korkeakoulututkinto.



Kuva: Henkilöstön koulutustaso

Terveysperusteiset poissaolot ja työhyvinvointi

Kuntayhtymän työntekijät ovat oikeutettuja lakisääteisten ennaltaehkäisevien työterveyshuollon palveluiden lisäksi yleislääkäritasoihin sairaanhoidon palveluihin palvelussuhteen kestänyt kuusi kuukautta. Palveluihin sisältyvät määritellyt laboratorio- ja kuvantamistutkimukset sekä määritellyissä tapauksissa erikoislääkäreiden konsultaatiot, joissa hoitovastuu säilyy työterveyslääkärillä. Työterveyshuollon palveluihin sisältyvät myös työpsykologin lyhytterapia ja työfysioterapeutin suoravastaanotto. Työnantaja mahdollisti henkilöstölle maksuttoman kausi-influenssarokotuksen. Työterveyshuollon palvelut kuntayhtymälle tuotti Pihlajalinna Oyj.

Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot vähentyivät edelliseen vuoteen verrattuna 641 kalenteripäivää (10,0 %). Päätoimista henkilöä kohden terveysperusteisia poissaoloja oli keskimäärin 15,8 kalenteripäivää, kun edellisenä vuonna vastaava luku oli 16,1 kalenteripäivää. Opetushenkilöstön terveysperusteiset poissaolot henkilöä kohti vähentyivät edellisen vuoden 15,9 kalenteripäivästä 15,6 kalenteripäivään ja muun henkilöstön vähentyivät edellisen vuoden 16,6 kalenteripäivästä 16,3 kalenteripäivään.

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	Kalenteripäivät	% työajasta	1000 euroa	% palkkakustannuksista
Yhteensä	5480	4,0	590,76	3,1
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	740			
4 - 29 pv	1509			
30 - 60 pv	739			
61 - 90 pv	727			
91 - 180 pv	1216			
yli 180 pv	549			
Keskimäärin / henkilötyövuosi	15,8			
Keskimäärin / opetushenkilöstö	15,6			
Keskimäärin / muu henkilöstö	16,3			

Koko vuoden palveluksessa olleita henkilöitä, joilla ei ollut terveysperusteisia poissaoloja, oli yhteensä 112. Vuonna 2024 vastaava henkilömäärä oli 108.

Terveysperusteisten poissaolopäivien määrä siis vähentyi edelliseen vuoteen verrattuna. Pitkät, 61–180 päivää kestäneet sairauslomot kuitenkin lisääntyivät selvästi lyhyempien poissaolosten vastaavasti vähentyessä. Merkittävimmiä sairauspoissaolosten diagnosoimiseksi ovat vakiintuneet mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.

Esihenkilön luvalla poissa työstä saa olla sairastumispäivän lisäksi enintään yhdeksän päivää. Omailmoituspoissaolo on tarkoitettu sellaisiin sairauksiin, jotka yleensä menevät ohi kotona levossa ilman erityistä hoitoa; esimerkkinä hengitystieinfektiot. Omailmoituspoissaolot eivät ole mukana poissaolosten tarkastelussa diagnosoimittain.

Työssä jaksamista tuettiin työkykyjohtamisen kehittämissuunnitelman mukaisesti erilaisilla järjestelyillä kuntayhtymän sisällä sekä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti pyrittiin työkyvyn heikkenemisen varhaisempaan tunnistamiseen sekä hyödynnettiin erilaisia osa-aikaisia mahdollisuuksia keventämään työuran jatkumista ja helpottamaan työhön paluuta pitkiltä poissaoloilta. Näitä ratkaisuja val-

Työsuojelun toimintakauden 2022–2025 avaintavoitteet ja kehittämiskohteet olivat:

- kemikaaliturvallisuuden parantaminen
- työsuojelutietouden lisääminen
- henkilöstön työssä jaksamisen ja työkyvyn tukeminen

Edellä mainittujen avaintavoitteiden avulla pyrittiin vakiinnuttamaan työturvallisuutta lisääviä toimintatapoja.

misteltiin kolmikantaisissa työkykyneuvotteluissa (14 kpl) sekä välittömällä yhteistyöllä esihenkilöiden, henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon kesken.

Työn kuormittavuuteen kiinnitettiin huomiota jatkamalla edelleen työturvallisuuslain vastaisten henkisten tai fyysisten työturvallisuusriskien sekä henkilöstön kuormittumiseen, epäasialliseen kohteluun ja kiusaamiseen liittyvien asioiden käsittelyä kaikissa tiimien ja yksiköiden virallisissa kokouksissa.

Kuntoutuksen osalta mahdollistettiin edelleen henkilöstön osallistuminen kaikkiin Kelan kuntoutuksiin palkallisella ajalla. Kuntoutuksen tavoitteena on, kuntoutuslajin mukaan, auttaa elämään sairauden kanssa, tukea työelämässä pysymistä sekä helpottaa palaamista työelämään sairauden jälkeen.

Työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitykset toteutettiin suunnitellusti neljässä kohteessa. THL:n oppilaitosympäristön terveellisyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin tarkastus toteutettiin Metsäkoululla yhteistyössä kaupunkien ympäristötoimen, opiskelijaterveydenhuollon, oppilaitoksen johdon, työntekijöiden ja opiskelijoiden kanssa.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana viisi ja **työsuojelutoimikunta** neljä kertaa.

Työsuojelutoimikunta suunnitteli avaintavoitteiden mukaisia toimenpiteitä työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin parantamiseksi ja niiden etenemistä seurattiin toimikunnan jokaisessa kokouksessa. Kemikaalihallintajärjestelmän käyttööntoiminta toteutui kaikissa yksiköissä. Järjestelmä soveltuu hyvin käytettäväksi ja hyödynnettäväksi myös opetuksessa ja palvelee näin laajasti kuntayhtymää. Työssä sattuneita tapaturmia sekä vaaratilanteita on käsitelty työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Työturvallisuustutkan avulla tehtiin yleinen vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi kaikissa tiimeissä.

Henkilöstötutkimus

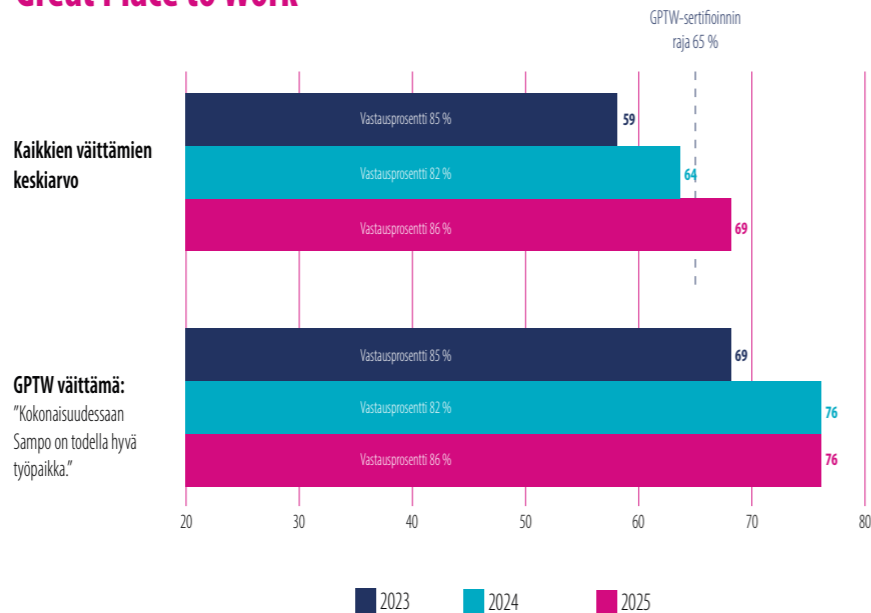
Henkilöstötutkimus toteutettiin Great Place to Work -henkilöstötutkimuksen (jatkossa GPTW) avulla.

Tutkimuksen tavoitteena on löytää Sampon ja tiimien vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Tutkimuksen tulosten avulla teimme laadittiin kehittämissuunnitelmia, joiden avulla parannamme työkulutturia ja hyvinvointia. GPTW sisältää väittämiä, joiden avulla mitataan henkilöstön kokemusta työkulutturista. Prosenttiluku kertoo siitä, kuinka moni on vastannut väitteeseen "aina tai lähes aina totta". Mitä korkeampi prosenttiluku tuloksissa on, sen parempi työilmapiiri ja -kulttuuri tutkimuksen tulosten mukaan on. GPTW:n tulosten avulla on mahdollista saavuttaa Great Place To Work -sertifointi™. Sertifointi on tunnustus siitä, että organisaatiossa on tyytyväiset työntekijät ja hyvä työkulutturi. Sertifoinnin raja-arvo on 65,0 % ja se mitataan kaikkien väittämien keskiarvosta.

Tutkimuksia toteutettiin vuoden aikana kaksi. Huhtikuussa toteutettiin pienempi pulssikysely, jossa arvioitiin tiimien ja lähiesihenkilön toimintaa. Kyselyyn vastasi 298 henkilöä ja vastausprosentti oli 81,0 % (edellisenä vuonna 83,0 %). Kaikkien väittämien keskiarvo oli 70,0 % (68,0 %). Hyvää työpaikkaa mittaavan "Kokonaisuudessa tämä on todella hyvä työpaikka" -väittämän tulos oli 72,0 % (71,0 %). Syyskuussa toteutettiin laaja organisaatiosoinen henkilöstötutkimus. Kyselyyn vastasi 284 henkilöä ja vastausprosentti oli 86,0 % (82,0 %). Hyvää työpaikkaa mittaavan "Kokonaisuudessaan tämä on todella hyvä työpaikka" -väittämän tulos oli 76,0 % (76,0 %). Kaikkien väittämien keskiarvo oli 69,0 % (64,0 %).

GPTW-henkilöstötutkimuksesta saadun työntekijäpalautteen perusteella Saimaan ammattiopisto Sampo täytti Great Place To Work -sertifoinnin edellyttämät raja-arvot syksyllä. Sertifointia juhlittiin lokakuussa yhteisillä kahveilla.

Great Place to Work



Kuva: GPTW kyselyn tulokset

Sampo-tasoisia tuloksia on esitelty henkilöstötilaisuudessa, kuntayhtymän yhteistoimintaryhmässä, esihenkilötiimissä, johtotimissä ja kuntayhtymän hallituksessa.

Tiimikohtaisia tuloksia on esitelty ja käsitelty tiimeissä keskustellen. Esihenkilöiden lisäksi myös tiimiohjaajilla on tunnukset tiimikohtaisten tulosten tarkasteluun.

Sampo-tasoisia vahvuuksia tutkimuksen perusteella olivat

- kokemus omasta työstä merkityksellisenä
- kokemus tasa-arvoisuudesta
- ylpeys omasta työstä

Sampo-tasoisia kehittämiskohteita tutkimuksen perusteella olivat

- tunnustuksen ja palautteen antaminen sekä onnistumisten juhliminen
- vuorovaikutus ja avoin viestintä
- mahdollisuus osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon
- tasapuolinen Sampo-tasoinen johtaminen

Tuloksia hyödynnetään sekä toiminnan kehittämisessä että henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelmien laadinnassa. Tulokset antavat arvokasta tietoa toimimisesta strategian ja arvojen mukaan sekä kulttuurityön kehittämisestä.

HENKILÖSTÖN TUKEMINEN SAMPOSSA

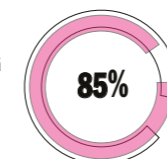
Uskomme siihen, että hyvinvoiva henkilöstö on avain menestykseen!



KANNUSTAVA TYÖYHTEISÖ

Arvostamme avointa kommunikaatiota, tiimityötä ja yhteisöllistä ilmapiiriä.

Samossa voit luottaa siihen, että sinua kuunnellaan ja arvostetaan osana yhteisöämme.



"TÄÄLLÄ VOIN OLLA OMA ITSENI!"

Great Place To Work -tutkimus 09/25



HYVINVOINTI JA JOUSTAVUUS

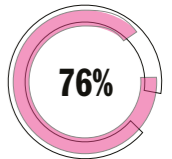
Tarjoamme tiimien käyttöön sisäisen valmennustiimin, uusille sampoalaisille kattavan perehdytyksen ja tiimin tuen sekä hyödynnämme varhaisen välittämisen mallia hyvinvoinnin edistämiseksi.

- Liikuntaetu
- Laaja työterveyshuolto
- Yhteisölliset tapahtumat: Sampo-päivä, Hyvinvointipäivä, Pikujoulu
- Joustava työaika
- Ruokaetu omassa ravintoloissa
- Palkitseminen: Vuoden sampoalainen, Vuoden tiimi, Vuoden vaikuttavin teko



OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Meillä jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua omaa ammatillista kasvua tukeviin koulutuksiin ja valmennuksiin.



"KOKONAISUUDESSAAN TÄMÄ ON TODELLA HYVÄ TYÖPAIKKA"

Great Place To Work -tutkimus 09/25

Samossa toimii **hyvinvointitiimi**, jossa on laajasti sampoalaisia eri ammattiryhmistä sekä Etelä-Karjalan hyvinvointialueen henkilöstöä. Tiimin tavoitteena on edesauttaa hyvinvoivan yhteisön rakentamista edistämällä opiskelijoiden ja henkilöstön yhteisöllisyyttä sekä yhdenvertaisuutta. Tavoitteena on myös henkilöstön ja opiskelijoiden osallistaminen yhteisöllisten tapahtumien järjestämiseen.

Tiimi kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa. Hyvinvointitiimi toteutti henkilöstön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä tukevaa toimintaa vastaamalla koko henkilöstölle suunnatuista tapahtumista, kuten SampoGames-hyvinvointipäivästä ja pikkujouluista. Hyvinvointitiimin vastuulla oli järjestää Vuoden Sampoalaisen ja Vuoden tiimin valintäänestys sekä palkitseminen.

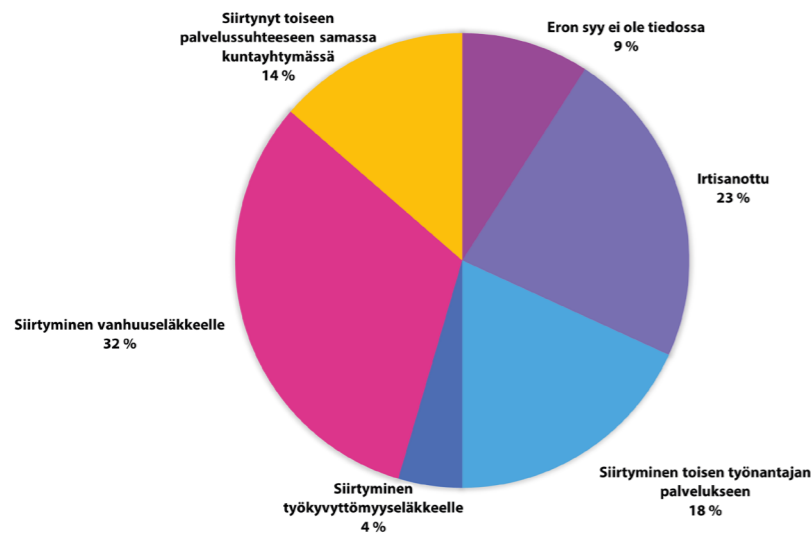


Kuva: Henkilöstön yhteinen kehittämispäivä Sampo Games

Henkilöstön vaihtuvuus

Samossa oli vuoden aikana avoinna 30 työpaikkaa, joista virka-suhteisia oli 18 ja työsuhteisia 12. Työpaikoista vakinaisia oli 13 ja määräaikaista 17. Avoinna olevista työpaikoista täytettiin 25. Tietyille tekniikan aloille sekä S2-opetukseen ja erityisesti maahanmuuttajien kotoutumiskoulutukseen on ollut haasteellista saada rekrytoitua kelpoisuusehdot täyttäviä opettajia. Tämän vuoksi osa vakinaisista työpaikoista täytettiin määräaikaisena tai vakituisena ehdollisesti niin, että valitun tulee suorittaa pedagogiset opinnot kolmen vuoden kuluessa

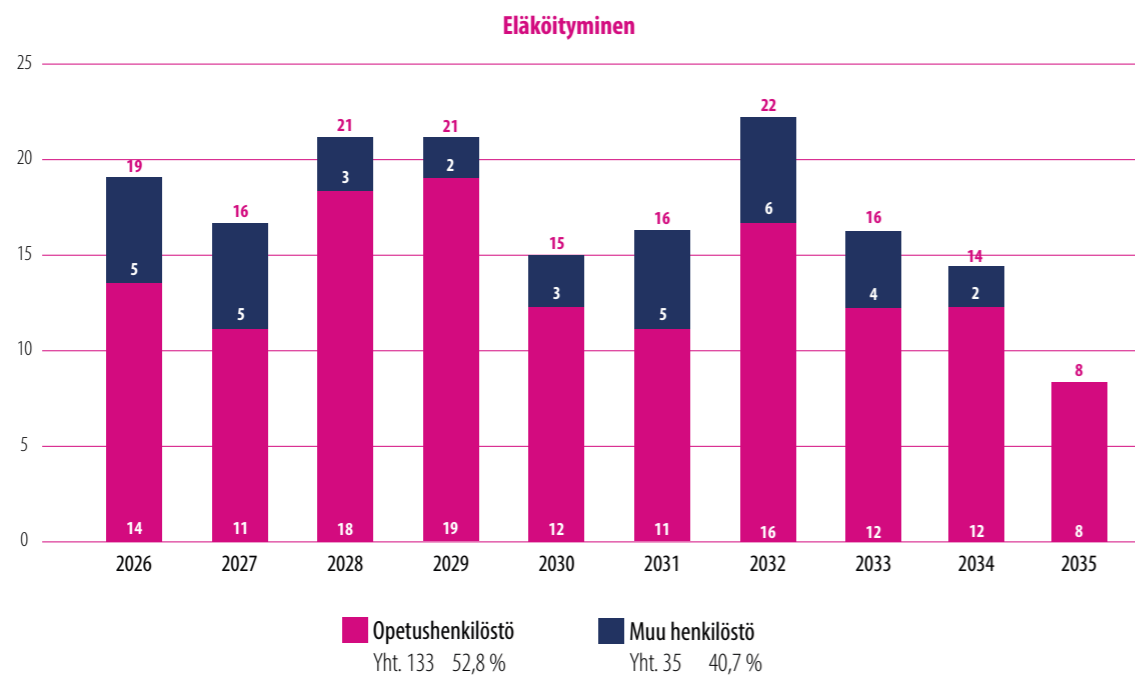
Vakinaisia palvelussuhteita päättyi 38. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeeseen päättyi 16 palvelussuhdetta, toisen työnantajan palvelukseen siirtyi kahdeksan henkilöä, neljä palvelussuhdetta päättyi muun syyn vuoksi ja kymmenen henkilöä irtisanottiin. Lisäksi kuusi henkilöä siirtyi kuntayhtymässä toisiin tehtäviin.



Eläköityminen

Vuoden aikana vanhuuseläkkeelle jäi 14 henkilöä, kun vastaava luku vuonna 2024 oli 17. Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle jäämisikä oli 66 vuotta, joka on korkeampi kuin aiempina vuosina. Vuonna 2024 eläkkeelle jäämisikä oli 65,3 ja vuonna 2023 vastaava ikä oli 65,1.

Alla olevaan taulukkoon on koottu seuraavan 10 vuoden aikana 65 vuotta täyttävän henkilöstön määrät vuosittain. Opetushenkilöstöstä 52,8 % ja muusta henkilöstöstä 40,7 % täyttää seuraavan 10 vuoden aikana 65 vuotta. Vuoden loppuun mennessä 3,8 % henkilöstöstä on täyttänyt 65 vuotta. He kaikki kuuluvat opetus- ja muuhun henkilöstöön.



Palkkaus ja henkilöstöetuedet

Kuntayhtymän palkkausjärjestelmä perustuu voimassa oleviin virka- ja työehtosopimuksiin. KVTES-sopimusalueella siirryttiin vuoden aikana tasopalkkamalliin, joka korvasi pitkään käytössä olleen työn vaatavuuden arviointiin perustuvan palkkausjärjestelmän. Tasopalkkamallissa jokainen tehtävä sijoittuu aloittain tietyille palkkatasolle (A, B ja C). Tehtävän sijoittuminen tietylle tasolle perustuu työn vaatimaan osaamiseen ja vastuuseen. Tasoille on sovittu valtakunnallisesti tasokriteerit ja ne ovat kaikissa kuntaorganisaatioissa samat. Lisäksi työnantajalla voi olla omia, paikallisia tasokriteereitä. Jokaiselle tasolle on sovittu valtakunnallinen vähimmäispalkka, eikä kenenkään kokonaisansiot muutoksessa laskeneet. Uutta järjestelmässä on tasolisa, jota voi saada lisätehtävistä tai lisävastuusta, kuten opiskelijan ohjauksesta. Osa tasolisista on sovittu valtakunnallisesti ja osasta päättää työnantaja. Kuntayhtymässä tasopalkkaan siirtyi 98 palkansaajaa, joista 28 palkansaajan palkka nousi uudistuksessa.

Kaikilla sopimusalueilla henkilöstön palkkoja korotettiin yleiskorotuksella. KVTES-sopimusalueen järjestelyerät kohdennettiin tasopalkkamallin kehittämiseen ja palkkojen harmonisoimiseen. TS- ja OVTES- sopimusalueella järjestelyerät kohdennettiin palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Strategian mukaisesti osa OVTES- sopimusalueen järjestelyeristä jaettiin tuloksellisuuden perusteella.

Kunta-alan palvelussuhdeturvan mukaiset sairauslomaetuudet ja pitkien työurien myötä ansaitut pitkät vuosilomat koskettavat myös kuntayhtymän henkilöstöä. Kunnallisen yleisen sekä teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksiin kuuluvilla oli mahdollisuus vaihtaa lomarahaa kokonaan tai osin vapaaksi sopimalla asiasta työnantajan kanssa. Tätä oikeutta käytti 39 henkilöä keskimääräisen lomarahavapaan ollessa 10 päivää.

Kuntayhtymän henkilöstöetuja ovat osaamisen kehittäminen, erilaiset henkilöstökoulutukset sekä muut edut. Henkilöstöetuihin sisältyivät lakisääteistä kattavampi työterveyshuolto, erityistyöläis- ja suojalasit ja työpaikkaruokailun tukeminen. Henkilöstöä

muistettiin 50- ja 60-vuotispäivinä sekä eläkkeelle jäädessä 50 euron arvoisella lahjakirjalla omiin palveluihin. Lahjan arvon henkilö voi halutessaan lahjoittaa hyväntekeväisyyteen haluamaansa kohteeseen. Eläkkeelle siirtyville järjestettiin tiimikohtaiset kahvitilaisuudet. Joulun alla henkilöstölle järjestettiin pikkujoulut sekä tarjottiin joulupuuro.

Kuntayhtymä tuki henkilöstön omaehtoista työkyvyn ylläpitoa liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedulla, jota päätoimisella henkilöstöllä oli oikeus saada enimmillään 150 eurolla. Jaetusta summasta käytettiin peräti 90,1 % ja eduista käytetyksi oli liikuntaetu. Keväällä tullut ennakkotieto työsuhteyden muuttumisesta verolliseksi poisti mahdollisuuden tehdä uusia työsuhteyden hankintasopimuksia. Ennen tätä tehdyt sopimukset jatkuvat ennallaan sopimuskauden loppuun saakka. Vuoden lopussa voimassa olevia sopimuksia oli 45.

Tyhy-toimintaa jatkettiin yksikkökohtaisella kehittämis- ja virkistystoiminnalla käytettävissä olevan summan ollessa 17,50 euroa henkilöä kohti. Työyhteisöiden kehittämispäivien yhteydessä oli mahdollisuus yhteiselle kahvitilaisuudelle kaksi kertaa vuodessa.

Henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää vapaa-aikana oppilaitoksen kuntosalia sekä liikuntasalia. Lisäksi Lappeenrannassa henkilöstöllä oli yhteinen sählyvuoro opiskelijoiden kanssa.

Henkilöstöä palkitaan vuosittain kolmessa kategoriassa. Palkitsemisen tavoitteena on tuoda esiin ne teot ja henkilöt, jotka vaikuttavat ja vievät meitä eteenpäin sekä luovat pysyvää vaikutusta Sampoon ja sampolaisiin. Henkilöstö valitsee äänestämällä Vuoden Sampolainen ja Vuoden tiimi -palkintojen saajat. Vuoden vaikuttavimman teon valitsee strategisen kehittämisen tiimi henkilöstön ehdotusten perusteella. Vuoden Sampolaisena palkittiin Kaisa Karttunen, Vuoden tiiminä Ohjauksen- ja tuen tiimi (yhteiset tutkinnot osat), Vuoden vaikuttavimpana tekona Ravintola- ja cateringalan sekä elintarvikealan yhteistyö presidentin itsenäisyyspäivän vastaanoton tarjoilujen toteuttamisessa.



Kuva: Henkilöstön yhteinen kehittämispäivä Sampo Games

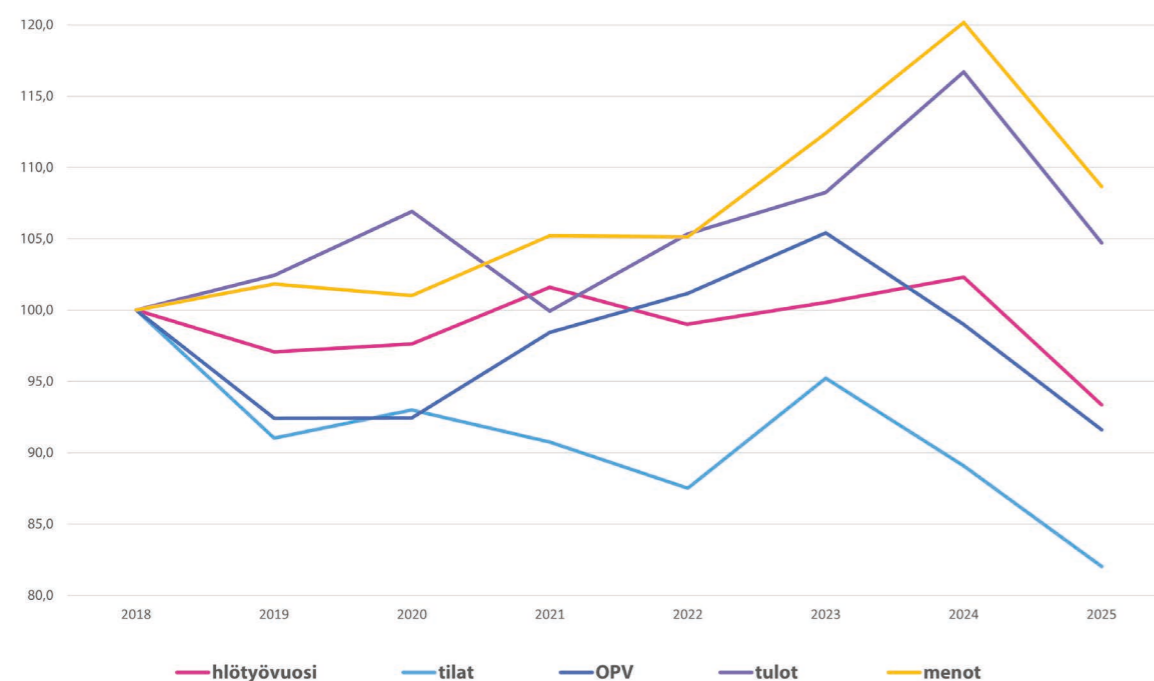
1.3 Kuntayhtymän talous

Kuntayhtymän talouden tunnusluvut ovat hyvällä tasolla. Kertyneet voittovarot on kohdennettu suuriin rakennusinvestointeihin ja siksi velkaantuminen on kasvanut ja maksuvalmius on heikentynyt. Omavaraisuusaste on kuitenkin edelleen hyvä. Tehdyt talouden sopeutussuunnitelmat ovat toteutuneet hyvin, joten taloussuunnitelma on tasapainossa. Tilikauden 2025 tunnusluvut on koottu seuraavaan taulukkoon.

Toimintatuotot / opiskelijavuosi 11 998 € ↓ -3,0 % (v. 2024)	Toimintatuotot yhteensä 35,8 M€ ↓ -10,3 % (v. 2024)	
Toimintakulut / opiskelijavuosi 11 028 € ↑ - 2,8 % (v. 2024)	Toimintakulut yhteensä 32,9 M€ ↑ - 10,1 % (v. 2024)	Tilikauden tulos - 0,19 M€ ↓ -154 % (v. 2024)
Opiskelijavuodet yhteensä 2 987 ↓ -7,5 % (v. 2024)	Investoinnit 8,4 M€ ↑ + 23,8 % (v. 2024)	Omavaraisuusaste 75 % ↓ -8,5 % (v. 2024)

Kuva: Toiminnan tunnuslukuja 2025 (muutos% v. 2024)

Kuntayhtymän talouden eri resurssien kehittymistä suhteessa toisiinsa vuosina 2018–2025 voidaan kuvata alla olevalla kaaviolla. Vuonna 2025 tulot, menot, opiskelijavuodet, henkilötyövuodet sekä tilojen määrä laskivat. Opiskelijasuoritteiden perusteella maksettava valtionosuustulo on kuntayhtymän pääasiallinen tulon lähde ja koska opiskelijavuodet ovat laskeneet jo vuodesta 2023 lähtien, on muita resursseja sopeutettu vastaavassa suhteessa



Kuva: resurssien kehittyminen suhteessa toisiinsa, vuosi 2018=100

Valtionosuusrahoitus on noin 86 % kaikista toimintatuotoista. Ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoitukseen kohdistuneet noin 120 M€ sopeutustoimet vuonna 2025 johtivat Sampon osalta lähes 3,0 M€ rahoituksen laskuun. Ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoitus opetus- ja kulttuuriministeriöltä koulutuksenjärjestäjille jaetaan laskennallisin perustein suhteessa toisiin koulutuksenjärjestäjiin. Valtionosuudesta 70 % määräytyi opiskelijavuosien, 20 % suoritettujen tutkintojen ja tutkinnon osien ja 10 % opiskelijoiden työllistymisen ja palautteiden perusteella. Sampon osuus valtakunnallisesta kokonaisuudesta oli keskimäärin 1,5 %. Perusrahoituksen osuus oli alle tämän keskiarvon, joten paino oli suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksen osuudessa. Tämä on erinomainen asia opiskelijoiden kannalta, mutta myös taloudellisesti, sillä uuden rahoitusmallin mukaan (2026 alkaen) suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksen painoarvo kasvaa perusrahoituksen osuuden pudotessa 70 %:sta 50 %:iin

	Valtakunnallisesti jaettu VOS €	Sampon osuus €	%
perusrahoitus	1 444 674 754	20 837 684	1,44 %
suoritusrahoitus	412 747 350	6 930 128	1,68 %
vaikuttavuusrahoitus	206 347 174	3 199 057	1,55 %
YHTEENSÄ	2 063 769 278	30 966 869	1,50 %

Toiminnan volyyymi laski noin 10 % edellisestä tilikaudesta; toimintatuotot olivat 35,9 M€ ja toimintakulut 33,0 M€. Tytäryhtiö Edusampo Oy:lle myytyjen opetuspalveluiden osuus Sampon toimintatuotoista oli vain 1,3 %, sillä työvoimakoulutus siirtyi vuoden alussa Edusampo Oy:stä Sampoon TE-palveluiden siirryttyä valtiolta kunnille.

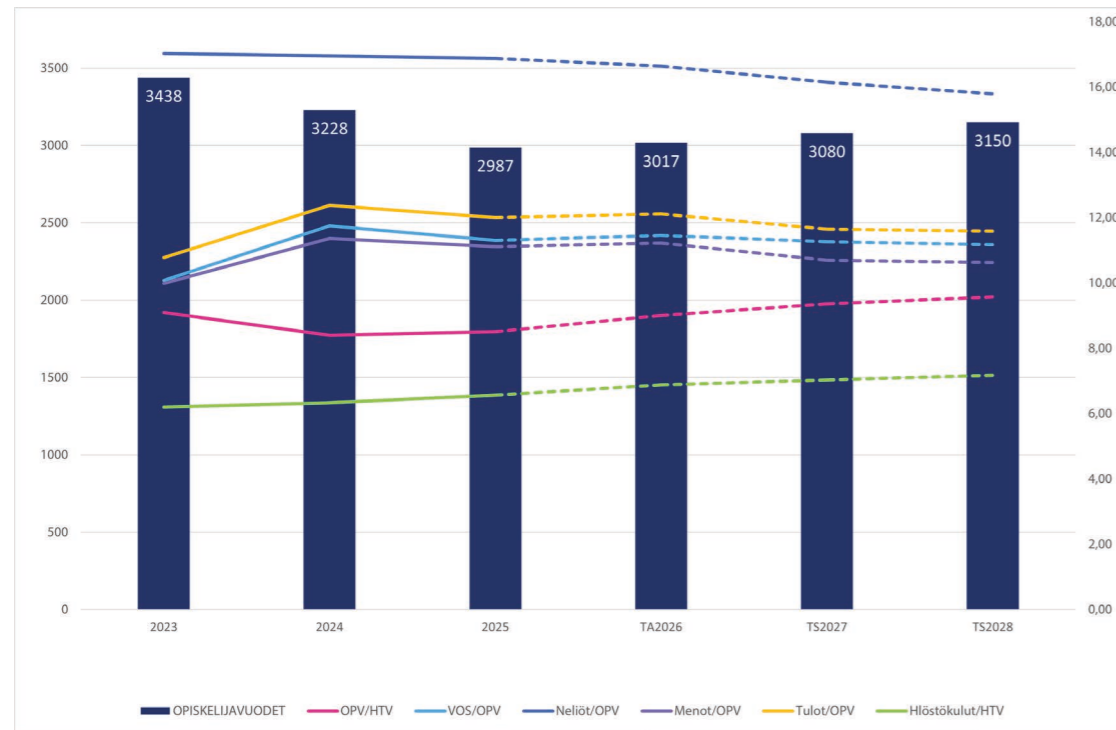
Toimintakulut laskivat noin 2,5 M€ kevään 2025 yhteistoimintaneuvotteluissa sovittujen sopeutustoimien myötä. Henkilöstökulut laskivat 5,4 % henkilötyövuosien laskiessa 8,8 %. Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista oli 70,0 %. Henkilöstökulut/henkilötyövuosi olivat keskimäärin 65 598 €, jossa oli kasvua edellisvuoteen 3,6 %. Myös palveluiden ostoihin sekä aineisiin/tarvikkeisiin kohdistettiin sopeutustoimia.

Tilikauden tulos oli alijäämäinen 0,2 M€, mutta aiempien vuosien tuloksista tehtyjen varausten ja poistoerojen muutosten jälkeen ylijäämä oli 0,4 M€.

Investointeja rakennuksiin, koneisiin ja kalustoon toteutettiin vuoden aikana 8,4 M€. Tästä suurin osa kohdentui Imatran kampuksen uudisrakennukseen, joka valmistuu keväällä 2026. Investointien rahoittamiseksi nostettiin 3,0 M€ pitkäaikaista lainaa sekä otettiin käyttöön lyhytaikainen 5,0 M€ kuntatodistuslaina -ohjelma. Viimeisten viiden vuoden aikana toiminnan ja investointien rahavirta on ollut -15,2 M€. Tästä huolimatta kuntayhtymän omavaraisuusaste on edelleen 75 %, joka kuvastaa hyvää vakavaraisuuden tasoa.

1.3.1 Arvio todennäköisestä tulevasta kehityksestä

Sampon eri resurssien suhdetta toisiinsa on sopeutettu suunnitelmallisesti jo usean vuoden ajan. Strategista taloussuunnittelua ohjaa alla oleva kuva, jossa eri resurssit on suhteutettu opiskelijavuosiin nähden. Opiskelijamäärien väheneminen on nähty uhkana alueellisen väestönkehityssuunnitelmien perusteella ja sen vaikutus on pyritty huomioimaan toiminnassa sekä erityisesti tilojen tarvetta suunniteltaessa.



Kuva: Resurssit suhteessa opiskelijavuosiin

Ammatillisen koulutuksen rahoituksen perusteet muuttuivat 1.1.2026. Jatkossa koko rahoitus määräytyy toteutuneiden suoritteiden perusteella. Keskeisin muutos on, että myös opiskelijavuosiin perustuva rahoitus määräytyy toteumatietojen perusteella, kun aiemmin sen perusteena on käytetty ministeriön vuosittaiseen harkintaan perustuvia tavoitteellisia opiskelijavuosia. Suoritetiedot ovat varainhoitovuotta edeltävän kahden vuoden ajanjakson 1.7.–30.6. tietoja, pl. opiskelija- ja työelämäpalautetiedot, jossa ne ovat varainhoitovuotta edeltävän yhden vuoden ajanjakson 1.7.–30.6. tietoja. Vuonna 2026 Sampon valtionosuusrahoitus kasvaa 1,6 M€, mikä luo positiivisen näkymän alkaneelle vuodelle. Opetushallitus ylläpitää kuukausittain uudella toteutuneella tiedolla päivittyviä rahoitusperusteraportteja, joiden avulla voi seurata myös vuoden 2027 rahoituksen ennustetta. Tämän hetkisen ennusteen mukaan Sampon rahoitusosuus valtakunnallisesta kokonaisrahoituksesta vuonna 2027 tulee olemaan hieman pienempi kuin vuonna 2026. Vuoden 2027 kokonaisrahoitus täsmentyy vuoden 2026 aikana.

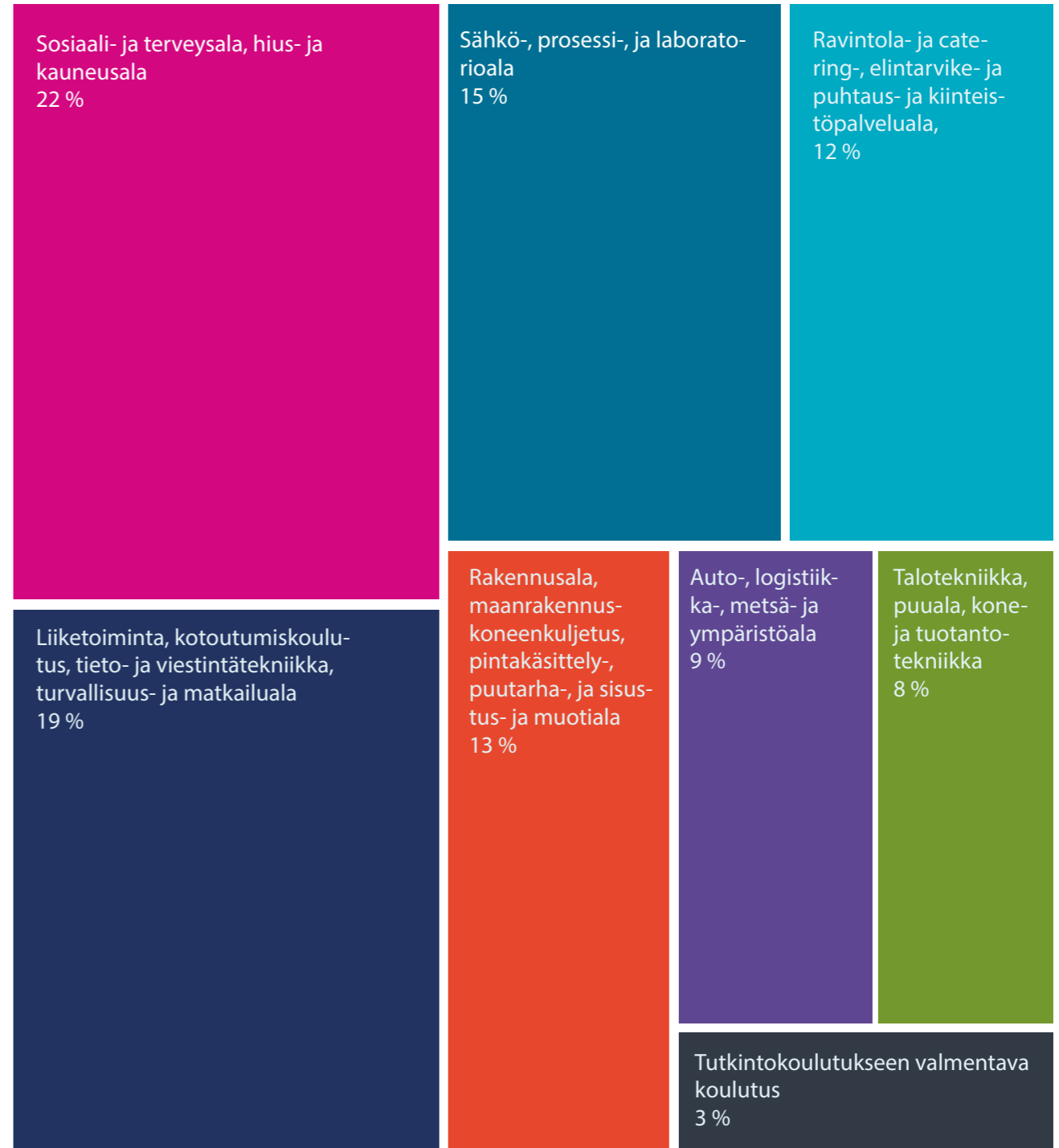
Imatralla kesällä 2024 alkanut laaja rakennusinvestointi on kuntayhtymän volyyymiin ja rahoitukseen nähden merkittävä. Syksyllä 2023 tehdyn taloudellisen selvityksen mukaan investointien vaikutus kuntayhtymän talouteen on hallittavissa, mikäli opiskelijamäärä ja sen myötä myös valtionosuusrahoitus kasvavat inflaatiota vastaavassa suhteessa. Vuoden 2025 osalta nämä tavoitteet eivät täyttyneet. Erityisesti opiskelijamäärän jatkuva lasku heijastuu suoraan tulevien vuosien valtionosuusrahoituksen määrään ja on siten taloudellinen riski. Toimenpiteisiin opiskelijamäärän lisäämiseksi panostetaan.

Vuoden 2025 alusta tuli voimaan laki toiminnanohjauksen kokeilusta, joka toteutetaan 1.1.2026 – 31.12.2033. Kokeilun tavoitteena on selvittää, miten ammatillisen koulutuksen järjestämislupien laajentamisella ja neuvottelumenettelyyn perustuvalla toiminnanohjauksella voidaan vahvistaa ammatillisen koulutuksen laatua, vaikuttavuutta ja saavutettavuutta. Kokeilun tavoitteena on myös lisätä koulutuksen järjestäjän, hallinnon ja alueen välistä vuoropuhelua ja mahdollistaa yhteisen tilannekuvan luominen. Lisäksi kokeilun avulla kevennetään järjestämislupasääntelyä siten, että se vähentäisi koulutuksen järjestäjien ja opetushallinnon normitaakkaa ja hallinnollista työtä. Sampo ei ole kokeiluun hyväksytyn 40 koulutuksenjärjestäjän joukossa. Kokeilun aikana alueellisen yhteistyön merkitys korostuu ja Sampo on mukana tässä yhteistyössä. Kokeilun ulkopuolelle jääminen luo kuitenkin epävarmuutta siihen, mikä on Sampon asema, mikäli koulutuksenjärjestäjien määrä muuttuu kokeilun myötä.

Tutkintovientikoulutuksen jatkuminen on epävarmaa lakimuutosten ja työvoiman kysynnän epävarmuuden vuoksi.

1.4

Saimaan ammattiopisto Sampon toiminta



Kuva: Sampon opiskelijavuodet vastuuyksiköittäin vuonna 2025

1.4.1 Oppimisen ja ohjauksen toiminta

Tuloksikössä järjestetään apulaisrehtorin ja koulutuspäällikkötiimin johdolla perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoon johtavaa koulutusta. Koulutusta järjestetään sekä oppilaitosmuotoisena että oppisopimuskoulutuksena ja se voi olla joko koko tutkintoon tai tutkinnon osaan/osiin johtavaa koulutusta. Lisäksi järjestetään työvoimakoulutusta, muuta valmentavaa (TUVA, maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus) ja ammattitaitoa täydentävää koulutusta. Koulutuksia järjestetään Lappeenrannassa, Imatralla ja Ruokolahdella sekä verkossa. Tuloksiköön kuuluvat koulutuspäälliköiden

vastuulla olevat koulutusala- ja ohjaustiimeistä koostuvat koulutusyksiköt (9 kpl).

Koulutuslatiimit vastaavat kokonaisvaltaisesti alojen toiminnasta, – opetuksen suunnittelusta, toteutuksesta, arvioinnista ja kehittämisestä, alan työelämäyhteistyöstä ja resurssien tuloksekkaasta käyttämisestä. Ohjaustiimi vastaa opintojen ohjauksen toteutuksesta sekä erityisen tuen hallinnoinnista ja koordinoinnista.

Toiminnan painopistealueiden toteutuminen vuonna 2025

KEHITTYVÄ OPPIMISEN EKOSYSTEEMI

Varmistamme oppijoillemme erinomaisen asiakaskokemuksen

- Olemme käsitelleet saadut opiskelija- ja työelämäpalautteet säännöllisesti laatu- ja tietoasiantuntijan johdolla. Palautteiden pohjalta olemme toteuttaneet alakohdaisia kehittämistoimenpiteitä.
- Kaikkien opiskelijoiden oppimista ja tukitoimien vaikuttavuutta olemme parantaneet luomalla tuen mallin työssäoppimisjaksolle koulutusalojen opetus- ja ohjaushenkilöstön ja erityisopettajien yhteistyöllä.
- Olemme lisänneet opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti monimuoto- ja verkkototeutuksena tehtyjä koulutuksia.
- Oppimisen tuen lainsäädännön muutokseen olemme valmistautuneet kehittämällä Sampo-tasoisien tuen mallin.

Kehitämme koulutustuotteitamme työelämän nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin joustavasti ja nopeasti

- Työelämälähtöisiä koulutustuotteita olemme suunnitelleet ja toteuttaneet yhdistäen tutkinnonosia eri tutkinnoista.
- Olemme kasvattaneet tarjontaa työelämän tarpeisiin soveltuvien ammattipätevyys- ja korttikoulutusten osalta. Olemme entisestään parantaneet valmiuttamme ko. koulutusten ketterään toteuttamiseen.
- Työelämäfoorumitoiminta on rakennettu kiinteäksi osaksi useimpien tiimien toimintaa, ja tiimit vastaavat sekä kehittävät aktiivisesti alansa työelämäyhteistyötä.
- Järjestimme aloilla Tekijät työssään -tapahtuman osaltaan vahvistamaan työelämäyhteistyötä.
- Olemme vahvistaneet ennakointiosaamistamme osallistamalla Tulevaisuus ja työelämäfoorumin seminaareihin ja seuraamalla alueellisia elinvoima- ja työelämäbarometreja. Huomioimme alueelliset muutokset koulutussuunnittelussa ennakoivasti.

Uudistamme pedagogiikkaa ja koulutusmuotoja tukemaan työelämälähtöistä oppimista

- Olemme tehneet tiimioppimisen menetelmillä useita kokeiluja ja projekteja eri aloilla sekä kehittäneet verkko-opintoja pedagogiikka huomioiden.

OPPIVA, SITOUTUNUT JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Meillä on hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö

- Olemme kehittäneet uudenlaisen mallin koulutuspäälliköiden kokoontumisiin ja heidän työnsä tukemiseen.

Meillä on vuorovaikutteinen ja yhteisöllinen organisaatio- ja johtamiskulttuuri

- Tiimisopimusta kehittämällä ja sen entistä aktiivisemmalla käytönotolla olemme ohjanneet aloja vahvistamaan tiimimäistä toimintatapaa
- Koulutuspäälliköiden entistä tiiviimpi yhteistyö on tukenut myös tiimien välillä tapahtuvaa yhteistyötä ja sen kehittymistä.

Meillä on osaava ja osaamistaan ylläpitävä henkilöstö

- Olemme tukeneet opettajien osaamisen kehittämistä tarvelähtöisillä työelämäjaksoilla.

Rekrytoimme osaavaa henkilöstöä

- Rekrytoinneissa olemme pyrkineet huomioimaan poistuvan osaamisen ja tulevaisuuden osaamistarpeet sekä arvioimaan rekrytointien tarpeellisuutta.

KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN VARMISTAMINEN

Ekologinen kestävyys: Tavoittemme hiilineutraaliutta vuoteen 2030 mennessä

Koulutusalat ovat tehneet mm. seuraavia vastuullisuustekoja:

- Sampo haki ja sai OKKA-säätiön kestävä kehityksen sertifikaatin

Taloudellinen kestävyys: Varmistamme toiminnan edellyttämien resurssien riittävyyden myös tulevana vuosina

- Olemme vieneet toimintaamme taloudellisesti kestävämpään suuntaan hyödyntämällä mm. erilaisia pedagogisia ratkaisuja resurssien näkökulmasta.

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys: Olemme osallistava oppilaitos

- Olemme kannustaneet opiskelijoita osallistumaan oppilaitoksen toimintaan ja eri kehittämistiimeihin.



Mittarit

Toteutunut **yli, neutraali, alle** / tavoite 2025

Henkilöstökysely:

Toteutunut arvosteluasteikko GPTW 0-100 %

1. Kokemus Samposta työpaikkana **74 %** / 75 %
2. Kaikkien väittämien keskiarvo **67 %** / 65 %
3. Vastausprosentti **84 %** / 85 %

Kaikkien osa-alueiden arvot olivat nousseet vuoden 2024 arvoihin verrattuna.

Työnantajapalaute:

- työpaikkaohjaaja **4,2** / >3,9
- vastausaste **26 %** / >25 %
- työpaikka **4,0** / >4,0
- vastausaste **37 %** / >26 %

Toiminnan vaikuttavuus:

- suoritettujen opiskelijavuodet, kaikki rahoituslajit **2987** / >3122
- suoritettujen tutkinnot **1170** / >1187
- suoritettujen osaamispisteet, VOS **192 680** / >171 453
- alkaneiden tutkintovientiryhmien lkm **3** / >6

Opiskelijat:

- opintojen aloitus **4,3** / >4,1
- vastausaste **51 %** / >40 %
- opintojen päättymisen **4,2** / >4,1
- vastausaste **61 %** / >60 %



1.4.2 Kehittämisen- ja tukipalveluiden toiminta

Tulosyksikkö vastaa kehitysjohtajan johdolla tiimien kanssa strategisesta kehittämisestä, tiedonhallinnan ja laadun kehittämispalveluista, hankkeista, asiakkuus- ja oppisopimuspalveluista, markkinointi- ja viestintäpalveluista sekä opintotoimiston palveluista. Kehittämis- ja tukipalveluiden kanssa yhteistyössä toimii myös monialaisia kehittämistiimejä: pedatiimi, digipedatiimi, tekoälytiimi, henkilöstön kehittämistiimi, valmennustiimi, kestävän kehityksen tiimi ja työelämäyhteistyön kehittämistiimi.

Vuoden aikana **strategisen kehittämisen tiimi** valmisteli ja toteutti strategiaproessin uuden strategian luomiseksi opiskelijoita, henkilöstöä ja sidosryhmiä osallistaen.

Opintohallinto oli mukana uudistamassa jatkuvan haun prosessia ja toimintoja yhteistyössä markkinointi- ja viestintätiimin, opotiimin ja koulutusalojen kanssa. Rahoituslain ja oppimisen tuen uudistuksiin valmistautuminen aloitettiin. Kehitettiin valmistuville opiskelijoille kohdentuva palautekysely, jossa kartoitetaan työelämäjaksoilla menestymistä sekä tuen tarvetta valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen ja jatko-opintoihin hakeutumiseen. Otettiin käyttöön automaattisia tiedonsiirtorajapintoja helpottamaan tiedonsiirtoja, esim. ARVO API ja Vipunen API.

Prosessitiimit ovat edelleen kehittäneet Sampon prosesseja tiimiorganisaation toimintaan sopiviksi. Prosessitiimeille on tarjottu koulutusta prosessin piirtotyökalujen käytöstä järjestelmätoimittaja ARTERin toimesta. Toiminnanohjausjärjestelmä IMS:ä on kehitetty ja IMS:ssä hallinnoitavien dokumenttien asiakirjahallintaa on uudistettu SFS2487:2024 standardin mukaiseksi.

Digipedatiimi on jatkanut työtään digitalisaation edistämiseksi ja kartoittanut kaikkien yksiköiden digitalisaation hyödyntämisen nykytilan. Tiimi on pitänyt henkilöstökoulutuksia digityökalujen käytöstä ja julkaissut niihin liittyviä ohjeita ja video-ohjeita. Tiimi on myös osallistunut aktiivisesti kansallisen hankeverkoston työhön ja alueelliseen yhteistyöhön digitalisaation hyödyntämiseksi. Digisuunnitelman ja laatukäsikirjan päivittäminen uuden strategian mukaiseksi on aloitettu. Laadunhallinnan vuosikellon mukaisesti on toteutettu kaksi sisäistä auditointia (virtuaaliset oppimisympäristöt ja turvallisuuskäytännöt). Ulkoisessa auditoinnissa on otettu käyttöön Kaupparkamarin kanssa yhteistyössä tehtävä HTA auditointi, jossa arvioidaan koulutusalojen tekemää työelämäyhteistyötä.

Markkinointi- ja viestinnässä panostettiin jatkuvan haun opiskelijarekrytoinnin kehittämiseen laajentamalla uudistettua kampanjakonseptia vaihteittain uusille koulutusaloille. Sampon uudet verkkosivut julkaistiin alkuvuodesta ja ne tukevat kokonaisvaltaisesti markkinointia ja viestintää sekä selkeyttävät koulustarjonnan ja palveluiden esittämistä eri kohderyhmille.

Henkilöstön kehittämistiimi keskittyi henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen. Osaamiskartoitusten tuloksia hyödynnettiin henkilöstön osaamisen kehittämisen tukena ohjeistamalla ja muistuttamalla henkilöstöä kartoitustietojen käytöstä. Lisäksi jatkettiin Great Place to Work -henkilöstötutkimusta, ja

Sampo saavutti Great Place to Work -sertifikaatin. Vuoden aikana selvitettiin myös uuden HRD-järjestelmän hankintaa.

Hankepalvelujen kautta oli käynnissä 34 hanketta, joiden budjettien yhteissumma oli 4,3 milj. euroa. Hankesalkun koko kasvoi edellisestä vuodesta, kun EU-hankkeita sekä ÄRM-hankkeita päästiin aloittamaan lisää. Pastry Saimaa –hanke käynnisti Sampoissa konditoria-alan huippuosaamiskeskusten kehittämisen. Matchwork –hanke käynnisti Lappeenrannan työttömien valmennushankkeen yhdessä LAB:n ja Lappeenrannan kaupungin kanssa. ÄRM-rahoitus mahdollisti kolmen verkostohankkeen käynnistämisen Imatran seudulla. Sampo jatkoi useissa valtakunnallisissa isoissa verkostohankkeissa, joissa kehitettiin ammatillisen koulutuksen digikyvykkyyttä, oppimisen tukemista, vieraskielisten opetusta ja strategista johtamista. Alakohtaisia hankkeita toteutettiin erityisesti William ja Ester Otsakorven säätiön rahoituksella mm. Hius-, auto-, leipomo- ja konditoria- sekä sosiaali- ja terveysaloilla. Otsakorven säätiön rahoituksella aloitettiin koko Sampoa koskeva opettajien työelämäjaksoiden toteuttaminen. Koko Sampoa koskevia isoja EU-hankkeita jatkettiin ja jatkettiin kehittämällä vieraskielisten kouluttautumisen ja työllistämisen edistämistä (Työtä kohti -hanke).

Asiakkuustiimi on tehnyt tiivistä yhteistyötä opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi työelämän, verkostojen ja koulutusalojen kanssa sekä osallistunut hanketyöhön. Tiimi on järjestänyt työllistymistä tukevia tapahtumia, kuten Kesäksi Duuniin -tapahtuman yhteistyössä Etelä-Karjalan työllisyysalueen kanssa sekä Tekijät työssään -tapahtumaa Lappeenrannan kaupungin yrityspalveluiden kanssa. Asiakkuustiimi on tehnyt koulutusmarkkinointia eri verkostoissa sekä toteuttanut uraohjausta. Olemme vastanneet alueen yritysten kehittämisen- ja rekrytointitarpeisiin solmimalla oppisopimuksia. Oppisopimusten hakeutumisprosessia on kehitetty osana oppilaitoksen jatkuvan haun kokonaisuutta. Työpaikkaohjaajien ohjaus-, arviointi- ja monikulttuurisuusosaamista on tuettu ja vahvistettu valtakunnallisen mallin mukaisilla koulutuksilla, joita on saavutettavuuden parantamiseksi toteutettu pääasiassa verkossa.

Kestävän kehityksen tiimi toteutti ja organisoi Okka-säätiön kestävän kehityksen sertifikaatin auditointiprosessin. Auditointiin osallistui laajasti henkilökuntaa, koulutusaloja, tiimejä ja opiskelijoita. Koko Sampolle myönnettiin Kestävän kehityksen sertifikaatti, joka luovutetaan helmikuussa 2026. Hiilijalanjäljen laskentaa on edistetty ja siihen saatu koulutusta Kartalla-verkoston kautta. Vuoden 2025 osalta hiilijalanjälkilaskuriin lisätään tiedot kevään 2026 aikana. Tiimi on valinnut julkaistavaksi 10 eri Sampoissa tehtyä vastuullisuustekoa, jotka on julkaistu Santrassa ja edusampo.fi sivustolla. Olemme olleet mukana Etelä-Karjalan Greenreality Networkin tapahtumissa ja joulukuussa Greenreality Networkin jäsentapaamisessa suunnittelimme, kuinka yhteistyötä voi kestävän kehityksen toimintojen osalta edelleen syventää.

Toiminnan painopistealueiden toteutuminen vuonna 2025

KEHITTYVÄ OPPIMISEN EKOSYSTEEMI

Varmistamme oppijoillemme erinomaisen asiakaskokemuksen

- Otettiin käyttöön valmistuville opiskelijoille suunnattu Sampon oma työelämäjaksojen palautekysely.
- Osaajaverstas-toimintaa kehitettiin uusien jatkohankkeiden avulla.

Uudistamme pedagogiikkaa ja koulutusmuotoja tukemaan työelämälähtöistä oppimista

- Kolme uutta hanketta saatiin osaajaverstaiden kehittämiseen: Kaakon Sydän Ekamin kanssa yhteishankkeena ja Rajaseudun osaamisen reitit -hanke Imatran seutukuntaan sekä XRAISE Etelä-Karjalan pohjoihin kuntiin.
- Valmennustiimiläiset ovat olleet opettajien työparina tiimioppimisen käyttöönotossa.
- EAKR- ja Otsakorpi -rahoituksilla varmistettiin Pastry Saimaan jatkokehittäminen.
- Perustason tiimioppimisen sertifiointi toteutettiin prosessialalle, jossa luotiin Ovako-tiimioppimisen malli.

Meillä on monimuotoiset, tehokkaat, turvalliset ja ajantasaiset oppimisympäristöt

- Osaajaverstas -hankkeilla ja uusilla hankeavauksilla työelämäyhteistyön kehittämiseksi on pystytty tukemaan tiimioppimisen oppimisympäristöjä.

OPPIVA, SITOUTUNUT JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Meillä on hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö

- Valmennustiimi on sparrannut esihenkilöitä ja henkilöstötiimejä.

Meillä on vuorovaikutteinen ja yhteisöllinen organisaatio- ja johtamiskulttuuri

- Great Place to Work -tuloksia hyödynnettiin yhtenäisemmän johtamiskulttuurin kehittämisessä.
- Kestävän kehityksen auditointiin osallistettiin kaikkia Sampon tiimejä ja prosessin aikana tiimit laativat omat vastuullisuuden osaamislupaukset.

Meillä on osaamistaan ylläpitävä ja kehittävä henkilöstö

- Henkilöstön osaamiskartoitusten tuloksia analysoitiin ja hyödynnettiin henkilöstön kehittämispäivien suunnittelussa ja tiimien osaamisen kehittämisessä.
- Opetuneista kerran kuussa on tullut pysyvä käytänne.
- Sampon henkilöstölle on järjestetty digikoulutusta tehdyn osaamiskartoituksen pohjalta.
- Pedatiimi toteutti opetus- ja ohjaushenkilöstön koulutuspäivässä pedagogiikkaan liittyvät työpajat.

KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN VARMISTAMINEN

Ekologinen kestävyys

- Toteutettiin koko Sampon kattava kestävän kehityksen sertifiointi

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys / Olemme osallistava oppilaitos

- Toteutettiin Sampo-päivä ja siihen osallistui yli 30 opiskelija- ja henkilöstötiimiä. Tiimit reflektivat dialogisesti kulunutta lukuvuotta ja onnistumiset sekä kehittämiskohteet jaettiin digitaalisesti.

Taloudellinen kestävyys:

- Tilikauden tulos **106 129 €** /> - 40 000
- Hankkeiden omarahoitusosuus **27%** /< 21 %

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys:

- Tiimivalmentajat tiimioppimisen tuutoreina opettajan parina tai opettajatiimin tukena **10** /> **20 kpl**

Mittarit

Toteutunut **yli, neutraali, alle** / tavoite 2025

Henkilöstökysely:

Toteutunut arvosteluasteikko GPTW 0-100 %

1. Kokemus Samposta työpaikkana **87 %** / 90 %
2. Kaikkien väittämien keskiarvo **77 %** / 80 %
3. Vastausprosentti **85 %** / 85 %

Ekologinen kestävyys:

- Vastuullisuustekojen lukumäärä **10 kpl** / 11 kpl

1.4.3 Talous- ja hallintopalveluiden toiminta

Tulosityksikkö vastaa talous- ja hallintojohtajan johdolla tiimien kanssa henkilöstö-, IT-, talous-, ja yleishallintoon liittyvistä asiantuntija- ja peruspalveluista. Palkanlaskentapalvelut ostetaan Meidän IT ja Talous Oy:ltä (jatkossa MEITA). Tulosityksikköön kuuluu kolme tiimiä, joissa esihenkilöiden ohella tiimiohjaajat järjestävät eri aihealueiden ympärille tiimitapaamisia ja -treenejä. Lisäksi yksikön alla toimii monialaisesti yli yksikkörajojen toimiva tiedonhallintatiimi.

Hallinto- ja henkilöstöpalveluiden tiimistä väheni yksi henkilö yhteistoimintaneuvotteluiden takia. Tiimin yhteistyökäytäntöitä vahvistettiin säännöllisillä tapaamisilla. Toiminnan kehittämistä varten toteutettiin asiakaspalautekysely. **Henkilöstöpalveluisa** jatkettiin palvelussuhdeasioiden sujuvaa ja laadukasta hoitoa. Työterveyshuollon palveluntarjoaja vaihtui vuoden alussa ja KVTES-sopimusalueella otettiin käyttöön valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmä. Henkilöstöpalvelut tukivat johtoa yhteistoimintaneuvotteluiden päätösten valmistelussa ja raportoinnissa. Esihenkilöitä tuettiin palvelussuhde- ja työkykyasioissa säännöllisillä HR-klinikoilla, päivitettiin prosessikuvauksia ja henkilöstöohjeita. **Hallintopalveluissa** tuettiin kuntayhtymän johtoa ja henkilöstöä päätöksenteon valmistelussa sekä hallinnollisten tehtävien hoidossa. Vuoden aikana toteutettiin asianhallintajärjestelmän päivitys ja samalla järjestelmän tekninen ylläpito ulkoistettiin toimittajalle. Lisäksi käynnistettiin yhteistyö Kansallisarkiston kanssa pysyvästi säilytettävän aineiston siirtämiseksi vaihteittain sähköisen arkistoinnin palveluun (SAPA) sekä osallistuttiin Digipedatiimin järjestämään tekoälyn pilottiprojektiin.

Tietosuojaavastaava kuuluu hallinto- ja henkilöstöpalveluiden tiimiin. Tietosuojaavastaava neuvoo ja valvoo henkilöstöä tietosuojaan liittyvissä asioissa. Henkilöstöä on perehdytetty henkilötietojen oikeaan käsittelyyn tietosuojan verkkokurssilla. Kurssin avulla henkilöstöä koulutetaan henkilötietojen käsittelyyn julkishallinnon henkilöstön ja opetushenkilöstön rooleissa sekä annetaan yleiset tiedot tietosuojasta Sampon toimintaympäristöissä. Kurssin hyväksytystä suorituksesta myönnetään Henkilöstön tietosuoja -osaamismerkki ja opetushenkilöstölle lisäksi Opetushenkilöstön tietosuoja -osaamismerkki. Uusi henkilöstö suorittaa osaamismerkkin heti palvelussuhteen alussa, jonka jälkeen tehdään vuosittain tietosuojan kertauskurssi. Lisäksi henkilötietojen käsittelyyn liittyen on järjestetty lyhyitä digiturvakoulutuksia.

Taloushallinnon tiimissä tapahtui jälleen henkilöstömuutos yhteistoimintaneuvotteluiden johdosta. Muutostilanteessa kiinnitettiin erityistä huomiota uuden henkilön perehdyttämiseen sekä palveluiden sujuvuuden varmistamiseen. Tiimin palveluita tehdyn asiakaspalautekyselyn mukaan asiakastytyväisyys on pysynyt aiemmalla hyvällä tasolla henkilövaihdoista huolimatta. Pääosa taloushallinnon järjestelmistä ostetaan MEITA:sta ja Inhouse-lainsäädännön muutosvaikutuksiin valmistautumista jatkettiin perehtymällä eri järjestelmien välisiin riippuvuuksiin.

Hankinta-asiantuntija on osa taloushallinnon tiimiä. Hankinta-asiantuntija kilpailuttaa Sampon tavara- ja palveluhankinnat, sekä toimii yhdyshenkilönä yhteishankinnoissa, joita toteutettiin yhdessä maakunnallisten hankintojen yhteishankintayksikön sekä valtakunnallisen Hansel Oy:n kanssa.

IT-palveluiden tiimi tukee, neuvoo ja valvoo laitteiden, ohjelmistojen ja tietoliikenneyhteyksien käyttöä. YT-neuvotteluissa tiimistä vähennettiin yksi henkilö. Imatran kampuksen peruskorjaus ja uudisosan rakentaminen työllistivät IT-palveluita erilaisten suunnittelujen muodossa. Kyberturvallisuuden parantamiseksi osallistuttiin neljättä kertaa Digi- ja väestötietoviraston organisoimaan Taisto-harjoitukseen. Henkilökunnan laitteet päivitettiin Windows 11 -käyttöjärjestelmään. Lisäksi kaikki laitteet, jotka tukivat Windows 11:ta, päivitettiin uuteen versioon. Laitteille, joihin Windows 11 ei sopinut, hankittiin erillisen Windows 10 -lisenssit, jotta tietoturvapäivitykset voitiin varmistaa. Tekoälyn kokeilua jatkettiin henkilökunnalle hankituilla 20 Microsoft M365 Copilotin lisenssillä. IT-palvelujen edustaja on mukana tekoälyprojektitiimissä, joka arvioi tuotteen hyödyllisyyttä eri tehtävissä saadun seurannan ja palautteen avulla. Alkuvuodesta otettiin käyttöön Copilot-lisenssit myös kaikille opiskelijoille, jotta tekoälyä voidaan hyödyntää opiskelussa. Henkilökunnan ja opiskelijoiden turvatulostusta uudistettiin lisäämällä kaikkiin verkkotulostimiin ja kopiokoneisiin turvatulostus ja samalla vähennettiin verkkotulostimien määrää.

Tiedonhallintatiimi jatkoi syys-lokakuun vaihteessa pidettävän Digiturvaviikon perinnettä tarjoamalla viikon aikana tehostetusti erilaisia tietoisuuksia tietosuojaan, tietoturvaan ja tiedonhallintaan liittyen. Koko henkilöstöä koskeva pakollinen Tietosuojakurssi päivitettiin ja sen suorittamista valvottiin yhteistyössä esihenkilöiden kanssa. Lisäksi järjestettiin henkilöstölle muuta koulutusta muun muassa Digipedatiimin kanssa yhteistyössä ja ohjeistettiin pitämään tiedonsiivouspäivä. Tiimissä käsiteltiin kymmenkunta tietojärjestelmiin liittyvää muutosvaikutustenarviointia ja hankittiin osaamista mm. tekoälypilotti-projektiin osallistumalla.

Toiminnan painopistealueiden toteutuminen vuonna 2025

KEHITTYVÄ OPPIMISEN EKOSYSTEEMI

Varmistamme oppijoillemme erinomaisen asiakaskokemuksen

- Tarjoamme laitteista, paikasta ja ajasta riippumattomat oppimisympäristöt. Oppimisympäristöihin (Moodle ja Teams) pääsee kirjautumaan mobiililaitteilla ja tietokoneilla Suomessa mihin aikaan vaan. Kirjautuminen ulkomailta on pääasiassa estetty, mutta tapauskohtaisesti esihenkilön tai koulutuspäällikön suosituksesta sallittu.
- Mahdollistimme kannettavien lainaamisen opiskelun etene- miseksi. Lainaamme kannettavia vastuopettajan pyynnöstä opiskelijoille.
- Toimimme antamiemme asiakaslupausten mukaisesti. Asia- kaskysely toteutettiin jokaisessa tiimissä ja vastausten perus- teella poimimme kehittämiskohteet.

Meillä on monimuotoiset, tehokkaat, turvalliset ja ajantasaiset oppimisympäristöt

- Pidimme päätelaitteet, palvelimet ja ohjelmistot ajantasaisina sekä huolehdimme niiden päivittämisestä. Meillä on käytössä automaattiset päivitykset käyttöjärjestelmiin. Palvelinten päi- vityksiä seurataan säännöllisesti. Ohjelmistojen päivityksissä ja uudistamisessa teemme yhteistyötä niitä käyttävien osastojen kanssa. Seuraamme käytössämme olevien ohjelmien mahdol- lisia tietoturva-aukkoja - tilattu automaattiset sähköposti-il- moitukset Traficom:n kyberturvallisuuskeskuksesta.
- Kaikkiin kirjautumista vaativiin palveluihin on otettu monivai- heinen tunnistautuminen käyttöön.
- Kartoitus taloushallinnon tietojärjestelmävaihtoehdoista on aloitettu. Hankintalakiuudistus tulee vaikuttamaan uuden järjestelmän hankintaan.
- Kehitimme tietosuojakoulutusta ja tehostimme viestintää tietoturvaan liittyvistä vastuista, konkreettisista toimintamal- leista, työskentelytavoista ja poikkeamatilanteista. Toteutettu koulutuksia henkilöstölle tietosuojasta. SOC-tiimi (tietoturvaan erikoistunut tiimi) kokoontuu viikoittain.

OPPIVA, SITOUTUNUT JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Meillä on hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö

- Reagoimme herkästi työtilojen olosuhde-muutostarpeisiin tilojen sekä IT-laitteiden osalta
- Kaikilla tiimeillä on säännölliset tiimitreenit
- Kehitetty toimivaa varahenkilöjärjestelmää dokumentoimalla ohjeita äkillisten poissaolojen varalle.

Meillä on vuorovaikutteinen ja yhteisöllinen organisaatio- ja johtamiskulttuuri

- Kaikki tiimit ovat pitäneet yhteisiä tiimitapaamisia yli yksikkö- rajojen

Meillä on osaava ja osaamistaan ylläpitävä henkilöstö

- Otimme tekoälyä asteittain käyttöön. Kaikissa tiimeissä on Copilot-lisenssin käyttäjä/käyttäjät. Tekoälyn hyödyntäminen laajenee jatkuvasti, kun käyttökokemusten myötä havaitaan hyviä kohteita.
- Teimme yhteistyötä toisten koulutuksenjärjestäjien henkilös- töpalveluiden ja taloushallinnon henkilöstön kanssa
- Tuimme esihenkilötyötä ja työkykyjohtamista HR-klinikoiden avulla.
- HR-klinikoita on toteutettu säännöllisesti vuoden aikana. Kli- nikoilla käsiteltiin ajankohtaisia aiheita ja tiedotettavia asioita. Klinikoilla on myös mahdollista esittää kysymyksiä ja saada niihin vastauksia.

Rekrytoimme osaavaa henkilöstöä

- Tuimme esihenkilöitä rekrytointien toteuttamisessa. HR-kli- nikoissa käsiteltiin yhteisesti rekrytointeihin liittyviä asioita, erityisesti havaittuja yksityiskohtia. Lisäksi rekrytoinneissa on saatavissa henkilökohtaista apua, kun apua tarvitaan.

KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN VARMISTAMINEN

Ekologinen kestävyys

- Laajensimme sähköisen allekirjoituksen ja arkistoinnin käyttö- kohteita. Muistiotositteiden sähköinen kierto otettu käyttöön.
- Huomioimme hankintojen kilpailutusprosesseissa ekologisen, sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden entistä kattavammin. Hankittu kaasurekka sekä sähköautoja. Käytetty laatukriteerinä ympäristöasioiden huomioimista.
- Vähennetty verkkotulostimien määrää ja hyödynnetty myös opiskelijoiden osalta kopiokoneiden turvatulostusta.

Taloudellinen kestävyys

- Tuemme muita tiimejä taloudellisen kestävyuden tavoittei- den saavuttamisessa kehittämällä laskurin, jolla voi simuloida uuden rahoitusasetuksen mukaista opiskelijakohtaista val- tionosuusrahoituslaskentaa.
- Tekoälyn käyttöä valmisteltiin opiskelijoiden ateriakorvausten maksatusprosessiin.
- Otimme käyttöön opiskelijavuosiennuste PowerBI -työpöy- dän, jotta voimme arvioida tulevaa valtionosuusrahoitusta

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys

- Koko yksikön henkilöstö suoritti tietosuojatestin.
- Julkaisimme tietoiskuja Santraan kaikkien tiimien prosesseista.
- Kasvatimme tiimien kansainvälisyysosaamista laatimalla eng- lanninkielisiä ohjeita mm. käyttöluvan hakemiseen. Tarjosim- me harjoittelupaikan kotokoulutuksen opiskelijalle.

Mittarit

Toteutunut **yli, neutraali, alle** / tavoite 2025

Henkilöstökysely:

Toteutunut arvosteluasteikko GPTW 0-100 %

1. Kokemus Samposta työpaikkana **65 %** / 60 %
2. Kaikkien väittämien keskiarvo **61 %** / 55 %
3. Vastausprosentti **100 %** / 85 %

Taloudellinen kestävyys:

- Tilikauden tulos **114 328** €/> -92 240

Asiakaspalautteet:

- Taloushallinto **4,1** /> 4
- IT-palvelut **4,4** /> 4
- HR- ja hallintopalvelut **4,1** /> 4



1.4.4 Yhteisten palveluiden toiminta

Tulosityksikkö kattaa kansainvälisyys-, ruoka-, siivous- ja kiinteistöpalvelut sekä johtotiimin. Yksikkö toimii kuntayhtymän johtajan johdolla.

Kansainvälisessä toiminnassa keskityttiin viestinnän ja valmentamisen kehittämiseen. Vuoden aikana toteutui 68 opiskelijavaihtoa ja 33 henkilöstövaihtoa. Näissä luvuissa ovat mukana sekä lähtevät että saapuvat vaihdot.

Vuoden aikana kehitettiin vaihtotoimintaa EU-maiden kanssa. Yhteistyötä toteutetaan erityisesti kansainvälisen NAVE-oppilaitosverkoston kautta. Siihen kuuluvat oppilaitokset Hollannista, Italiasta, Espanjasta ja Belgiasta. Verkoston laajentumisesta neuvotellaan ja se toteuttaa Befinetour-hanketta, jonka koordinaattorina Sampo toimii.

Kiinteistöpalveluissa jatkui vuonna 2024 aloitettu Koulukatu 5 kampuksen rakentaminen Imatralla. Vuonna 2025 otettiin käyttöön elokuussa C-matala osa, jossa tehtiin kevyin peruskorjaus sekä joulukuussa valmistui C-korkea osa, jossa tehtiin laaja peruskorjaus. Vanhoista rakennuksista purettiin A- ja B-osa sekä aloitettiin uudisrakennuksen rakentaminen. Hanke on edennyt aikataulussa ja luovutus on keväällä 2026. Maaliskuussa 2025 puuala aloitti uusissa vuokratiiloissa osoitteessa Tukkikatu 5 Lappeenranta. Pienempiä tilojen käyttötarkoitusten muutoksia toteutettiin kaikilla kampuksilla. Lappeenrannassa suurimpana toteutettiin oppilastyönä sähköautojen opetustilat. Kiinteistöjen huolto- ja kunnossapitotöitä toteutettiin vuosisuunnitelmien mukaisesti. Logistiikan uuden opetusympäristön suunnittelu käynnistyi Imatralla sekä metsäkoulun Ruokolahdella.

Ruoka- ja siivouspalveluilla yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena Lappeenrannan keittiöstä vähentyi yksi henkilö ja Imatran siivouspalveluista yksi työntekijä siirtyi Lappeenrantaan.

Lisäksi Lappeenrannassa siivouksen yhden työntekijän työaika pienennettiin. Oma siivousta lisättiin, vastuu laajeni koskemaan myös HiusSampo Lappeenrannan tiloja. Kahvio Onni suljettiin ja kahvionhoitaja siirtyi työskentelemään Tuurimokkaan.

Ruokapalveluissa otettiin käyttöön infonäytöt, jotka näyttävät asiakkaille edellisen päivän lounaan lautashävikkimäärän. Tavoitteena on lisätä ruokahävikin näkyvyyttä ja tukea kestävä kehityksen tavoitteita. Kestävän kehityksen edistämiseksi tehtiin myös yhteistyötä Etelä-Karjalan työ- ja asiakastupayhdistyksen kanssa. Hävikkiruoan myynnin jälkeen mahdollisesti jäävät ylijäämäruoat pakataan ja jäädytetään, minkä jälkeen yhdistys noutaa ne ja jakaa edelleen tarvitseville. Yhteistyö vähentää biojätteen määrää ja tukee paikallista ruokaturvaa. Siivouspalveluissa päätettiin parantaa lajittelumahdollisuuksia ja lisätä lajittelun näkyvyyttä sijoittamalla toimipisteiden pääauloihin uudet jätekeräyspisteet, joihin sisältyy myös muovinkeräys. Keräyspisteiden suunnittelu-työ on aloitettu yhteistyössä puu- ja sisustusalan opiskelijoiden kanssa.

Kuntayhtymän johtajan apuna toimii **Saimaan ammattiopiston johtotiimi**. Siihen kuuluvat apulaisrehtori, kehitysjohtaja, talous- ja hallintojohtaja sekä henkilöstöpäällikkö. Tiimi kokoontuu joka viikko. Joka toinen viikko kokous on pidempi kokous, josta tehdään pöytäkirja ja kokouksessa päätetyt asiat avataan henkilöstölle kokouksen jälkeen Santran sivuilla. Joka toinen viikko kokoonnutaan lyhyempään kokoukseen, missä keskustellaan ja tarvittaessa päätetään ajankohtaisia asioita.

Toiminnan painopistealueiden toteutuminen vuonna 2025

KEHITTYVÄ OPPIMISEN EKOSYSTEEMI

Varmistamme terveet ja turvalliset oppimisympäristöt

- Imatralla toteutetaan kuntayhtymän historian suurinta kiinteistöinvestointia.
- Siirrymme vaiheittain yhteiseen kiinteistöautomaatiojärjestelmään. Imatralla tämä toteutetaan peruskorjauksen ja uudisrakentamisen yhteydessä.
- Yhtenäistimme kiinteistöjen avainjärjestelmiä Imatralla rakennushankkeiden yhteydessä.

Vahvistamme kansainvälistä osaamistamme mm. tarjolla koulutuksia myös englanniksi

- Lisäsimme henkilöstön ja opiskelijoiden ulkomaanvaihtoja.

OPPIVA, SITOUTUNUT JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Sitoudumme yhdessä laadittuihin kulttuuriperiaatteisiin ja toteutamme niitä arjessa

- Kuuntelimme ja huomioimme tiimin jäsenten ideoita Sampon toiminnan kehittämiseksi tiimipalaverissa ja keskusteluissa/dialogien aikana

KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN VARMISTAMINEN

Ekologinen kestävyys

- Osallistuimme hiilijalanjälkemme selvittämiseen ja osallistumme Sampon yhteisen kestävä kehityksen sertifiointiohjelman laatimiseen
- Kestävän kehityksen toimintaohjelmaa on päivitetty ja toteutettu
- Jätteiden lajittelua on yhtenäistetty ja lajitteluprosessia on yhtenäistetty
- Jatkoimme autolämmityspisteiden muuttamista hybridautoille sopiviksi.
- Jamix-tuotannonohjauksjärjestelmään on integroitu CO₂-laskuri. Sen avulla suunnitellaan ympäristöystävällisemmät ruokalistat ja sen tulokset ovat näkyviä myös asiakkaille.

Taloudellinen kestävyys

- Energian kulutus on pienentynyt ja pienenee edelleen Imatran kampushankkeen edetessä.

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys

- Vahvistimme kansainvälistä ilmapiiriä viestinnän ja erilaisten tilaisuuksien avulla.

Mittarit

Toteutunut **yli, neutraali, alle** / tavoite 2025

Henkilöstökysely:

Toteutunut arvosteluasteikko GPTW 0-100 %

- Kokemus Samposta työpaikkana **91 %** / 90 %
- Kaikkien väittämien keskiarvo **80 %** / 80 %
- Vastausprosentti **90 %** / 85 %

Taloudellinen kestävyys:

- Tilikauden tulos **39 129 €** /> - 577 000 €

Kansainvälisyys:

- Lähtevät opiskelijavaihdot **38** /> 40
- Saapuvat opiskelijavaihdot **30** /> 20
- Kansainvälisten yhteistyöoppilaitosten määrä **20** /> 20

1.5

Laskelmat ja tunnusluvut

1.5.1 Tuloslaskelma ja sen tunnusluvut

	2025 1 000 €	2024 1 000 €
Toimintatuotot	35 837	39 947
Valmisteverastojen muutos	-247	-392
Valmistus omaan käyttöön	3	326
Toimintakulut	32 942	36 638
Toimintakate	2 652	3 242
Rahoitustuotot ja -kulut		
Korkotuotot	0	0
Muut rahoitustuotot	2	307
Korkokulut	-104	-77
Muut rahoituskulut	-13	-2
Vuosikate	2 537	3 471
Poistot ja arvonalentumiset	-2 727	-3 118
Tilikauden tulos	-190	353
Poistoeron lisäys(-) tai vähennys (+)	560	-322
Varausten lisäys (-) tai vähennys (+)	0	1 100
Rahastojen lisäys (-) tai vähennys (+)	0	0
Tilikauden ylijäämä	370	1 131
TULOSLASKELMAN TUNNUSLUVUT		
Toimintatuotot/Toimintakulut, %	108 %	108 %
Vuosikate/Poistot, %	93 %	111 %

Kuntayhtymän tuloslaskelmassa välituloksena esitettävä toimintakate ilmoittaa kuntayhtymän korko- ja muihin rahoituskuluihin sekä poistojen ja arvonalennusten kattamiseen käytettävissä olevan käyttötalouden tulorahoituksen määrän. Vuosikate osoittaa tulorahoituksen, joka jää käytettäväksi investointeihin, sijoituksiin ja lainan lyhennyksiin. Perusoletus on, että mikäli vuosikate on siitä vähennettävien suunnitelman mukaisten poistojen suuruinen, tulorahoitus olisi riittävä.

1.5.2 Rahoituslaskelma ja sen tunnusluvut

	2025 1 000 €	2024 1 000 €
Toiminnan rahavirta		
Vuosikate	2 537	3 471
Tulorahoituksen korjauserät	-374	813
Investointien rahavirta		
Investointimenot	-8 354	-6 748
Rahoitusosuudet investointimenoihin	0	16
Pysyvien vastaavien hyödykkeiden luovutustulot	32	4
Toiminnan ja investointien rahavirta	-6 159	-2 444
Rahoituksen rahavirta		
Lainakannan muutokset		
Pitkäaikaisten lainojen lisäykset	3 000	0
Pitkäaikaisten lainojen vähennykset	-472	-472
Lyhytaikaisten lainojen muutos	2 100	0
Muut maksuvalmiuden muutokset		
Vaihto-omaisuuden muutos	250	380
Saamisten muutos	477	-76
Korottomien velkojen muutos	-801	-617
Rahoituksen rahavirta	4 553	-785
Rahavarojen muutos	-1 606	-3 229
Rahavarat 31.12.	678	2 284
Rahavarat 1.1.	2 284	5 514
Rahavarojen muutos	- 1 606	-3 229
RAHOITUSLASKELMAN TUNNUSLUVUT		
Investointien tulorahoitus, %	30,37	51,56
Lainanhoitokate	4,58	6,46
Kassan riittävyys, pv	6	19
Toiminnan ja investointien rahavirta ja sen kertymä viideltä vuodelta, 1 000 euroa	-15 211	-4 149

1.5.3 Tase ja sen tunnusluvut

VASTAAVAA	2025 1 000 €	2024 1 000 €	VASTATTAVAA	2025 1 000 €	2024 1 000 €
PYSYVÄT VASTAAVAT	42 822	37 195	OMA PÄÄOMA	22 810	22 440
Aineettomat hyödykkeet	23	29	Peruspääoma	2 249	2 249
Aineettomat oikeudet	23	29	Arvonkorotusrahasto	1 318	1 318
Muut pitkävaikutteiset menot	0	0	Muut omat rahastot	0	0
Aineelliset hyödykkeet	42 740	37 108	Edellisten tilikausien ylijäämä	18 872	17 742
Maa- ja vesialueet	1 509	1 509	Tilikauden ylijäämä	370	1 131
Rakennukset	31 902	33 400	POISTOERO JA VAPAA- EHTOISET VARAUKSET	10 423	10 983
Kiinteät rakenteet ja laitteet	474	528	Poistoero	10 073	10 633
Koneet ja kalusto	1 110	1 380	Vapaaehtoiset varaukset	350	350
Keskeneräiset hankinnat	7 745	291	PAKOLLISET VARAUKSET	459	801
Sijoitukset	58	58	Muut pakolliset varaukset	459	801
Osakkeet ja osuudet	58	58	VIERAS PÄÄOMA	11 170	7 344
VAIHTUVAT VASTAAVAT	2 040	4 373	Pitkäaikainen	4 313	1 786
Vaihto-omaisuus	606	856	Lainat rahoitus- ja vakuutuslaitoksilta	4 250	1 786
Aineet ja tarvikkeet	46	49	Saadut ennakot	63	
Keskeneräiset tuotteet	560	807	Lyhytaikainen	6 857	5 558
Ennakkomaksut	0	0	Lainat rahoitus- ja vakuutuslaitoksilta	2 636	472
Saamiset	756	1 233	Saadut ennakot	440	737
Pitkäaikaiset saamiset	11	11	Ostovelat	1 038	1 417
Lyhytaikaiset saamiset	746	1 222	Muut velat	466	507
Myyntisaamiset	260	674	Siirtovelat	2 277	2 424
Muut saamiset	356	413	VASTATTAVAA YHTEENSÄ	44 862	41 568
Siirtosaamiset	130	135	Kertynyt ylijäämä, milj. €	19,2	18,9
Rahoitusarvopaperit	0	0	Lainakanta 31.12., milj. €	6,9	2,3
Muut arvopaperit	0	0			
Rahat ja pankkisaamiset	678	2 284			
VASTAAVAA YHTEENSÄ	44 862	41 568			
TASEEN TUNNUSLUVUT	2025	2024			
Omavaraisuusaste-%	74,92	81,86			
Suhteellinen velkaantuneisuus-%	29,77	16,54			
Lainat ja vuokravastuut 31.12., 1 000 €	10 957	7 184			

Omavaraisuusaste mittaa kuntayhtymän vakavaraisuutta, alijäämän sietokykyä ja sen kykyä selviytyä sitoumuksista pitkällä tähtäyksellä. Omavaraisuuden hyvänä tavoitetasona voidaan pitää kuntatalouden keskimääristä 70 %:n omavaraisuutta.

Suhteellinen velkaantuneisuus-% kertoo, paljonko käyttötuloista tarvittaisiin vieraan pääoman takaisinmaksuun. Lainat ja vuokravastuut saadaan lisäämällä lainakantaan vuokravastuiden määrä. Vuokravastuiden määrä huomioidaan liitetiedoissa ilmoitetun mukaisena.



1.5.4 Kokonaistulojen ja -menojen laskelma

Kuntayhtymän tulojen ja menojen kokonaislaskelma on laadittu suosituksen mukaisesti tilinpäätöksen tuloslaskelman ja rahoituslaskelman tiedoista. Laskelmaan on huomioitu ulkoinen tulo-rahoitus ja pääomarahoitus. Menoina ovat ulkoiset toimintamenot, investointimenot ja rahoitusmenot.

Kokonaistulo ja -meno -käsitteet kattavat laskelmassa varsinaisen toiminnan ja investointien tulot ja menot sekä rahoitustoiminnan rahan lähteet ja käytön.

TULOT	1 000 €	%	MENOT	1 000 €	%
Toiminta			Toiminta		
Toimintatuotot	35 593	87,5	Toimintakulut	32 942	78,0
Korkotuotot	0	0,0	Korkokulut	104	0,2
Muut rahoitustuotot	2	0,0	Muut rahoituskulut	13	0,0
Tulorahoituksen korjaukset	-32	-0,1	Tulorahoituksen korjaukset	0	
			- Pakollisten varausten muutos	342	0,8
Investoinnit			Investoinnit		
Rahoitusosuudet	0	0,0	Investointimenot	8 354	19,8
Pysyvien vastaavien luovutus	32	0,1			
Rahoitustoiminta			Rahoitustoiminta		
Pitkäaikaisten lainojen lisäys	3 000	7,4	Pitkäaikaisten lainojen vähennys	472	1,1
Lyhytaikaisten lainojen lisäys	2 100	5,2	Lyhytaikaisten lainojen vähennys	0	0,0
Kokonaistulot yhteensä	40 695	94,8	Kokonaismenot yhteensä	42 226	100,0

1.6 Kuntakonsernin toiminta ja talous

Konserniin kuuluu 100 % omistettu tytäryhtiö Edusampo Oy, joka toimii kilpailuilla markkinoilla. Yhtiö käyttää myydyissä koulutuksissaan omia sekä Sampon kouluttajia. Kuntayhtymän hallituksen puheenjohtajalla ja kuntayhtymän johtajalla on hallintosäännön nojalla osallistumisoikeus osakeyhtiön hallituksen kokouksiin. Yhtiön liikevaihto tilikaudella 2025 oli noin 0,8 M€. Yhtiö keskittyy henkilöstökoulutusten ja tilauskoulutusten järjestämiseen.

1.7 Tilikauden tuloksen käsittely

Kuntayhtymän hallitus esittää tilikauden tuloksen -190 265,76 € käsittelystä seuraavaa:

1. Tuloutetaan tehtyjä poistoeroja 559 957,36 €.
2. Kirjataan tilikauden ylijäämä 369 691,60 € taseen tilikauden yli-/alijäämätilille.

Taseessa oli aikaisempien vuosien ylijäämää 18 872 243,45 € eli tämän jälkeen ylijäämää on 19 241 935,05 €.



2 TOTEUTUMISVERTAILU

Tilikauden aikana tehtiin muutoksia alkuperäiseen talousarvioon valtionosuusrahoituksen täsmentymisen sekä yhteistoimintaneuvotteluissa sovittujen sopeuttamistoimien vuoksi.

Talousarvion opiskelijavuositavoite oli 3122 ja toteutunut oli 2987 eli tavoitteeseen ei aivan päästy. Valtionosuusrahoituksen perusteena oleva OKM:n asettama opiskelijavuositavoite oli 2709 opiskelijavuotta ja toteutunut 2748 eli tavoite ylitettiin 39 opiskelijavuodella.

Kuntayhtymän ulkoiset toimintatuotot 35,8 M€ toteutuivat 0,2 M€ eli 0,7 % alle talousarvion. Yksi opiskelijatyönä rakennettu omakotitalo myytiin tilikaudella ja toinen myytiin heti tammikuussa 2026; tilikaudelle budjetoituna oli kolmen talon myynti.

Kuntayhtymän ulkoiset toimintatuotot 32,9 M€ toteutuivat 1,3 M€ eli 3,8 % alle talousarvion. Säästöä kertyi tasaisesti lähes kaikissa kuluerissä.

Toimintakate oli 2,65 M€ ylittäen talousarvion 1,5 M€.

Rahoituserien osalta budjetissa oli varauduttu lainannostoon ja korkeampaan korkotasoon kuin mitä toteutui. Lisäksi tuloksen ollessa budjetoitua parempi siirtyi lainannosto osin seuraavalle vuodelle. Rahoituserät olivat 0,15 M€ budjetoitua paremmat.

Vuosikatetta kertyi rahoitustuottojen ja -kulujen jälkeen 2,5 M€. Suunnitelman mukaisten poistojen jälkeen tilikauden tulos oli -0,2 M€. Tilikauden ylijäämä oli 0,4 M€, kun talousarviossa oli budjetoitu -1,4 M€.

Investointeja toteutettiin 8,4 M€ talousarvion ollessa 8,7 M€.

Talousarviossa 2026 on annettu valtuutus jatkaa tilinpäätöksessä 2025 todettavia keskeneräisiä hankkeita vuoden 2025 talousarvio määrärahan puitteissa, vaikka hankkeeseen ei vuoden 2026 talousarviossa olisi määrärahaa.

2.1 | Kuntayhtymän toiminnan strategiset päämäärät ja tavoitteet

Yhtymävaltuusto on vahvistanut koulutuskuntayhtymän strategiset päämäärät valtuustokausittain. Valtuustokauden 2022 - 2025 strategia hyväksyttiin yhtymävaltuustossa toukokuussa 2022. Myös Sampon henkilöstö, opiskelijat ja sidosryhmät pääsivät osallistumaan prosessiin jo strategian laadintavaiheessa.

Strategisten mittareiden seuranta tilikauden aikana ohjaa toimintaa. Talouden mittareita on seurattu johtoryhmässä tulosityksiköittäin kuukausittain ja kuntayhtymän hallituksessa tulosalueittain kolmen kuukauden välein. Opiskelijavuosien ja osaamispisteiden kertymä on raportoitu kuntayhtymän hallitukselle kolmen kuukauden välein. Muiden mittareiden osalta seuranta on toteutettu sitä mukaa, kun tieto on ollut käytettävissä.

Sampon tiimiorganisaation mukaiset tulos- ja vastuuyksiköt ovat päivittäneet vuoden 2025 toimintasuunnitelmansa ja kehittämiskohteet strategian mukaan. Tulosityksikkökohtaiset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit on esitetty kunkin tulosityksikön omissa kappaleissaan.

Uuden valtuustokauden strategian 2026 - 2029 hyväksyttiin yhtymävaltuustossa lokakuussa 2025.



**OPPIVA,
SITOUTUNUT
JA HYVINVOIVA
HENKILÖSTÖ**

**KESTÄVÄN
TULEVAISUUDEN
VARMISTAMINEN**

**KEHITTYVÄ
OPPIMISEN
EKOSYSTEEMI**

ARVOT

Ihmistä varten
Oppimisen ilo
Luottamus ja rohkeus

MISSIO

Rakennamme osaamista,
hyvinvointia ja elinvoimaa

VISIO

**RAJATTOMAN
OPPIMISEN SAMPO**

– YHTEISTYÖLLÄ KESTÄVÄ TULEVAISUUS

PAINOPISTE 1**KEHITTYVÄ OPPIMISEN EKOSYSTEEMI****Varmistamme oppijoillemme erinomaisen asiakaskokemuksen.**

- Toimimme antamiemme asiakaslupausten mukaisesti ja kehitämme toimintaa systemaattisesti saatujen palautteiden perusteella.
- Kehitämme uusia oppimisen tapoja, muotoja ja yhteistyömalleja yhdessä opiskelijoiden ja työelämän kanssa.
- Kehitämme erityisopiskelijoiden tukitoimintoja.

**Kehitämme koulutustuotteitamme työelämän nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin joustavasti ja nopeasti.**

- Lisäämme vuoropuhelua työelämän tarpeista ja varmistamme, että opetuksen sisältö vastaa tarpeita.
- Vahvistamme kansainvälistä osaamistamme muun muassa tarjoamalla koulutuksia myös englanniksi.
- Vahvistamme ennakoitiosaamista ja hyödynnämme ennakoitumateriaalia systemaattisesti.
- Tunnistamme vetovoimatekijämme sekä hyödynnämme ja kehitämme niitä edelleen.
- Haemme erilaisia tunnustuksia ja palkintoja.

**Uudistamme pedagogiikkaa ja koulutusmuotoja tukemaan työelämälähtöistä oppimista.**

- Kehitämme verkkopedagogiikkaa, tiimioppimista, opiskelijoiden yrittäjyysvalmiuksia ja kielitietoista opetusta.
- Mahdollistamme sen, että opiskelijamme pystyvät ottamaan vastuun omasta oppimisestaan.
- Siirrymme sähköiseen oppimateriaaliin.

**Meillä on monimuotoiset, tehokkaat, turvalliset ja ajantasaiset oppimisympäristöt.**

- Varmistamme terveet ja turvalliset oppimisympäristöt.
- Mahdollistamme ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen.
- Lisäämme työelämän kanssa yhteisiä oppimisympäristöjä myös uusilla paikkakunnilla.

MITTARIT**Opiskelija- ja työelämäpalautteet**

- Opintojen aloitus 1–5
- Aloituskyselyn vastausaste %
- Opintojen päättyminen 1–5
- Päätökyselyn vastausaste %

Työelämäpalaute

- Työpaikkaohjaajapalaute 1–5
- Työpaikkaohjaajakyselyn vastausaste %
- Työpaikkapalaute 1–5
- Työpaikkakyselyn vastausaste %

- Opiskelijoiden työllistymisaste % (OPH/Tilastokeskus)
- Opiskelijoiden sijoittuminen jatko-opintoihin % (OPH/Tilastokeskus)
- Negatiivisista syistä eronneet opiskelijat %
- Yhteishaussa ensisijaisesti Sampoon hakeneet/aloituspaiikat > 1,0
- Yhteishaussa ikäluokasta Sampoon hakeneet > 50 %

PAINOPISTE 2

OPPIVA, SITOUTUNUT JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ



Meillä on hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö.

- Sitoudumme yhdessä laadittuihin kulttuuriperiaatteisiin ja toteutamme niitä arjessa.
- Luomme henkilöstön kannustusjärjestelmän.
- Kuvaamme työntekijäkokemuspolut, tunnistamme kriittiset pisteet ja kehitämme työntekijäkokemukseen liittyviä prosesseja.



Meillä on vuorovaikutteinen ja yhteisöllinen organisaatio- ja johtamiskulttuuri.

- Vakiinnutamme dialogimahdollisuuden henkilöstötiimeille, tiimien välillä ja yli alojen ja yksiköiden.
- Kehitämme johtamiskulttuuria mahdollistamaan tiimioppivan organisaation.
- Haetaan Great Place to Work (GPTW) -sertifikaattia.
- Rakennamme tiimioppivan organisaation.



Meillä on osaamistaan ylläpitävä ja kehittävä henkilöstö.

- Teemme osaamisen näkyväksi osaamistarve- ja osaamiskartoituksilla sekä analysoimme ja hyödynnämme tietoa muun muassa tiimien osaamisen kehittämisessä ja hiljaisen tiedon siirtämisessä.
- Kehitämme työelämän kanssa erilaisia yhteistyömalleja, joilla varmistetaan henkilöstön käytännön tehtävissä tarvittavan osaamisen päivittäminen.
- Otamme käyttöön osaamismerkkit henkilöstön osaamisen osoittamiseksi.



Rekrytoimme osaavaa henkilöstöä.

- Vahvistamme ja kehitämme rekrytointiosaamista ja yhtenäistämme käytäntöjä.
- Kehitämme työnantajamielikuvaamme ja kasvatamme tunnettavuuttamme.

MITTARIT

Henkilöstökyselyiden mittarit

- Työhyvinvointia koskevien tulosten keskiarvo 1–5
- Johtamista ja vuorovaikutusta koskevien tulosten keskiarvo 1–5
- Vastausaste %
- Tiimiarvioinnin mittarit (määritellään myöhemmin)
- Työnantajamielikuvan kehittyminen (määritellään myöhemmin)

PAINOPISTE 3

KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN VARMISTAMINEN



EKOLOGINEN KESTÄVYYS

Tavoittelemme hiilineutraaliutta vuoteen 2030 mennessä.

- Selvitämme hiilijalanjälkemme ja päivitämme nykyistä kestävä kehityksen toimintaohjelmaa, jota toteutamme.
- Vahvistamme ekologisen kestävä kehityksen osaamista.

MITTARIT

- Ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteiset mittarit soveltuvin osin (VASKI-hanke)
- Hiilijalanjälki



TALOUDELLINEN KESTÄVYYS

Varmistamme toiminnan edellyttämien resurssien riittävyyden myös tulevina vuosina.

- Arvioimme systemaattisesti koulutusten toteutustapoja ja -ympäristöjä, suoritteita sekä taloutta ja analyysin pohjalta teemme tarvittavia kehittämistoimenpiteitä.
- Panostamme koulutuksen tuotekehitykseen.
- Kasvatamme resurssitehokkuutta siirtymällä oppivaan tiimiorganisaation.

MITTARIT

- Opiskelijavuodet
- Suorituspisteet
- Henkilöstökulut / opv
- Kiinteistökulut / opv
- Tilikauden tulos (12 kk tai 3 v keskiarvo)



SOSIAALINEN JA KULTTUURINEN KESTÄVYYS

Olemme osallistava oppilaitos.

- Kasvatamme yhteisöllisyyttä kulttuuriperiaatteiden ja tiimioppimisen avulla.
- Luomme yhdenvertaisuutta ja monikulttuurisuutta tukevan ilmapiirin.
- Toteutamme henkilöstön matalimpien palkkojen korottamisohjelman.
- Lisäämme opiskelijoidemme osallistamista päätöksentekoon.

MITTARIT

- Henkilöstö- ja opiskelijakyselyiden tulokset (sosiaalista ja kulttuurista kestävyttä mittaavien kysymysten keskiarvo)



2.2

Käyttötalouden toteutumisvertailu (sisäiset erät mukana)

2.2.1 Käyttötalouden toteutumisvertailu

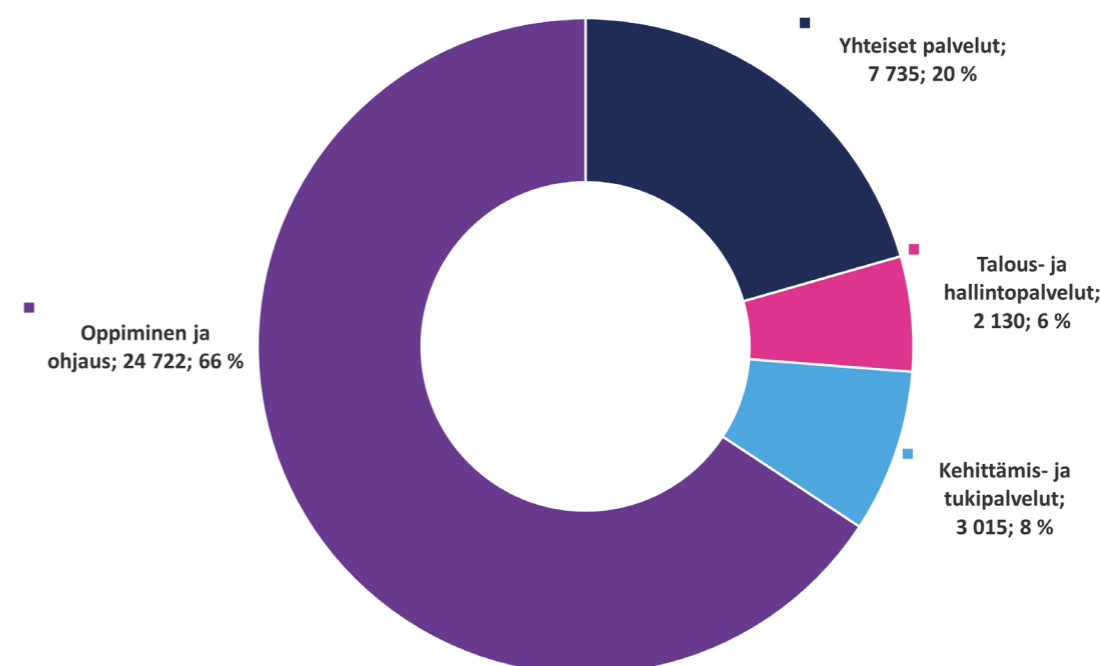
luottamushenkilöhallinto ja tarkastustoimi

Kuntayhtymän luottamushenkilöhallintoon kuuluvat kuntayhtymän valtuusto ja hallitus sekä niiden asettamat työryhmät. Tarkastustoimi käsittää tarkastuslautakunnan, sisäisen tarkastuksen ja tilintarkastuksen.

1 000 €	TP2024	Alkuperäinen TA2025	Muutokset TA2025	Muutettu TA2025	TP2025
TULOSLASKELMAOSA					
Toimintatuotot	0	0	0	0	0
Myyntituotot					
Maksutuotot					
Tuet ja avustukset					
Muut toimintatuotot					
Valmisteverastojen muutos					
Valmistus omaan käyttöön					
Toimintakulut	130	158	13	171	140
Henkilöstökulut	93	114	13	127	105
Palkat ja palkkiot	85	95	12	107	97
Henkilösivukulut	8	19	1	20	8
Eläkekulut	7	16	1	17	7
Muut henkilösivukulut	1	2	0	2	1
Palvelujen ostot	35	42	0	42	30
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	0	1	0	1	1
Avustukset	0	0	0	0	0
Vuokrat	2	1	0	1	4
Muut toimintakulut	0	0	0	0	0
TOIMINTAKATE	-130	-158	-13	-171	-140

2.2.2 Käyttötalouden toteutumisvertailu Saimaan ammattiopisto Sampo

1 000 €	TP2024	Alkuperäinen TA2025	Muutokset TA2025	Muutettu TA2025	TP2025
Toimintatuotot	44 851	41 636	-877	40 759	40 639
Myyntituotot	37 900	35 451	-898	34 553	34 471
Maksutuotot	6	11	0	11	6
Tuet ja avustukset	1 914	1 448	21	1 469	1 311
Muut toimintatuotot	5 031	4 726	0	4 726	4 850
Valmisteverastojen muutos	-392	-525	-275	-800	-247
Valmistus omaan käyttöön	326	74	0	74	3
Toimintakulut	41 413	39 546	-800	38 746	37 603
Henkilöstökulut	24 269	23 936	-518	23 418	22 920
Palkat ja palkkiot	20 307	19 974	-477	19 497	19 087
Henkilösivukulut	3 963	3 963	-41	3 921	3 832
Eläkekulut	3 420	3 478	-72	3 406	3 267
Muut henkilösivukulut	543	485	30	515	565
Palvelujen ostot	6 045	4 708	-185	4 523	4 263
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	4 129	4 034	-104	3 930	3 374
Avustukset	221	197	-3	194	196
Vuokrat	6 003	6 054	7	6 061	6 165
Muut toimintakulut	746	617	3	620	685
TOIMINTAKATE	3 372	1 639	-352	1 287	2 792



Kuva: Sampon toimintakulujen jakautuminen tulosyksiköittäin (1000 €, %)

2.2.3 Käyttötalouden toteutumisvertailu koko kuntayhtymä

1 000 €	TP2024	Alkuperäinen TA2025	Muutokset TA2025	Muutettu TA2025	TP2025
Toimintatuotot	44 851	41 636	-877	40 759	40 639
Myyntituotot	37 900	35 451	-898	34 553	34 471
Maksutuotot	6	11	0	11	6
Tuet ja avustukset	1 914	1 448	21	1 469	1 311
Muut toimintatuotot	5 031	4 726	0	4 726	4 850
Valmisteverastojen muutos	-392	-525	-275	-800	-247
Valmistus omaan käyttöön	326	74	0	74	3
Toimintakulut	41 543	39 703	-787	38 916	37 743
Henkilöstökulut	24 362	24 050	-505	23 545	23 025
Palkat ja palkkiot	20 392	20 069	-465	19 604	19 185
Henkilösivukulut	3 970	3 981	-40	3 941	3 840
Eläkekulut	3 427	3 495	-71	3 424	3 274
Muut henkilösivukulut	543	487	30	517	566
Palvelujen ostot	6 080	4 750	-185	4 565	4 293
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	4 129	4 035	-104	3 931	3 374
Avustukset	221	197	-3	194	196
Vuokrat	6 005	6 055	7	6 062	6 169
Muut toimintakulut	746	617	3	620	685
TOIMINTAKATE	3 242	1 481	-365	1 116	2 652

2.3 Tuloslaskelmaosan toteutumisvertailu (ulkoiset erät)

1 000 €	Alkuperäinen TA2025	Muutokset TA2025	Muutettu TA2025	TP2025	Poikkeama	Tot % TA:sta
Toimintatulot	36 952	-877	36 075	35 837	-238	99,3 %
Myyntitulot	35 243	-898	34 345	34 179	-166	
Maksutulot	11	0	11	6	-5	
Tuet ja avustukset	1 448	21	1 469	1 311	-157	
Muut toimintatulot	250	0	250	342	91	
Valmisteverastojen muutos	-525	-275	-800	-247	553	30,8 %
Valmistus omaan käyttöön	74	0	74	3	-71	
Toimintamenot	35 020	-787	34 232	32 942	-1 291	96,2 %
Henkilöstömenot	24 050	-505	23 545	23 025	-520	
Palvelujen ostot	4 542	-185	4 357	4 000	-357	
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	4 035	-104	3 931	3 374	-556	
Avustukset	197	-3	194	196	2	
Vuokrat	1 579	7	1 586	1 660	74	
Muut toimintamenot	617	3	620	685	65	
Toimintakate	1 481	-365	1 116	2 652	1 535	237,5 %
Rahoitustulot ja -menot	-445	181	-264	-115	149	
Korkotulot muilta	0	0	0	0	0	
Muut rahoitustulot muilta	0	0	0	2	2	
Korkomenot	-445	181	-264	-104	160	
Muut rahoitusmenot	0	0	0	-13	-13	
Vuosikate	1 036	-184	852	2 537	1 685	297,7 %
Poistot ja arvonalentumiset	-2 809	0	-2 809	-2 727	82	
Suunnitelman mukaiset poistot	-2 809	0	-2 809	-2 727	82	
Tilikauden tulos	-1 773	-184	-1 957	-190	1 766	
Poistoeron muutos	24	0	24	560	536	
Varausten muutos	483	0	483	0	-483	
Rahastojen muutos	0	0	0	0	0	
Tilikauden ylijäämä/alijäämä	-1 265	-184	-1 449	370	1 819	

2.4

Investointiosan toteutumisvertailu

INVESTOINTIOSA 1 000 €	alku- peräinen TA2025	muutokset TA2025	muutettu TA2025	TP2025	Ero TA-TP	TOT % 2025
Investointimenot						
Rakennukset ja maa-alueet sekä kiinteät rakenteet ja laitteet						
PO12 taitto-ovet kone- ja tuotantotekniikan takapihalle sekä sähköautotilan rakentaminen				16		
KO5 rakennushanke:						
Uudisrakennus				7 388		
Peruskorjaus				558		
Pihatyöt				146		
Rakennus ja maa-alue sekä kiinteät rakenteet ja laitteet investoinnit yhteensä	8 000	0	8 000	8 108	-108	101 %
Koneet ja kalusto						
Kielistudiolaitteistot ohjelmistoinen kotoutumiskoulutus Lpr ja Imatra				38		
Pneumatiikan yksiköiden modernisointi kone- ja tuotantotekniikka Imatra				23		
Kappaletavaraston ja lava logistiikka-ala				92		
Ilmastointihuoltolaite (Simulaattori) autoala				6		
Purunpoistojärjestelmä ja purunpoistoputkisto puuala Lpr				76		
Koneet ja kalusto yhteensä	750	0	750	235		
Kuljetusvälineet						
Kuljetusvälineet yhteensä						
Aineettomat investoinnit						
FluidSim- ohjelman päivitys prosessi- ja sähköala Imatra ja Lpr				11		
Aineettomat investoinnit yhteensä				11		
Muut kuin rakennusinvestoinnit yht.	750	0	750	246	504	33 %
Investointimenot yhteensä	8 750	0	8 750	8 354	396	95 %
Investointitulot				32	-32	
Rahoitusosuudet					0	
Nettomenot	8 750	0	8 750	8 322	428	95 %

2.5

Rahoitusosan toteutumisvertailu

1 000 €	alkuperäinen TA2025	muutokset TA2025	muutettu TA2025	TP2025	Poikkeama
Toiminnan rahavirta					
Toiminnan rahavirta					
Vuosikate	1 036	-184	852	2 537	1 685
Tulorahoituksen korjaukset	0	0	0	-374	-374
Investointien rahavirta					
Investointimenot	-8 750	0	-8 750	-8 354	396
Rahoitusosuudet investointimenoihin	0	0	0	0	0
Pysyvien vastaavien luovutustulot	0	0	0	32	32
Toiminnan ja investointien rahavirta	-7 714	-184	-7 898	-6 159	1 739
Rahoituksen rahavirta					
Lainakannan muutokset					
Pitkäaikaisten lainojen lisäys	9 000	0	9 000	3 000	-6 000
Pitkäaikaisten lainojen vähennys	-1 072	0	-1 072	-472	600
Lyhytaikaisten lainojen muutos				2 100	2 100
Muut maksuvalmiuden muutokset	0	0	0	-75	-75
Rahoituksen rahavirta	7 928	0	7 982	4 553	-3 375
Rahavarojen muutos	214	-184	30	-1 606	-1 636

2.6

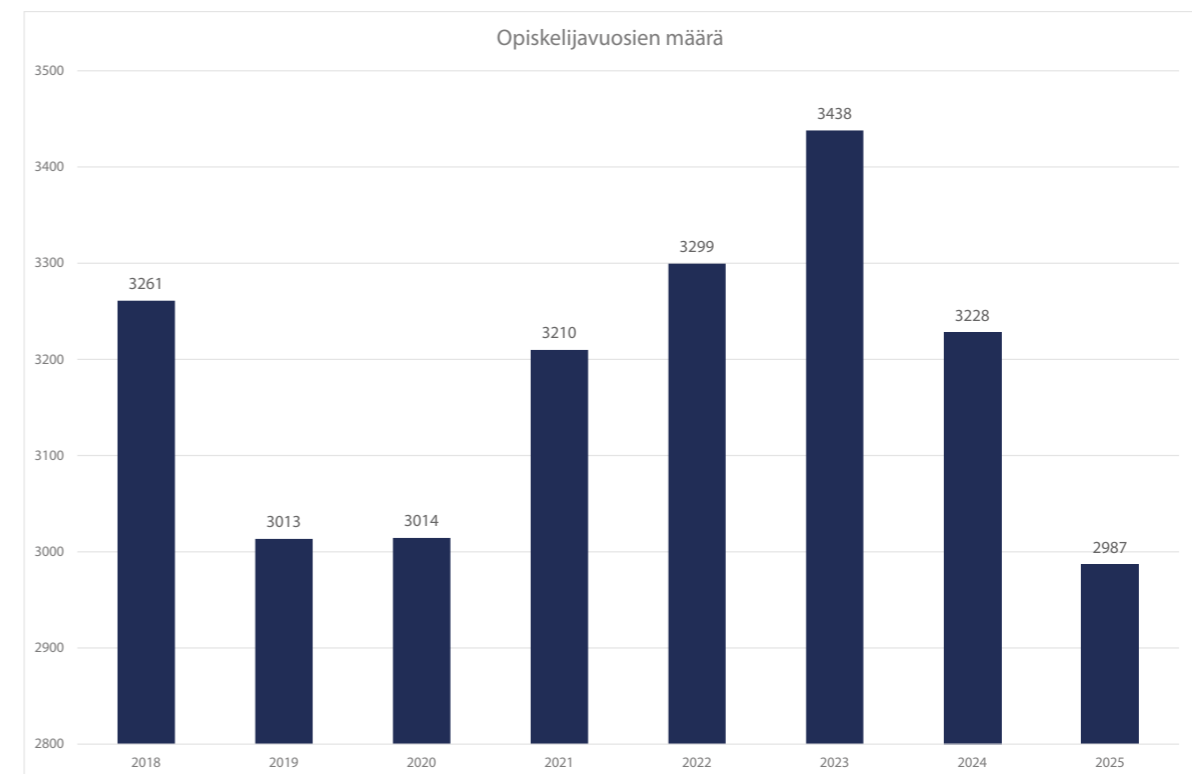
Taseen tunnuslukujen toteutumisvertailu

	alku- peräinen TA2025	muu- tokset TA2025	muu- tettu TA2025	TP2025	Poikkeama
Suhteellinen velkaantuneisuus, %	49	-8	41	30	-11
(Vieras pääoma - Saadut ennakot/Toimintatuotot)*100					
Kertynyt yli-/Alijäämä, 1000 €	16 442	982	17 424	19 242	1 818
Edellisten tilikausien yli-/alijäämä+Tilikauden yli-/alijäämä					
Lainakanta 31.12., 1000 €	13 185	-2 699	10 486	6 886	-3 600
Vieras pääoma - (Saadut ennakot+Ostovelat+Siirtovelat+Muut velat)					
Omavaraisuusaste, %	63	6	68	75	7
(Oma pääoma+poistoero ja vap.eht.var.)/(Koko pääoma-Saadut ennakot)*100					

3 TILINPÄÄTÖKSEN LIITETIEDOT

3.1 | Opiskelijatilastot

OPISKELIJAVUODET VASTUUYKSIKÖITTÄIN	Sampo		Edusampo Oy		Kaikki yhteensä	
	TP2024	TP2025	TP2024	TP2025	TP2024	TP2025
Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus	99	103	0	0	99	103
Rakennusala, maarakennuskoneenkuljetus, talotekniikka, pintakäsittely-, sisustus- ja muotiala	397	374	6	0	404	375
Kone- ja tuotantotekniikka ja puuala	237	241	12	0	249	241
Auto-, logistiikka-, metsä- ja ympäristöala	248	256	1	0	250	257
Sähkö- prosessi- ja laboratorioala	558	451	6	1	564	452
Sosiaali- ja terveysala, hius- ja kauneusala	616	593	63	52	679	644
Liiketoiminta, kotoutumiskoulutus, tieto- ja viestintätekniikka-, turvallisuus- ja matkailuala	500	571	132	0	632	571
Ravintola- ja catering-, elintarvike- ja puhtaus- ja kiinteistöpalveluala	305	318	46	27	351	345
KAIKKI OPISKELIJAVUODET YHTEENSÄ	2 962	2 906	266	81	3 228	2 987



Kuva: Sampon opiskelijavuosien kehitys vuosina 2018 - 2025

4

ERIYTETYT TILINPÄÄTÖKSET JA MUUT ERIYTETYT LASKELMAT

4.1

Tytäryhtiö Edusampo Oy

Edusampo Oy:n toiminta ajatuksena on tarjota palveluja ja verkostoja, jotka vahvistavat ammatillista osaamista henkilöstölle, yrityksille ja yhteiskunnalle. Yhtiön toimialana ovat koulutuksen ja osaamisen kehittämispalvelut sekä kansainvälinen koulutus. Myytävissä koulutuksissa ja kehittämispalveluissa hyödynnetään pääsääntöisesti Sampon kouluttajia ja asiantuntijoita.

Vuoteen 2024 verrattuna merkittävä muutos oli alueellisten työvoimakoulutusten siirtyminen pääosin Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän järjestettäväksi.

Kansainvälisessä tilauskoulutuksessa Suomeen saapui vuonna 2025 kaksi opiskelijaryhmää sote-alalle sekä yksi puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalle. Suomi toisena kielenä -opetusta toteutti kaksi S2 opettajaa. Opetus järjestettiin sekä etäopetuksena kansainvälisille opiskelijoille lähtömaihin (lähtömaakoulutus) että lähiopetuksena Sampoon jo saapuneille ryhmille.

Edusampo toteutti lisäksi yhteistyökumppanin järjestämän Pathway to Finland -opintokokonaisuuden (ns. Study Hub) lähiopetusta, yhden ryhmän keväällä ja yhden syksyllä.

Vuonna 2025 uusia kansainvälisiä opiskelijoita aloitti yhteensä noin 95. Vuoden merkittävänä haasteena oli oleskelulupaprosessin huomattava hidastuminen sekä odotetut lakimuutokset kansainvälisiin tilauskoulutuksiin. Lakimuutos hyväksyttiin joulukuussa 2025.

Henkilöstökoulutusta tarjottiin sekä verkkokaupassa että tarjousmyyntinä. Edusampo osallistui Sampon vetämään sisäiseen työelämäyhteistyön kehittämistyöhön, jossa keskeiseksi kehittämisteemaksi nostettiin asiakkuuksien hoitaminen. Työ jatkuu vuonna 2026.

Yhtiön hallituksen puheenjohtajana toimi 26.8.2025 saakka Pekka Lukkari, ja hallituksen jäsenenä toimivat Sanna Koskenranta ja Arto Rossi. Yhtiökokouksessa valittiin uudeksi hallituksen puheenjohtajaksi Jouni Kemppi sekä uusiksi jäseniksi Tiia Puolakka ja Sanna Muttonen. Yhtiön toimitusjohtajana toimi Hanna Paukonen heinäkuun loppuun asti ja loppuvuoden toimitusjohtajana toimi Pauliina Papunen



Tuloslaskelma	TP2024 1 000 €	TA2025 1 000 €	TP2025 1 000 €
Liikevaihto	2 756	1 140	826
Materiaalit ja palvelut	-2 065	-600	-417
Henkilöstökulut	-322	-300	-285
Liiketoiminnan muut kulut	-136	-170	-115
Liikevoitto	232	70	9
Rahoitustuotot ja -kulut	-1	0	1
Tuloverot	-47	-14	-1
Tilikauden tulos	184	56	8
Liikevoitto, %	8,4 %	6,1 %	1,1 %
Opiskelijavuodet	279	113	105

Tase	TP2024 1 000 €	TP2025 1 000 €
Lyhytaikaiset saamiset	421	147
Rahat ja pankkisaamiset	1268	819
Tase vastaavaa	1689	966
Oma pääoma	562	570
Vieras pääoma	1127	396
Tase vastattavaa	1689	966
Omavaraisuusaste, %	57,1 %	83,3 %
Quick ratio	4,0	8,5

EDUSAMPO OY STRATEGIA 2022-2025



EDUSAMPON TOIMINTA-AJATUS

Edistämme työn tuottavuutta henkilöstölle, yrityksille ja yhteiskunnalle.



TAVOITTEET

- Luomme tulevaisuuden yhdessä tekemisen ja oppimisen paikkoja.
- Tuotamme lisäarvoa vahvojen osaajien avulla paikallisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti.



TOIMENPITEET

- Lisäämme näkyvyyttämme ja tunnettuuttamme osuvalla markkinoinnilla.
 - Verkkokaupan analytiikan tarjoaman datan pohjalta laaditaan tilanteen kuvaus ja määritellään ydinkohderyhmät 2022-2023, kuvataan tavoitetilanne vuodelle 2025.
- Verkostoidumme ja verkostoitimme monitasoiset toimijat tekemällä aktiivisesti aloitteita yhteiseen työhön.
 - Työvoimakoulutusten laadun kehittämiseen synnytetään uusia toimintamalleja toimijoiden vuoropuhelua syventämällä 2022-2023.
 - TE- ja työelämäkoulutustoiminta monimuotoistuu.
- Tunnistamme oppimiskykyä lähellä ja kaukana ja synnyttämme osaamiskeskittymiä.
- Koulutusviennin mahdollistavat osaamiset Sampossa ja kumppaneissa tunnustetaan ja otetaan käyttöön 2022-2024.

Mittarit

Toteutunut **yli, alle** / tavoite 2025

Taloudellinen kestävyys:

- liikevoitto **1,1 %** /> 6 %

Taloudellinen kestävyys:

- opiskelijavuodet **105** / 113

Koulutustuotteet:

- verkkokoulutusten liikevaihto **8000 €** /> 160 000 €

Koulutustuotteet:

- koulutusviennin osuus liikevaihdosta **-22,5 %** /> 10 %



Etelä-Karjalan
koulutuskuntayhtymä