

TILINPÄÄTÖS 2024



Etelä-Karjalan
koulutuskuntayhtymä

Sisällysluettelo

1 Toimintakertomus

1.1	Kuntayhtymän johtajan katsaus	4
1.2	Kuntayhtymän hallinto	6
1.2.1	Organisaatio 31.12.2024	6
1.2.2	Toimielimet	7
1.2.3	Henkilöstö	11
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	33
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

Ammattiopiston koulutustoiminta toimii tehokkaasti. Vuoden tilastojen perusteella maakuntatasolla ammatillinen koulutuksemme tuotti kolmanneksi eniten osaamispisteitä Suomen maakunnista opiskelijavuotta kohden. Lisäksi ammatillisia tutkintoja tuotettiin toiseksi eniten opiskelijavuotta kohden. Sijoituimme ”palkintopallille” näiden mittareiden osalta, joten voimme todeta toimintamme olleen tässä suhteessa tuloksellista. Toimintojen tehostumista kuvaa myös se, että olemme kasvattaneet valmistuneiden opiskelijoiden määrää neljässä vuodessa yli 30 prosentilla.

Edusampo Oy:n toimesta jatkettiin EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevien opiskelijoiden kouluttamista maakunnan työvoimatarpeen kannalta keskeisillä aloilla. Toimintavuonna opiskelunsa aloitti noin 150 uutta ulkomaalaista opiskelijaa. Volyymin lisääminen on mahdollista, mutta ennen volyymien kasvattamispäätöstä odotetaan vientikoulutusta koskevan lainsäädännön muutoksia, joita ministeriön asettama työryhmä pohtii.

Vuonna 2022 hyväksyttyä oppilaitoksen strategiaa on viety määrätietoisesti eteenpäin. Strategian mukaisesti kuntayhtymässä on siirrytty tiimiorganisaatioon. Muutoksen tavoitteena on siirtää päätöksentekoa organisaatiossa aiempaa alemmas ja antaa tiimeille valtaa ja vastuuta hoitaa operatiivisia asioita aiempaa itsenäisemmin. Tiimiorganisaatiossa esihenkilöiden rooli on siirtynyt enemmän valmentavan johtamisen suuntaan ja tiimit toimivat aiempaa itsenäisemmin. Vuoden aikana aloitettiin strategian päivittämisen valmistelutyö.

Sampon visio on ”Rajattoman oppimisen Sampo - yhteistyöllä kestävä tulevaisuus”. Vision mukaan on keskitytty oppilaitoksen ja työelämän välisen yhteistyön lisäämiseen. Tämä näkyy esimerkiksi vuoden aikana päätetyn osaamistakuun antamisena valmis-tuneille opiskelijoille.

Kiinteistöinvestoinnit on suunniteltu rahoitettavan lainalla sekä muuttamalla nykyisen koulutuksen toimintamalleja ja tuotteita niin, että kaikki koulutukset toimivat taloudellisesti ja niiden katteet ovat positiivisia.

Vuoden aikana toteutettiin strategian mukaisesti Great Place To Work -henkilöstötutkimus. Sampo-tasoisia vahvuuksia tutkimuksen perusteella olivat kokemus oman työn merkityksellisyydestä, kokemus tasa-arvoisuudesta sekä ylpeys omasta työstä. Kehittämiskohteita johtamisessa organisaatiotasolla olivat välittäminen, kohtaaminen ja kuuntelu.

Kuntayhtymän talous ja talouden tunnusluvut kehittyivät talousarviota paremmiksi. Toimintakate oli 3,2 M€ ja tilikauden ylijäämä oli 1,1 M€. Hyvä taloudellinen tulos antaa entistä paremmat mahdollisuudet menestyä tulevaisuudessa. Haasteena tulevaisuudessa on kiristyvistä rahoituksesta huolimatta pitää opetuksen määrä ja laatu mahdollisimman korkealla tasolla opiskelijoiden osaamisen varmistamiseksi. Haasteita tuottaa myös kaikkien koulutusalojen järjestäminen kannattavasti. Johtamisen vastuullisuus ja tarkkuus tuottojen ja kustannusten osalta on edellytys tulevien laajojen kiinteistöinvestointien lainanhoitomenojen ja poistojen hoitamiseksi.

Toimintavuoden aikana OKM teki päätökset merkittävistä opiskelijavuosileikkauksista vuoden 2025 alusta lukien. Täten vuoden aikana pidettiin kahdet yhteistoimintaneuvottelut ja käynnistettiin kolmannet. Opiskelijavuosileikkaukset olivat Etelä-Karjalassa Suomen maakunnista suurimmat. Väestöosuudella tai työllisten määrän perusteella laskettuna alueellemme olisi kuulunut yli 1 000 opiskelijavuotta enemmän. Tämä epäkohta tulee jatkossa korjata, jotta maakuntamme asukkaat saavat muuta maata vastaavat kouluttautumismahdollisuudet. Nyt tilanne ei ole hyväksyttävä.

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

Antti Lehmusvaara

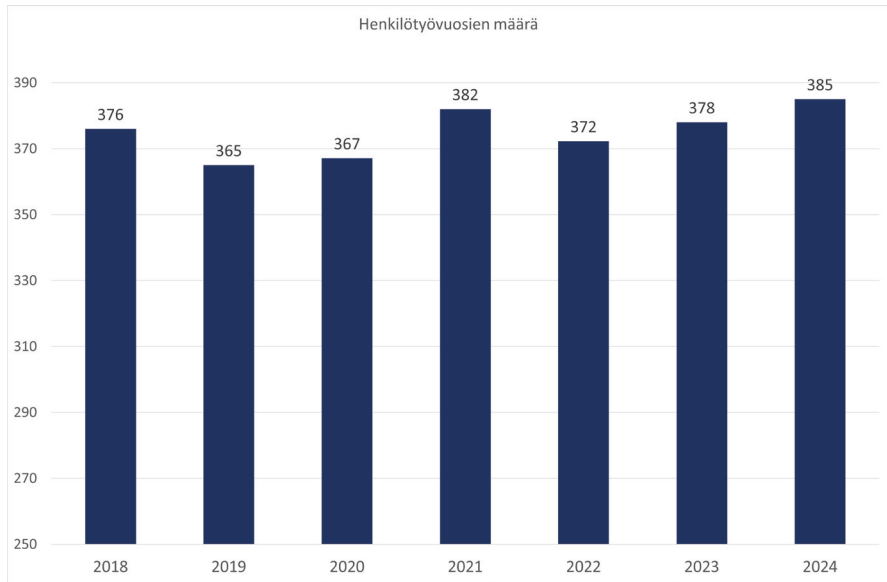
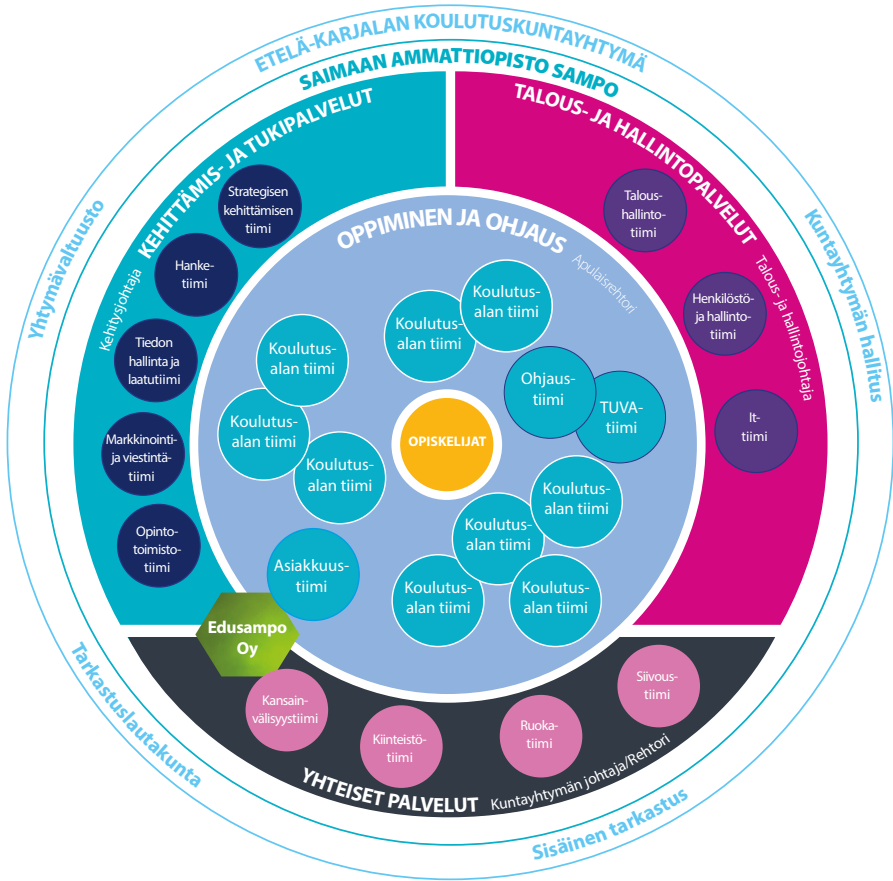
kuntayhtymän johtaja



1.2 Kuntayhtymän hallinto

1.2.1. Organisaatio 31.12.2024

Sampossa on tiimiorganisaatio, jossa tulosityksiköitä 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			
Jäsen	Läsnä	Henk.koht. varajäsen	Läsnä
Imatran kaupunki			
Arno Pihkala	2/2	Toni Koppanen	1/2
Jari Beloff	2/2	Pia Helveranta	
Johannes Hallikas	1/2	Pentti Peltonen	
Jouko Partanen	2/2	Tomi Sillanvuo	
Lilla Saaristo, pj., 2.1.2024 saakka	2/2	Marja-Leena Patrakka	1/2
Irma Hujanen, pj. 25.4.2024 alkaen	2/2	Marja-Leena Patrakka	
Titta Myllärinen, 22.4.2024 saakka	0/2	Heini Vesterinen	
Krista Nordberg, 22.4.2024 alkaen	1/2	Heini Vesterinen	
Jouko Rossi	2/2	Pasi Holappa	1/2
Eija Hauska-Mertanen	1/2	Aura Kinnari	
Marja Vainikainen	1/2	Anne Pajunen	
Lappeenrannan kaupunki			
Sanna Kemppainen	2/2	Mari Pienmunne	1/2
Markku Huotarinen,1. vpj.	2/2	Lauri Melanen	
Emma Multanen	2/2	Linda Brandt-Ahde	
Liina Luukkonen	1/2	Larisa Arminen	
Marko Vainikka	2/2	Niilo Hendolin	
Kalle Rapi	2/2	Otto Valavuo	
Pentti Pulli	0/2	Janne Hongisto	
Seija Hovi-Kuikko	2/2	Mirva Hyvärinen	
Markku Papinniemi, 2. vpj.	1/2	Jari Pekkanen	
Ari Hooman	2/2	Risto Huovinen	
Anne Leminen	2/2	Jouni Havukainen	
Lemin kunta			
Jarkko Ovaskainen	2/2	Petteri Holopainen	
Luumäen kunta			
Anne Marttila-Inkilä	2/2	Virpi Nurmilaukas	
Parikkalan kunta			
Ritva Wilska-Neuvonen	1/2	Jorma Karjalainen	
Rautjärven kunta			
Mirja Vaittinen	2/2	Satu Piik	
Ruokolahden kunta			
Hanne Rinkinen	2/2	Pinja Aroalho	
Savitaipaleen kunta			
Majja Saimalahti	2/2	Heli Enberg	
Taipalsaaren kunta			
Kirsi Rehunen	2/2	Sanna Kontunen	



Yhtymävaltuusto kokoontui kaksi kertaa vuoden 2024 aikana

Yhtymävaltuuston kokous 1/2024, 25.4.2024

- Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
- Pöytäkirjan tarkastajien valinta
- Eron myöntäminen yhtymävaltuuston jäsenelle ja uuden jäsenen valitseminen, Imatra
- Yhtymävaltuuston puheenjohtajan valinta
- Eron myöntäminen yhtymävaltuuston jäsenelle ja uuden jäsenen sekä varajäsenen valitseminen, Ruokolahti
- Yhtymävaltuuston jäsenen eroaminen sekä uuden jäsenen ja varajäsenen valitseminen, Parikkala
- Eron myöntäminen yhtymävaltuuston varajäsenelle ja uuden varajäsenen valitseminen, Lappeenranta
- Tarkastuslautakunnan arviointikertomus 2023
- Vuoden 2023 tilintarkastuskertomus, tilinpäätöksen hyväksyminen ja vastuuvapaudesta päättäminen
- Lisätalousarvio vuodelle 2024
- Kuntatodistusohjelmien perustaminen
- Sidonnaisuusrekisteri tiedoksi valtuustolle

Yhtymävaltuuston kokous 2/2024, 15.10.2024

- Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
- Pöytäkirjan tarkastajien valinta
- Eron myöntäminen yhtymävaltuuston jäsenelle sekä uuden jäsenen valitseminen, Imatra
- Hallintosäännön päivittäminen
- Talousarvio 2025 ja toiminta- ja taloussuunnitelma 2025 - 2027
- Vastine tarkastuslautakunnan arviointikertomukseen vuodelta 2023 ja raportti hallituksen tekemistä toimenpiteistä

TARKASTUSLAUTAKUNTA			
Jäsen	Läsnä	Henk.koht. varajäsen	Läsnä
Jouko Partanen, pj.	9/9	Ari Seppänen	
Jouko Rossi, vpj.	8/9	Tomi Kovanen	1/9
Tiina Pulkkinen	7/9	Johanna Söderlund	1/9
Mirja Henttonen	9/9	Anne Marttila-Inkilä	
Ari Hooman	9/9	Jari Pekkanen	

Tarkastuslautakunnalla oli toimintavuoden aikana 9 kokousta. Tarkastuslautakunnan sihteerinä ja esittelijänä toimi hallintosihteeri Marjo Ruokonieni.

KUNTAYHTYMÄN HALLITUS			
Jäsen	Läsnä	Henk.koht. varajäsen	Läsnä
Jouni Kemppi, pj.	13/13	Sami Saukkonen	2/13
Titta Pitman, 1. vpj.	13/13	Kaisa Kontiainen	
Kimmo Klemola, 2. vpj.	13/13	Tiina Lavikka	
Vesa Räsänen	10/13	Jari Kahelin	
Kari Rikkilä	13/13	Suvi Vallentin	
Päivi Löfman	13/13	Emma Multanen	
Helena Roiha	12/13	Niina Ahola	
Anne Nissinen	12/13	Timo Paajanen	
Saana Kokko	13/13	Teemu Liukkonen	
Joni Nenonen	12/13	Sami Rossi	
Yhtymävaltuuston puheenjohtajisto			
Lilla Saaristo, pj., 2.1.2024 saakka			
Irma Hujanen, pj., 25.4.2024 alkaen	8/13		
Markku Huotarinen,1. vpj.	13/13		
Markku Papinniemi, 2. vpj.	12/13		

Kuntayhtymän hallitus kokoontui 13 kertaa

Hallituksen kokouksissa esittelijänä toimi kuntayhtymän johtaja Antti Lehmusvaara. Hallituksen pöytäkirjanpitäjänä toimi hallintopäällikkö Ari Tanskanen. Pysyvinä asiantuntijoina kokouksiin ovat osallistuneet talous- ja hallintojohtaja Sari Salopelto, apulaisrehtori Anne Poutanen sekä kehitysjohtaja Riitta Moilanen.



1.2.3 Henkilöstö

Henkilöstömäärä ja henkilötövuodet

Vuoden lopussa kuntayhtymässä työskenteli päätoimisesti 380 henkilöä, mikä on yksi henkilö vähemmän kuin vuotta aiemmin. Henkilötövuosina työpanoksen lisäys edellisestä vuodesta oli 7,3 (+ 1,9 %). Vakinaisen henkilöstön osuus koko päätoimisesta henkilöstöstä oli 93,2 %.

HENKILÖSTÖ 31.12.	2022			2023			2024			Muutos-% edellis- estä vuo- desta
	Vaki- naiset	Määrä- aik.	Yht.	Vaki- naiset	Määrä- aik.	Yht.	Vaki- naiset	Määrä- aik.	Yht.	
Päätoiminen henkilöstö										
Opetushenkilöstö	267	12	279	264	17	281	263	17	280	-0,4
Muu henkilöstö	86	5	91	90	10	100	91	9	100	0,0
Päätoiminen henkilöstö yht.	353	17	370	354	27	381	354	26	380	-0,3
Sivutoiminen henkilöstö										
- Opettajat		2	2							
- Muu henkilöstö		2	2							
Henkilöstö yhteensä	353	19	372	354	27	381	354	26	380	-0,3
Henkilötyövuodet *)	332	40	372	333	44	378	340	45	385	1,9

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

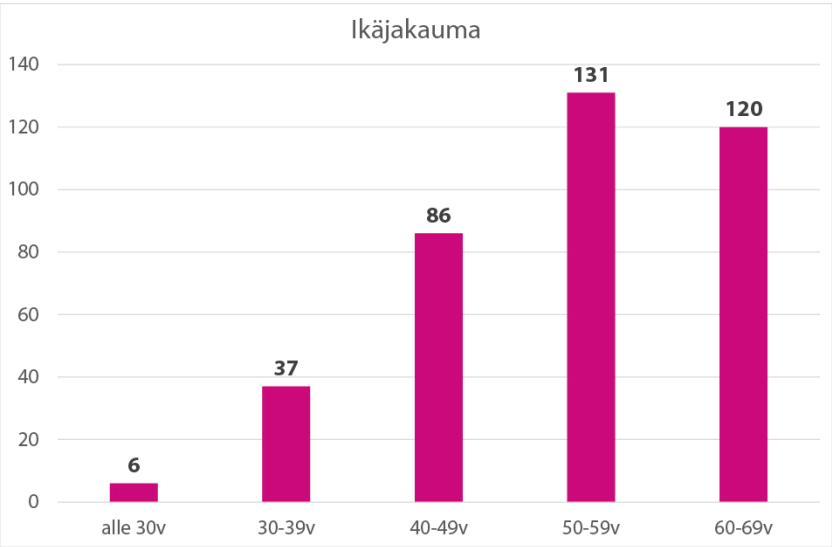
Alla olevassa taulukossa on esitetty henkilöstömäärä 31.12.2024 sekä henkilötövuodet tulosityksiköittäin.

TULOSYKSIKKÖ	HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 31.12.2024			Osuus henkilöstöstä	Henkilötyövuodet
	Päätoimiset	Sivutoimiset	Yhteensä		
Yhteiset palvelut	44		44	11,6	43
Talous- ja hallintopalvelut	22		22	5,8	20
Kehittämis- ja tukipalvelut	33		33	8,7	32
Oppiminen ja ohjaus	281		281	73,9	290
Yhteensä	380	0	380	100,00	385

Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Kuntayhtymän päätoimisen henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa oli 52,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä nousi 0,3 vuotta edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstöstä 66,05 % oli vuoden lopussa 50 vuotta täyttäneitä. 50 vuotta täyttäneiden osuus henkilöstöstä oli lähes sama kuin edellisenä vuonna (66,4).



(31.12.2024)

Osaamisen kehittäminen

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

Sampon järjestämiä henkilöstön koulutuspäiviä oli neljä puolikasta päivää. Niiden avulla vahvistettiin koko henkilöstön osaamista strategiassa, ennakoinnissa, tulevaisuuden osaamistarpeissa, hyvinvoinnissa, tiimityössä ja digitaidoissa. Lisäksi opetus- ja ohjaushenkilöstölle oli opetunneilla työpajoja opetuksen arkeen ja pedagogiikkaan liittyvistä teemoista. Substanssiosaamista vahvistettiin osallistumalla erilaisiin ajankohtaisiin ja omaa alaa

tukeviin koulutuksiin. Koulutuksiin osallistuminen oli aktiivista.

Tiimivalmennusta toteutettiin kaikille henkilöstöryhmille sisäisen valmennustiimin avulla. Kaikki, äskettäin aloittaneita sampolaisia lukuun ottamatta, ovat käyneet tiimioppiva Sampo valmennuksen. Sampossa on tiimimestareita 57 ja ihmevalmentajia 11.

Osaamisen hallintajärjestelmä otettiin käyttöön ja henkilöstö täytti itsearviona osaamiskartoitukset lokakuun aikana.

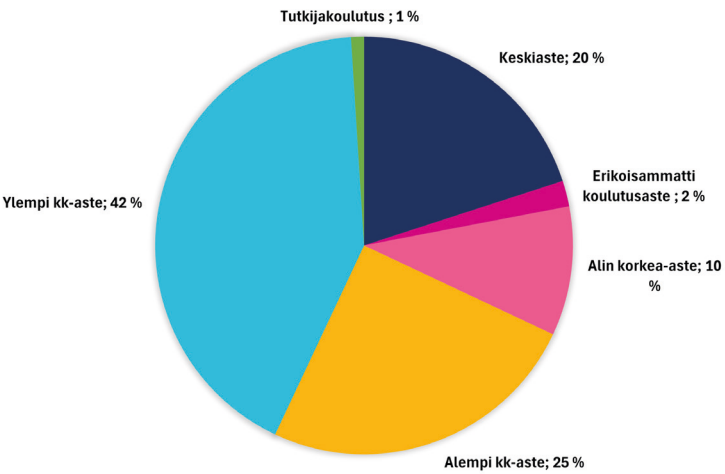
Osaamisen kehittämiseen käytettiin noin 1,4 M€ euroa. Koulutuspäivien määrä osallistujaa kohden on noussut edellisvuodesta 4,9 -> 5,4.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	Osallistujien määrä	Pv / osallistuja	Kustannukset €/v
Ammatillinen henkilöstökoulutus	338	3,6	
Johtamis- ja esimieskoulutus/ -valmennus	17	3,5	
Muu osaamisen kehittäminen (esim. mentorointi, työyhteisövalmennus, työkierto, perehdyttäminen)	260	3,3	
Yhteensä	392	5,4	1 381 027

Päätoimisesta opetushenkilöstöstä muodolliset kelpoisuusvaatimukset täyttävien osuus oli 96 %. Vuonna 2023 kelpoisia oli 95,1 %. Kelpoisuudella tarkoitetaan pääsääntöisesti sitä, että opettaja on suorittanut pedagogiset opinnot, hänellä on vähintään kolmen

vuoden käytännön työkokemus opetettavasta aineesta sekä koulutuksena soveltuva korkeakoulututkinto.

Alla olevaan kuvaan on koottuna koko henkilöstön koulutustaso.



Kuva: Henkilöstön koulutustaso

Terveysperusteiset poissaolot ja työhyvinvointi

Kuntayhtymän työntekijät ovat oikeutettuja lakisääteisten ennaltaehkäisevien työterveyshuollon palveluiden lisäksi yleislääkäritasoiisiin sairaanhoidon palveluihin yli kuusi kuukautta pidemmissä palvelussuhteissa. 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 Mehiläinen.

Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna 753 kalenteripäivää (14 %). Päätoimista henkilöä kohden terveysperusteisia poissaoloja oli keskimäärin 16,1 kalenteripäivää, kun edellisenä vuonna vastaava luku oli 14,3 kalenteripäivää. Opetushenkilöstön terveysperusteiset poissaolot henkilöä kohti lisääntyivät edellisen vuoden 13,8 kalenteripäivästä 15,9 kalenteripäivään ja muun henkilöstön lisääntyivät edellisen vuoden 15,4 kalenteripäivästä 16,6 kalenteripäivään.

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	Kalenteripäivät	% työajasta	1000 euroa	% palkka-kustannuksista
Yhteensä	6121	4,0	663,50	3,3
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	865			
4 - 29 pv	1995			
30 - 60 pv	1037			
61 - 90 pv	449			
91 - 180 pv	1043			
yli 180 pv	732			
Keskimäärin / henkilötyövuosi	16,1			
Keskimäärin / opetushenkilöstö	15,9			
Keskimäärin / muu henkilöstö	16,6			

Koko vuoden palveluksessa olleita henkilöitä, joilla ei ollut terveysperusteisia poissaoloja, oli yhteensä 108. Vuonna 2023 vastaava henkilömäärä oli 92.

Sairauspoissaolojen suurin poissaoloja aiheuttava diagnosoisryhmä oli tuki- ja liikuntaelin perusteiset sairauspoissaolot, yli 40 % kaikista sairauslomista. Näissä painottuivat selän oireet, yläraajaoireet sekä erilaiset operaatiot, kuten tekonivelleikkaukset. Leikkauksia joudutaan odottamaan usein suhteellisen pitkään ja niitä seuraavat tyypillisesti pitkät sairauslomat, mutta pääosin nämä ovat ohimeneviä tilanteita, joissa työkyvyn odotetaan palautuvan ja henkilö palaa työhön. Toisena diagnosoisryhmänä oli mielenterveyden oireista johtuvat sairauspoissaolot. Nämä kaksi diagnosoisryhmää kasvattivat yli 90 päivää kestäneiden sairauslomien määrän lähes kaksinkertaiseksi. Vastaavasti lyhyet sairauspoissaolot vähenivät hieman.

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

Työssä jaksamista tuettiin erilaisilla järjestelyillä kuntayhtymän sisällä sekä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työpsykologin palvelujen käyttö työssä jaksamisen tukena näkyi lisääntyneinä yksilökäynteinä sekä ryhmäohjauksina. Työkyvyn haasteissa hyödynnettiin erilaisia osa-aikaisia mahdollisuuksia helpottamaan

Henkilöstötutkimus

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

Tutkimuksen tavoitteena on löytää Sampon ja tiimien vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Tutkimuksen tulosten avulla tiimeissä laadittiin kehittämissuunnitelmia, joiden avulla parannamme työ-
kulttuuria ja hyvinvointia. GPTW sisältää väittämiä, joiden avulla mitataan henkilöstön kokemusta työ-
kulttuurista. Prosenttiluku kertoo siitä, kuinka moni on vastannut väitteeseen ”aina tai lähes

työhön paluuta pitkiltä poissaoloilta sekä toisaalta keventämään mahdollista työuran jatkumista. Näitä ratkaisuja valmisteltiin kolmikantaisissa työkykyneuvotteluissa, joita käytiin vuoden aikana 21 kappaletta 13 henkilölle.

Työkykyjohtamisen kehittämissuunnitelma luotiin vahvistamaan ja selkeyttämään työkykyjohtamista sekä tukemaan esihenkilöitä ja tiimejä. Kehittämissuunnitelman mukaisesti varhaisen välittämisen toimintamalli päivitettiin ja koko henkilöstölle järjestettiin siitä koulutus.

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.

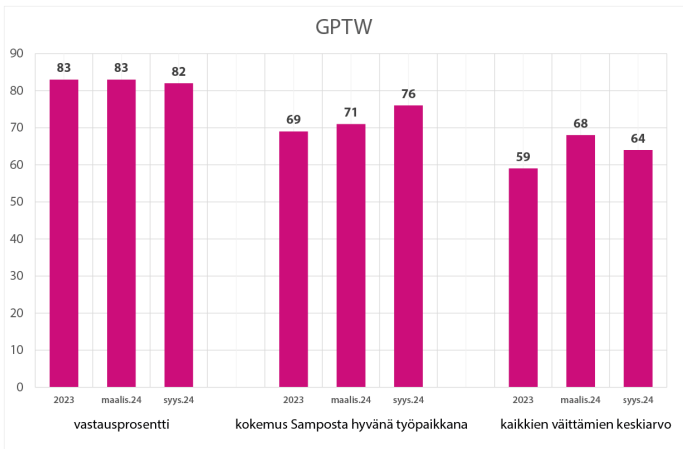
Kuntoutuksen osalta mahdollistettiin edelleen henkilöstön osallistuminen kaikkiin Kelan kuntoutuksiin paikallisella ajalla. Kuntoutuksen tavoitteena on, kuntoutuslajin mukaan, auttaa elämään sairauden kanssa, tukea työelämässä pysymistä sekä helpottaa palaamista työelämään sairauden jälkeen.

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

aina totta”. Mitä korkeampi prosenttiluku tuloksissa on, sen parempi työilmapiiri ja –kulttuuri tutkimuksen tulosten mukaan on.

Maaliskuussa toteutettiin pienempi pulssikysely, jossa arvioitiin tiimien ja lähiesihenkilön toimintaa. Kyselyyn vastasi 332 henkilöä ja vastausprosentti oli 83 %. Kaikkien väittämien keskiarvo oli 68 %. Hyvää työpaikkaa mittaavan ”Kokonaisuudessa tämä on todella hyvä työpaikka” – väittämän tulos oli 71 %.

Great Place To Work



Kuva: GPTW kyselyn tulokset

Syyskuussa toteutettiin laaja organisaatiotasoinen henkilöstötutkimus. Kyselyyn vastasi 305 henkilöä ja vastausprosentti oli 82 %. Kaikkien väittämien keskiarvo oli 64 %. Hyvää työpaikkaa mittaavan ”Kokonaisuudessaan tämä on todella hyvä työpaikka” – väittämän tulos oli 76 %.

GPTW:n avulla on mahdollista saavuttaa Great Place To Work -sertifiointi™. Sertifiointi on tunnustus siitä, että organisaatiossa on tyytyväiset työntekijät ja hyvä työ-
kulttuuri. Sertifioinnin raja-arvo on 65 % ja se mitataan kaikkien väittämien keskiarvosta.

Sampo-tasoisia tuloksia on esitelty henkilöstötilaisuudessa. Tiimikohtaisia tuloksia on esitelty ja käsitelty tiimeissä keskustellen. Esihenkilöiden lisäksi myös tiimiohjaajat saivat tunnukset tiimi-
kohtaisten tulosten tarkasteluun. Tuloksia on tarkasteltu myös kuntayhtymän yhteistoimintaryhmässä, esihenkilötiimissä, joh-
totiimissä ja kuntayhtymän hallituksessa.

HENKILÖSTÖN TUKEMINEN SAMPOSSA

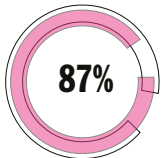
Uskomme siihen, että hyvinvoiva henkilöstö on avain menestykseen!



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



HYVINVOINTI JA JOUSTAVUUS

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

- Liikuntaetu
- Polkupyöräetu
- Laaja työterveyshuolto
- Yhteisölliset tapahtumat: Sampo-päivä, Hyvinvointipäivä, Positiivisuusviikko, Pikkujoulut
- Joustava työaika
- Ruokaetu omassa ravintoloissa
- Palkitseminen: Vuoden sampolainen, Vuoden tiimi, Vuoden vaikuttavin teko



OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

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



Työsuojelun toimintakauden 2022–2025 avaintavoitteet ja kehittämiskohteet ovat:

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

Edellä mainittujen avaintavoitteiden avulla pyritään vakiinnuttamaan työturvallisuutta lisääviä toimintatapoja.

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. Tapaturma- ja

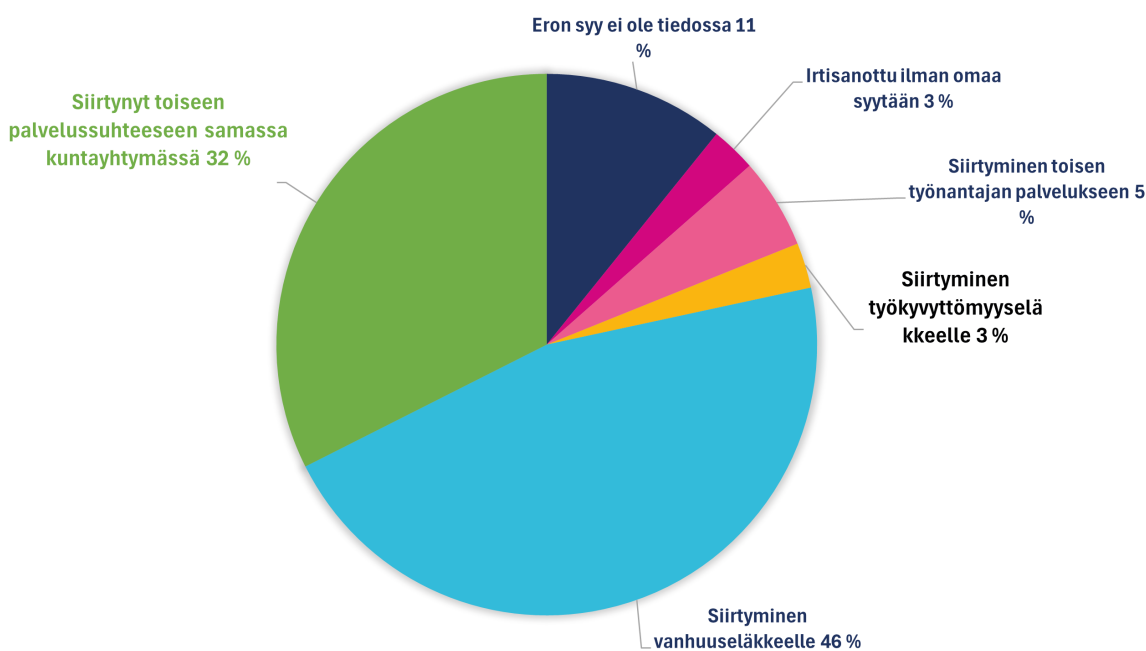
Henkilöstön vaihtuvuus

Sampossa oli vuoden aikana avoinna 36 työpaikkaa, joista virkasuhteisia oli 22 ja työsuhteisia 14. Työpaikoista vakinaisia oli 19 ja määräaikaisia 17. Avoinna olevista työpaikoista täytettiin 31. Tiettyille 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 mahdollisesti niin, että valitun tulee suorittaa pedagogiset opinnot kolmen vuoden kuluessa

työturvallisuustutkaa on pilotoitu kone- ja tuotantotekniikan alalla.

Sampossa toimii **hyvinvointitiimi**, jossa on laajasti sampolaisia 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 kahdeksan kertaa. Hyvinvointitiimi toteutti henkilöstön hyvinvointia tukevaa toimintaa vuoden mittaan organisoimalla muun muassa hyvinvointiviikon, positiivisuusviikon sekä vuoden sampolaisen valinnan. Vuoden lopulla tiimi järjesti henkilöstön yhteiset pikkujoulut.

Vakinaisia palvelussuhteita päättyi 37. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeeseen päättyi 18 palvelussuhdetta, toisen työnantajan palvelukseen siirtyi 2 henkilöä, 12 henkilöä siirtyi kuntayhtymässä toisiin tehtäviin, neljä palvelussuhdetta päättyi muun syyn vuoksi ja yksi henkilö irtisanottiin.



Eläköityminen

Vuoden aikana vanhuuseläkkeelle jäi 17 henkilöä, kun vastaava luku vuonna 2023 oli 15. Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle jäämisikä oli 65,3 vuotta, joka on hieman korkeampi kuin aiempi-na vuosina. Vuonna 2023 eläkkeelle jäämisikä oli 65,1 ja vuonna 2022 vastaava ikä oli 64,6.

Alla olevaan taulukkoon on koottu seuraavan 10 vuoden aikana

65 vuotta täyttävän henkilöstön määrät vuosittain. Opetushenki-löstöstä 51,4 % ja muusta henkilöstöstä 45 % täyttää seuraavan 10 vuoden aikana 65 vuotta.

Opetushenkilöstöstä vuoden loppuun mennessä 65 vuotta jo täyttäneitä on 2,9 %.

65 vuotta täyttävät	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Yht.	%
Opetushenkilöstö	13	21	11	19	20	12	10	15	12	11	144	51,4
Muu henkilöstö	2	6	7	5	3	3	7	6	4	2	45	45,0
Yhteensä	15	27	18	24	23	15	17	21	16	13	189	49,7

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET 2024	1000 euroa	Muutos % ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	25 267	4,6
1. Palkat yhteensä	20 392	4,5
josta		
- vuosiloma-ajan palkat	687	7,8
- vapaajaksojen palkat	3 193	5,9
- terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto	432	10,1
- perhevapaiden palkat, netto	13	190,8
- muut lakisääteisten/ sopimusperusteisten poissaolojen palkat	149	36,5
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	3 932	0,9
4. Henkilöstöinvestoinnit		
- työterveyshuolto	343	38,7
- koulutus ja muu kehittäminen	402	22,2
- muut yhteensä	197	15,2

Palkkaus ja henkilöstöetuudet

Kuntayhtymän palkkausjärjestelmä perustuu voimassa oleviin virka- ja työehtosopimuksiin. Palkkaus perustuu työn vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työssä suoriutumiseen. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella ja henkilökohtaiseen lisäksi vaikuttavat työkokemus, ammatinhallinta ja työtulokset. Palkkoja korotettiin yleiskorotuksella, kertaerällä ja paikallisella järjestelyerällä. Erät olivat edellisvuosiin verrattuna poikkeuksellisen suuria. Strategian mukaisesti OVTES-järjestely-erät jaettiin tuloksellisuuden perusteella.

Kunta-alan palvelussuhdeturvan mukaiset sairauslomaetuudet ja pitkien työurien myötä ansaitut pitkät vuosilomat koskettavat myös kuntayhtymän henkilöstöä. Kunnallisen yleisen sekä tekni-sen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksiin kuuluvilla oli mah-dollisuus vaihtaa lomarahaa kokonaan tai osin vapaaksi sopimalla asiasta työnantajan kanssa. Tätä oikeutta käytti 45 henkilöä keski-määräisen lomarahavapaan ollessa 10 päivää.

Kuntayhtymän henkilöstöetuja ovat osaamisen kehittäminen, erilaiset henkilöstökoulutukset sekä muut edut. Henkilöstöetuihin sisältyivät lakisääteistä kattavampi työterveyshuolto, erityis-työlasit sekä suojalasit ja työpaikkaruokailun tukeminen. Henkilöstöä muistettiin esinelahjalla 50- ja 60-vuotispäivänä, jonka

lahjan arvon henkilö voi halutessaan lahjoittaa hyväntekeväi-syyteen haluamaansa kohteeseen. Eläkkeelle siirtyviä muistet-tiin esinelahjalla sekä kahvitilaisuudella. Joulun alla henkilöstölle järjestettiin pikkujoulut ja henkilöstöä muistettiin lounaslahjakor-tilla. Kuntayhtymä haki pitkän ja ansioituneen työuran tehneille työntekijöille ja viranhaltijoille ansiomerkkejä. Ansiomerkin sai neljä henkilöä.

Kuntayhtymä tuki henkilöstön omaehtoista työkyvyn ylläpitoa lii-kunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedulla, jota päätoimisella henkilös-töllä oli oikeus saada enimmillään 200 eurolla. Jaetusta käytettiin peräti 91,8 % ja eduista käytetyin oli liikuntaetu. Henkilöstöllä oli mahdollisuus hankkia työsuhdepyörä. Tätä etua käytti 49 henki-löä.

Tyhy-toimintaa jatkettiin yksikkökohtaisella kehittämis- ja virkis-tystoiminnalla käytettävissä olevan summan ollessa 35 euroa henkilöä kohti. Työyhteisöiden kehittämispäivien yhteydessä oli mahdollisuus yhteiselle kahvitukselle kaksi kertaa vuodessa.

Henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää vapaa-aikana oppilaitok-sen kuntosalia sekä liikuntasalia. Lisäksi Lappeenrannassa henki-löstöllä oli yhteinen sählyvuoro opiskelijoiden kanssa.



Kuva: Sampo-päivänä 3.4.2024 jaettiin Suomen Tasavallan Presidentin myöntämiä ansiomerkkejä

1.2.4 Sisäinen valvonta ja riskienhallinta

Kuntayhtymällä on kuntalain mukaiset yhtymävaltuuston 11.12.2014 hyväksymät sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan perusteet, joissa on kuvattu toiminnan tavoite, tehtävät ja vastuut sekä kuntayhtymän hallituksen 18.10.2018 hyväksymät päivitetty sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeet.

Kuntayhtymän johtaja, muut johtavat viranhaltijat ja työntekijät sekä muut esihenkilöt vastaavat sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä ja tuloksellisuudesta vastuualueillaan.

Säännösten, määräysten ja päätösten noudattaminen

Säännösten, määräysten ja päätösten noudattamista seurattiin johtotiimin sekä tulos- ja vastuuyksiköiden kokouksissa ja kehittämissyryhmissä. THL:n terveellisyys- ja turvallisuuden lakisääteisiä tarkastuksia sekä työterveyshuollon työpaikkakäyntejä on toteutettu suunnitelman mukaisesti. Tilikauden päättyessä hallinto-oikeudessa tai muissakaan oikeusasteissa ei ole vireillä valituksia.

Tavoitteiden toteutuminen, varojen käytön valvonta, tuloksellisuuden arvioinnin pätevyys ja luotettavuus

Talouden mittareita on seurattu johtotiimissä kuukausittain ja kuntayhtymän hallituksessa tulosalueittain kolmen kuukauden välein. Talouden raportit ovat tietojärjestelmässä kaikkien budjettivastuulisten käytettävissä ja ne päivittyvät kuukausittain.

Valtionosuuden perusrahoituksen (70 % koko valtionosuudesta) perustana olevan opiskelijavuositasavoitteen sekä suoritusrahoituksen (20 % valtionosuudesta) perustana olevien osaamispisteiden seuranta on käytettävissä alakohtaisesti vuorokauden viiveellä.

Muiden mittareiden osalta seuranta on toteutettu sitä mukaa, kun tieto on ollut käytettävissä. Eri henkilöstöryhmillä on käytettävissä Power BI -työpöytiä, joihin on kerätty operatiivisen johtamisen tueksi tarvittavia mittareita. Työpöytiä on luotu vastuupettajalle, koulutuspäällikölle, opinto-ohjaajalle, koulutussihteerille ja johdolle.

Strategian toimeenpanoa varten koko henkilöstön käytössä on työpöytä, johon tiimit kirjaavat omat strategiset kehittämistoimensa toimenpiteineen, vastuuhenkilöineen ja aikatauluineen. Tiimioppivan organisaation hengessä strategian toimenpiteiden arviointia ja päivitystä on toteutettu myös vertaisparrauksena, jossa saa näkemyksiä oman yksikön ulkopuolelta ja opitaan toiselta tiimiltä.

Taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen raportoidaan tilinpäätöksessä.

Riskienhallinnan järjestäminen

Kuntayhtymän organisaatitasoiset riskit on tunnistettu. Riskirekisteriä ylläpidetään toiminnanohjausjärjestelmässä, josta koko henkilöstö pääsee sitä tarkastelemaan. Johtotiimi vastaa riskirekisterin ajantasaisuuden ylläpitämisestä yhteistyössä laatu- ja tietoasiantuntijan kanssa. Jokaiselle tunnistetulle riskille on määritelty hallintatoimenpiteet, vastuuhenkilöt ja aikataulu. Riskienhallinta on jatkuva prosessi, josta on laadittu prosessikuvaus toiminnanohjausjärjestelmään. Lisäksi sisäisen tarkastajan toimintasuunnitelmaan sisällytetään korkeimman riskiarvioinnin kohteita

Taloudellisten riskien syynä on tulojen tai menojen yllättävä muutos.

Kuntayhtymän talous on ollut vakaa ja kertyneitä ylijäämiä on ollut käytettävissä. Valtionosuusrahoituksen osuus kuntayhtymän tulosta on lähes 90 % ja sen määräytyminen suhteellisen kaikkien ammatillisen koulutuksen järjestäjien kesken muodostaa riskin tulon määrälle. Keväällä 2024 tehty valtakunnallinen päätös ammatillisen koulutuksen rahoituksen 120 M€ leikkauksesta vuonna 2025 merkitsee kuntayhtymälle noin 3,0 M€ pienempää valtionosuustuloa. Tästä johtuen on käynnistetty YT-neuvottelumenettely joulukuussa 2024.

Vuonna 2026 ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä muuttuu ja se muodostaa riskin tulevien vuosien valtionosuusrahoituksen määrälle, sillä rahoituksen jakaantuminen koulutuksenjärjestäjien kesken on vielä epäselvää. Kuntayhtymän menoista noin 70 % ovat henkilöstökuluja. Seuraavaksi suurin kuluerä on noin 15 % kiinteistökustannukset. Imatran kampuksen rakentamisinvestointi on kuntayhtymän historian suurin investointi. Investointipäätöksen tekohetkellä rahoitusnäkymät olivat selkeästi paremmat kuin tällä hetkellä, joten investoinnin vaikutus kuntayhtymän talouteen on suuri riski.

Toiminnallisten riskien syynä ovat prosessien tai henkilöiden toiminnan virheet.

Kuntayhtymällä on tiedonhallintalain edellyttämä digisuunnitelma (prosessit, tietomallit ja tietojärjestelmät). Organisaation prosessit on kuvattu toiminnanohjausjärjestelmässä, joka on yhdistetty tietojärjestelmiä kuvaavaan järjestelmään. Prosessikuvausten ylläpidosta vastaavat prosessitiimit. Toiminnanohjausjärjestelmien ajantasaisuutta ohjaa ja valvoo laatu- ja tietoasiantuntija. Tietojärjestelmien kehittämistä ohjaa järjestelmäkehittäjä yhteistyössä tiedonhallintatiimin ja eri toimintayksiköiden kanssa. Tietojärjestelmä- ja tietoturvariskeihin on varauduttu yhteistyössä palvelukeskuksen (Meidän IT ja Talous Oy:n) kanssa. Kuntayhtymässä on henkilötietojen käsittelyyn perehtynyt tietosuojavastaava, joka ohjaa ja valvoo henkilöstöä tietosuojasioissa.

Lisääntyneiden tietoturvaohjeiden vuoksi käytössä on Moodle-alustalle laadittu verkkokurssi, jonka suorittaminen on pakollista ja se todennetaan osaamismerkillä. Henkilöstön osaamista ja tietoisuutta tietoturvasta ja -suojasta on kohotettu myös viestimällä erilaisin tietoisuuksiin. IT-henkilöstön tietoturvaosaamista on pidetty ajantasaisena koulutuksin ja yhteydenpidolla muiden vastaavien toimijoiden kanssa. Syksyllä 2024 kuntayhtymä osallistui kolmatta kertaa valtakunnalliseen Taisto-harjoitukseen, jossa valmistauduttiin kuvitteellisilla uhkatilanteilla vastaamaan kyberturvallisuus-haasteisiin.

Hankintaprosesseihin liittyvien taloudellisten ja toiminnallisten riskien hallitsemista ohjaa ja valvoo hankinta-asiantuntija. Kuntayhtymän kirjaamo vastaa virallisten asiakirjojen rekisteröinnistä ja käsittelystä sähköisessä asianhallintajärjestelmässä aineiston koko elinkaaren ajan.

Vahinkoriskien syynä ovat äkilliset, yllättävät tapahtumat.

Näitä ovat opiskelijoiden ja henkilöstön tai ympäristön terveyttä tai turvallisuutta sekä omaisuutta uhkaavia riskit.

Työsuojelutoimikunta seuraa kokouksissaan niin opiskelijoille kuin henkilökunnalle sattuneita tapaturmia sekä vaaratilanteita ja antaa tarvittaessa toimenpidesuosituksia turvallisuuden parantamiseksi. Työsuojelutoimikunnan ohjeistuksen mukaisesti tapaturmat ja vaaratilanteet käsitellään välittömästi yksiköissä, joissa ne ovat tapahtuneet. Henkilöturvallisuutta ylläpidetään kiinteistökohtaisilla pelastussuunnitelmillä ja -harjoituksilla sekä koko henkilöstön kattavalla älypuhelin- hälytysjärjestelmällä. Työturvallisuuden kehittämisen painopisteitä ovat olleet kemikaaliturvallisuuden parantaminen, henkilöstön työsuojelutietouden lisääminen sekä työssäjaksamisen ja työkyvyn tukeminen.

Sisäilmatyöryhmä on seurannut tilojen terveellisyyttä saamiensa oireilmoitusten perusteella. Viranhaltijoiden lisäksi ryhmään kuuluu kaupunkien ympäristöterveydenhuollon, opiskelijaterveydenhuollon sekä työterveyshuollon edustajat. Sisäilmahavaintojen seurantaan ja ratkaisemiseen on kirjatut toimintaprosessit. Sisäilmatyöryhmä käsittelee jokaisessa kokouksessaan kiinteistökohtaisesti ilmoitetut oireilut ja käynnistää ilmoitusten perusteella tarpeelliseksi todetut korjaavat toimenpiteet. Työryhmällä on Saimaan ammattiopisto Sampon kotisivulla oma julkinen verkkosivu, jossa julkaistaan ohjeiden lisäksi työryhmän kokousten pöytäkirjat.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston (AVI) työsuojelun vastuualue on pitänyt työsuojelutarkastuksen Saimaan ammattiopisto Sampon Lappeenrannan ajoneuvoalalla ja kiinteistöpalvelualalla. Työnantajalle annettiin toimintaohjeet työvälineiden kunnossapitotarkastuksiin ja vaarojen arviointiin sekä kemiallisten tekijöiden aiheuttamien vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin. AVI:n toimintaohjeiden mukaiset arvoinnit päätettiin toteuttaa kaikilla koulutusaloilla.

Kuntayhtymässä toimii valmiusryhmä, joka antaa poikkeusoloihin (pandemia, uhkatilanne) liittyvän ohjeistuksen henkilöstölle sekä opiskelijoille. Tilikauden aikana toimenpiteitä aiheuttaneet uhkatilanteet osoittautuivat aiheettomiksi.

Opiskelijoiden aiheuttama kuntayhtymän omaisuuteen kohdistuva ilkeä on lisääntynyt. Tätä ennaltaehkäistään koulutuksella, tiedottamisella ja tilojen valvonnan tehostamisella kampusmestarin avulla.

Omaisuuksien hankinnan, luovutuksen ja hoidon valvonta

Kuntayhtymän kiinteä omaisuus ja irtain käyttöomaisuus on luetteloitu ja vakuutettu. Keskeneräisenä olevien opiskelijatyon rakennettujen omakotitalojen tasearvot vastaavat korkeintaan kiinteistönvälittäjän arviota tulevasta myyntihinnasta. Tilinpäätöshetkellä on keskeneräisenä, lähes valmiina, kolme omakotitaloa; näiden yhteenlaskettu tasearvo on noin 0,8 M€. Jatkossa omakotitaloja ei enää rakenneta niihin kohdistuvan suuren taloudellisen riskin vuoksi. Omaisuuden hankinnan, luovutuksen ja hoidon val-

vonnassa on onnistuttu niin, ettei isoja menetyksiä tai arvonalennuksia ole tapahtunut, eikä myöskään ole jouduttu merkittäviin korvaus- tai muuhun oikeudelliseen vastuuseen. Tarpeeton irtain omaisuus on myyty talous- ja hallintojohtajan päätöksellä.

Sopimustoiminta

Kuntayhtymän sopimuksia hallinnoidaan sähköisesti kirjaamon asianhallintajärjestelmässä. Hankintojen ja puitesopimusten kilpailutuksesta ja laadinnasta on hankintaohje. Hallintosäännön mukaisesti kuntayhtymän hallitus päättää merkitykseltään huomattavista sopimuksista. Merkitykselliseksi on todettu kaikki yli 100.000 € arvoiset sopimukset. Sopimusten voimassaoloaikoja ja uusintatarvetta seurataan vastuualueittain. Tiedossa ei tällä hetkellä ole sopimuksia, joilla olisi negatiivisia seuraamuksia.

Muut ei-taloudelliset asiat

Kuntayhtymä huolehtii korruption ja lahjonnan torjunnasta sekä ihmisoikeusasioista. Käytössä on väärinkäytösilmoituskanava, jonka kautta nykyinen tai entinen työntekijä, työnhakija, luottamushenkilö tai yhteistyökumppani voi ilmoittaa toimintaan liittyvästä väärinkäytösepäilystä tai toiminnasta, joka ei noudata kuntayhtymän eettisiä periaatteita. Kaikkiin vilpittömässä mielessä tehtyihin väärinkäytösepäilyihin suhtaudutaan vakavasti.

Sisäisen tarkastuksen järjestäminen

Sisäisen tarkastuksen järjestämistä ohjaa kuntayhtymän hallintosääntö sekä hallituksen 18.10.2018 § 97 hyväksymä sisäisen tarkastuksen toimintaohje. Sisäistä tarkastusta hoitaa hallintosihteerin oman toimensa ohessa. Lisäksi voidaan tarpeen mukaan käyttää ulkoisia palveluja. Sisäinen tarkastus raportoi kuntayhtymän hallitukselle, tarkastuslautakunnalle ja kuntayhtymän johtajalle.

Arvio sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan järjestämisestä

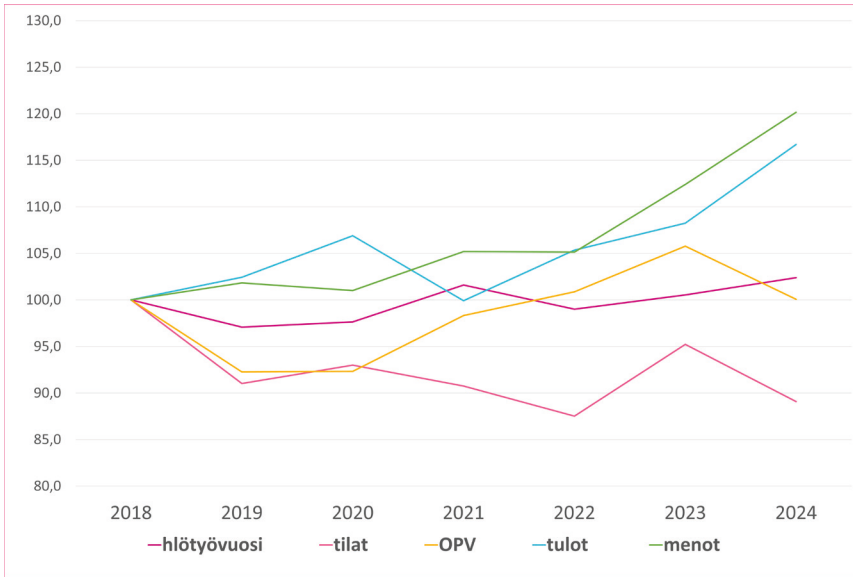
Riskienhallinnan järjestämisen vastuu on kuntayhtymän johtajalla. Riskienhallintaa ei eriytetä muusta tavoitteiden saavuttamiseen tähtäävästä toiminnasta, vaan se on osa jokapäiväistä johtamista, ohjaamista ja työn toteuttamista. Riskirekisterin ylläpito selkeyttää riskienhallintaa.

Osana sisäistä valvontaa kuntayhtymän tilivelvollisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden tulee välittömästi raportoida johdolle, mikäli merkittävä riski on todennäköisesti realisoitumassa tai sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimivuus ja riittävyys on vaarantumassa.

Tilikauden aikana sisäinen valvonta ja riskienhallinta on hoidettu asianmukaisesti.

1.3 | Kuntayhtymän talous

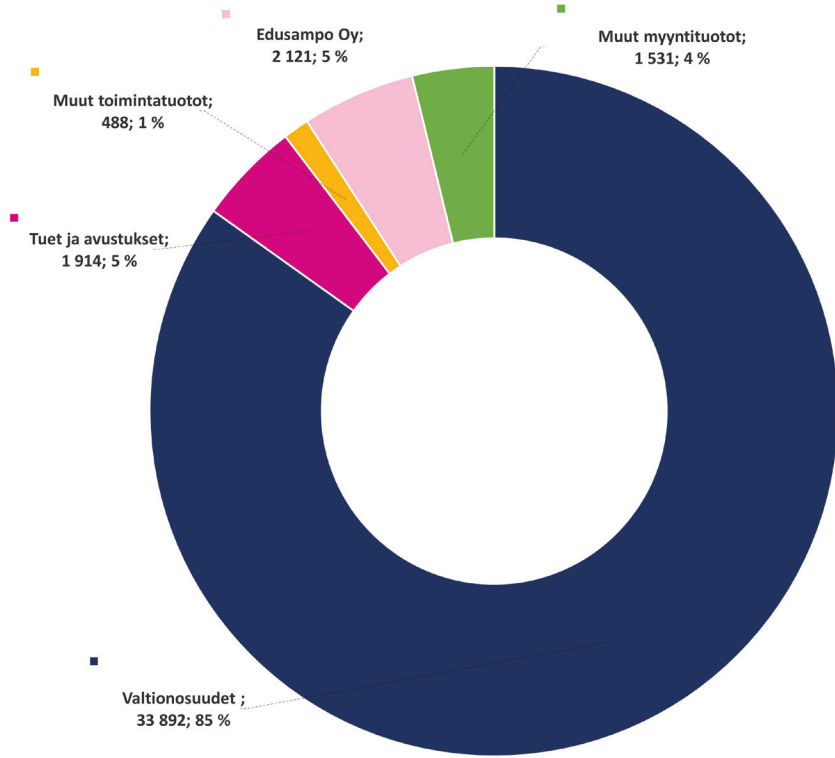
Kuntayhtymän talouden eri resurssien kehittymistä suhteessa toisiinsa voidaan kuvata seuraavalla kaaviolla:



Kuva: resurssien kehittyminen suhteessa toisiinsa, vuosi 2018=100

Valtionosuusrahoitus oli 84,8 % kaikista Sampoon toimintatuotoista. 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. Sampoon osuus valtakunnallisesta kokonaisuudesta on keskimäärin 1,58 %. Perusrahoituksen osuus Sampolla oli 1,53 % eli suhteellisesti pienempi kuin suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksen. Tämä on erinomainen asia opiskelijoiden kannalta, mutta myös taloudellisesti, sillä suunnitteilla olevassa rahoitusmallin muutoksessa (2026 alkaen) suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksen painoarvo kasvaa perusrahoituksen osuuden pudotessa 70 %:sta 50 %:iin.

	Valtakunnallisesti jaettu VOS €	Sampoon osuus €	%
perusrahoitus	1 503 745 018	22 936 784	1,53%
suoritusrahoitus	429 768 058	7 266 566	1,69%
vaikuttavuusrahoitus	214 853 000	3 689 143	1,72%
YHTEENSÄ	2 148 366 076	33 892 493	1,58%



Kuva: Toimintatuottojen jakautuminen lajeittain (1000 €, %)

Toiminnan volyymi kasvoi tilikaudella; toimintatuotot olivat 39,9 M€ ja toimintakulut 36,6 M€. Toimintatuotot kasvoivat 7,8 % ja toimintakulut 6,4 % edellisvuodesta. Tytäryhtiö Edusampo Oy:lle myydyt opetuspalvelut olivat edellisvuoden tasolla ja sen osuus Sampoon toimintatuotoista oli 5,3 %. Muihin toimintatuottoihin sisältyy irtaimiston myyntituottoja 0,3 M€.

Toimintakuluihin sisältyy 0,9 M€ Imatran kampuksen purkuun liittyviä kuluja, joista on tehty pakollinen varaus. Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista oli 66,5 %. Henkilöstökulut kasvoivat 4,0 % henkilötyövuosien kasvaessa 1,9 %. Henkilöstökulut/henkilötyövuosi olivat keskimäärin 63 278 €, jossa oli kasvua edellisvuoteen 2,1 %.

	TP2020	TP2021	TP2022	TP2023	TP2024
Opiskelijatyövuodet	3 073	3 268	3 353	3 517	3 327
Henkilötyövuodet	367	382	372	378	381
TULOSLASKELMA 1 000 €					
Tuotot	36 588	34 201	36 059	37 050	39 947
Valmisteverastojen muutos	-19	-73	75	-183	-392
Valmistus omaan käyttöön	0	0	0	288	326
Kulut	30 835	32 061	32 188	34 438	36 638
TOIMINTAKATE	5 734	2 067	3 946	2 718	3 243

Tilikaudella ei nostettu uutta lainaa, vaan purettiin sijoitusrahastot, joista saatiin korkotuottoja 0,3 M€. Tilikauden tuloksesta tehtiin investointivarausta Imatran kampuksen uudisrakennusta varten 0,35 M€. Tilikauden ylijäämäksi varausten ja poistoerojen muutosten jälkeen jäi 1,1 M€.

Investointeja rakennuksiin, koneisiin ja kalustoon toteutettiin vuoden aikana 6,7 M€. Tästä suurin osa kohdentui Imatran kampuksen peruskorjaukseen, joka valmistui joulukuussa 2024.

1.3.1 Arvio todennäköisestä tulevasta kehityksestä

Sampon eri resurssien suhdetta toisiinsa on sopeutettu suunnitelmallisesti jo usean vuoden ajan. Opiskelijamäärien väheneminen on nähty uhkana alueellisen väestönkehitysensnusteen perusteella ja sen vaikutus on pyritty huomioimaan tilojen tarvetta suunniteltaessa. Vuoden 2024 keväällä valtioneuvostossa tehty päätös ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoituksen valtakunnallisesta 120 M€ leikkauksesta ja sen kohdentaminen eri koulutuksenjärjestäjien kesken yllätti negatiivisesti.

Tulevan vuoden 2025 valtionosuusrahoituksen perustana oleva OKM:n harkinnanvaraisesti määrittämä opiskelijavuusimäärä (2692) on 192 vähemmän kuin vuoden 2024 toteutuneet opiskelijavuodet olivat. Talousarvioon 2025 budjetoitu valtionosuustulo on joulukuussa 2024 saatua rahoituspäätöstä 0,9 M€ alhaisempi eli tehtyä talous- ja toimintasuunnitelmaa tulee muuttaa. Tästä johtuen Sampossa on käynnistetty koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut joulukuussa 2024 ja ne päättyvät helmikuussa 2025. Neuvotteluiden tavoitteena on saada 2,13 M€ alijäämä tasapainoon vuoden 2026 loppuun mennessä. Säästöjen aikaansaamiseksi voidaan käyttää kaikkia mahdollisia keinoja rakenteita, toimintoja ja töitä uudelleenjärjestelemällä. Henkilöstöön kohdistuva irtisanomisten, lomautusten tai osa-aikaistusten määrä voi olla maksimissaan 33 henkilötyövuotta.

Imatralla kesällä 2024 alkanut laaja rakennusinvestointi on kuntayhtymän volyymiin ja rahoitukseen nähden merkittävä. Syksyllä 2023 tehdyn taloudellisen selvityksen mukaan noin 17–25 M€:n investointien vaikutus kuntayhtymän talouteen on hallittavissa, mikäli oppilasmäärä ja sen myötä myös valtionosuusrahoitus kasvavat inflaatiota vastaavassa suhteessa. Vuoden 2025 osalta nämä tavoitteet eivät täyty ja tilanne on siltä osin kriittinen. Kuntayhtymän hallitus on lähettänyt omistajakunnille avustusanomuksen vuosien 2025 ja 2026 tuloksen tasaamiseksi.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusmalliin on valmisteilla muutoksia, jotka vaikuttavat rahoituksen jakautumiseen koulutuksenjärjestäjien kesken. Tämänhetkisen tiedon mukaan valtionosuusrahoituksessa painotus siirtyy enemmän suoritusrahoitukseen, mikä on tilastollisesti ollut Sampon vahvuusalueita. Uusi malli vaikuttaa aikaisintaan vuoden 2026 rahoitukseen.

Vuoden 2025 alusta tuli voimaan laki toiminnanohjauksen kokeilusta (1077/20224). Lain tarkoituksena on toteuttaa ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilu ajalla 1.1.2026 – 31.12.2033. Kokeilun tavoitteena on selvittää, miten ammatillisen koulutuksen järjestämis lupien laajentamisella ja neuvottelunettelyyn 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 järjestämis lupasääätelyä siten, että se vähentäisi koulutuksen järjestäjien ja opetushallinnon normitaakkaa ja hallinnollista työtä. Kokeiluun hyväksytään 40 koulutuksenjärjestäjää. Hakuaika kokeiluun päättyy maaliskuussa 2025 ja päätökset kokeiluun hyväksytyistä saadaan syksyllä 2025. Kokeiluun mukaan pääseminen on Sampon tulevaisuuden kannalta erittäin tärkeää.

Edusampo Oy:n tutkintovientikoulutuksen jatkuminen on epävarmaa lakimuutosten keskeneräisyyden vuoksi.

1.4 Saimaan ammattiopisto Sampon toiminta



Kuva: Sampon opiskelijavuodet vastuuyksiköittäin vuonna 2024

1.4.1 Oppimisen ja ohjauksen toiminta

Tulosityksikössä järjestetään apulaisrehtorin ja opetuksen esihenkilöihin johdolla perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoon johtavaa koulutusta, oppisopimuskoulutusta, tutkintoon tai tutkinnon osaan johtavaa koulutusta, työvoimakoulutusta, muuta valmentavaa (TUVA, maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus) ja ammattitaitoa täydentävää koulutusta Lappeenrannassa, Imatralla ja Ruokolahdella. Tulosityksikköön kuuluvat koulutusalojen opetustiimit (9 kpl), ohjaustiimi ja asiakkuustiimi.

Ohjaustiimi vastaa opintojen ohjauksen ja erityisen tuen toteutuksesta Sampossa. Asiakkuustiimi koordinoi ja kehittää työelä-

mäyhteyksiä, asiakkuuksia ja ennakointia sekä tehnyt yhteistyötä Edusampo Oy:n ja maakunnan yritysten kanssa.

Tulosityksikön toiminnassa painopisteitä olivat alijäämäisten koulutusalojen sopeuttamissuunnitelmien käytäntöön vienti, uusien oppimisympäristöjen ja koulutuksen toteuttamismuotojen kehittäminen sekä toimitilojen tehokas käyttö.

Kaikissa vastuuyksiköissä on siirrytty tiimimäiseen toimintatapaan ja edistetty opiskelijoiden tiimioppimista.

Toiminnan painopistealueiden toteutuminen vuonna 2024

KEHITTYVÄ OPPIMISEN EKOSYSTEEMI

Varmistamme oppijoillemme erinomaisen asiakaskokemuksen

- Opiskelijapalautteiden vastausasteet nousivat edellisestä vuodesta. Aloituspalautteen vastausaste oli 55 % (43 %/2023) ja päättöpalautteen vastausaste oli 63 % (60 %/2023).
- Saadut palautteet on käsitelty opetustiimeissä ja tehty tarvittaessa muutoksia toimintaan.
- Sosiaali- ja terveysalan ja yhteisten tutkinnon osien opetuksen integrointi on aloitettu, sosiaali- ja terveysalan S2-opetus on integroitu ammatilliseen opetukseen ja työssäoppimispaikoille.
- Luonto- ja ympäristö- sekä ajoneuvoalalla on viety tiimioppimista eteenpäin.
- Ajoneuvoalalle on rakennettu sähkö-/hybridiautojen oppimisympäristö.
- Tuva-koulutuksessa on panostettu suomen kielen oppimiseen alaikäisille perusopetuksen päättäneille.
- Työpaikkaohjaajille on järjestetty koulutusta erityisen tuen opiskelijoiden kohtaamiseen.
- Hius- ja kauneudenhoitoala on mukana Ankkuri-hankkeessa, jossa erityisen tuen opiskelijoiden ohjaukseen luodaan yhteinen malli työpaikkojen kanssa.
- Sampo on mukana valtakunnallisessa VIERKO-hankkeessa, jossa laadittiin englanninkielistä materiaalia yhteisiin tutkinnon osiin sekä tukimateriaalia S2-opiskelijoille.
- Suomen kielen kielikokeiden osallistujamäärä kasvoi n. 50 %.
- Opiskelijoiden siirtymistä kotoutumis- ja TUVA-koulutuksesta ammatillisiin opintoihin on tehostettu ja systematisoitu.
- OPVA-opinnot on integroitu osaksi ammatillisia opintoja.

Kehitämme koulutustuotteitamme työelämän nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin joustavasti ja nopeasti

- Osana Sampon kansainvälisyysstrategiaa tutkintovientikoulutuksia on toteutettu sosiaali- ja terveysalalla, ravintola- ja cateringalalla sekä puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalla.
- Sosiaali- ja terveysalalla ensimmäinen tutkintovientiryhmä aloitti Imatralla, jolla pyritään saamaan työvoimaa Imatran alueelle.

- Opetus- ja ohjaushenkilöstö on osallistunut ennakointityöhön osana Luotain-hankkeen toimintaa.
- Sosiaali- ja terveysala on ollut mukana LAB-ammattikorkeakoulun ja Etelä-Karjalan hyvinvointialueen kanssa yhteishankkeessa, jossa on kartoitettu lähihoitajan työskentelymahdollisuudet erikoissairaanhoidossa.
- Työelämän edustajat tutustuivat Sampoon Tekijät työssä -tapahtumassa.
- TU-LE-foorumi (Tulevaisuus- ja työelämäfoorumi) toteutettiin ensimmäisen kerran.

Uudistamme pedagogiikkaa ja koulutusmuotoja tukemaan työelämälähtöistä oppimista

- TUVA-koulutuksessa on kouluttauduttu tiimioppimisen toteuttamiseen ja toiminta on käynnistetty.
- Prosessialan tiimioppimista käytetään Ovako Oy:n kanssa toteutettavassa Prosessiteollisuuden ammattitutkinnon rekrytointivaiheen oppisopimuskoulutuksessa ja Prosessiteollisuuden erikoisammattitutkinnossa.
- Ravintola- ja cateringalalla tiimioppimista on syvennetty opetusravintola Tuurikokin toiminnassa.
- Osajaverstas-hankkeessa opiskelijoilla on ollut mahdollisuus opiskella lähikunnissa, mm. Luumäellä, Ruokolahdella, Rautjärvellä ja Parikkalassa.
- Pintakäsittelyalalla on toteutettu useampia saneerausprojekteja yhteistyössä yritysten (mm. Clingate Oy, Lappeenrannan Ravirata Oy) kanssa. Näin on saatu opiskelijoille työelämäkontakteja sekä työssäoppimispaikkoja.
- Talonrakennusalalla tehty yhteistyöprojekteja (mm. Mitra), joissa suurehkoja hankkeita on menestyksekkäästi toteutettu opiskelijatyönä. Toiminta synnyttää työssäoppimispaikkoja sekä helpottaa valmistumisen jälkeistä työllistymistä.
- Maarakennuskoneen kuljettajakoulutuksen oppimisympäristö Raippoon on suunniteltu ja toteutettu tiiviissä yhteistyössä maarakennusalan yritysten kanssa. Koulutuksen toteutuksessa on myös tiivis yhteistyö yritysten kanssa.



OPPIVA, SITOUTUNUT JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Meillä on hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö

- Koko henkilöstö on osallistunut Varhaisen välittämisen ja työkyvyn tukemisen koulutuksiin.

Meillä on vuorovaikutteinen ja yhteisöllinen organisaatio- ja johtamiskulttuuri

- Henkilöstö on osallistunut tiimivalmennuksiin, tiimimestarikoulutuksiin, alan substanssi-/ammatillisiin koulutuksiin sekä työelämäjaksoille
- Opetustiimien tiimiohjaajat ovat osallistuneet valmennuksiin ja yhteisiin säännöllisiin tapaamisiin

Meillä on osaava ja osaamistaan ylläpitävä henkilöstö

- Sosiaali- ja terveysalan opettajia on ollut työelämäjaksoilla hankerahoituksella
- Alakohtaisia tiimivalmennuksia koulutusaloilla sekä YTO-tiimillä

Rekrytoimme osaavaa henkilöstöä

- Esihenkilöt ovat osallistuneet henkilöstöhallinnon järjestämiin HR-klinikoihin, joissa on käsitelty mm. henkilöstön rekrytointiin liittyviä asioita.
- Rekrytointihaastatteluissa koulutusaloilla on käytetty tiimihaastatteluryhmää esim. opettajavalinnassa.

KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN VARMISTAMINEN

Ekologinen kestävyys: Tavoittelemme hiilineutraaliutta vuoteen 2030 mennessä

Koulutusalat ovat tehneet mm. seuraavia vastuullisuustekoja:

- Sisustus- ja muotialan opiskelijoiden organisoima Sampo Swap -vaatteidenvaihtotapahtuma
- Kone- ja metallialan opiskelijat valmistavat Etelä-Karjalan virkistysaluesäätiön pyynnöstä Etelä-Karjalan alueen ulkonuotiopaikoille grillejä
- Imatran rakennusalalla on koulutettu rakennusalan ammattilaisia monikulttuurisessa opiskelijaryhmässä, jossa suomalaisista ja ulkomaalaistaustaisista opiskelijoista on muodostettu työparit.

Taloudellinen kestävyys: Varmistamme toiminnan edellyttämien resurssien riittävyyden myös tulevana vuosina

- Talouden toteutumista on seurattu säännöllisesti.
- Koulutusten opiskelijaryhmäkokoon on kiinnitetty erityistä huomiota.

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys: Olemme osallista-va oppilaitos.

- Koulutuspäälliköt tapaavat vuosittain ryhmäedustajat.
- TOTO-hankkeessa on toteutettu kerhotoimintaa opiskelupäivän jälkeen.

Mittarit

Toteutunut **yli, alle** / tavoite 2024

Henkilöstökysely:

Toteutunut arvosteluasteikko GPTW 0-100 %

1. Kokemus Samposta työpaikkana **73 %** / 71 %
2. Kaikkien väittämien keskiarvo **62 %** / 62 %

Työnantajat:

- työpaikkaohjaaja **3,9** / >3,9
- vastausaste **23 %** / >25 %
- työpaikka **4,0** / >4,0
- vastausaste **25 %** / >26 %

Toiminnan vaikuttavuus:

- suoritettut opiskelijavuodet **3327** / >3495
- suoritettut tutkinnot **1268** / >1232
- suoritettut osaamispisteet **214 851** / >190 000
- AT opiskelijavuosien kasvu **-22,6 %** / >3,0 %
- alkaneiden tutkintovientiryhmien lkm **7** / >6
- tiimioppimisen perustason sertifikaatti vähintään yhdellä koulutuslalla/**ei toteutunut**

Opiskelijat:

- opintojen aloitus **4,1** / >4,1
- vastausaste **55 %** / >40 %
- opintojen päätyminen **4,0** / >4,2
- vastausaste **63 %** / >51 %



1.4.2 Kehittämisen ja tukipalveluiden toiminta

Tulosyksikkö vastaa kehitysohjohtajan johdolla tiimien kanssa strategisesta kehittämisestä, tiedonhallinnan ja laadun kehittämis- palveluista, hankkeista, markkinointi- ja viestintäpalveluista sekä opintotoimiston palveluista. Kehittämis- ja tukipalveluissa tehdään myös digitaalisten ja pedagogisten oppimisympäristöjen kehittämistä sekä edistetään tiimioppimista.

Opintohallinto oli mukana uudistamassa jatkuvan haun prosessia ja toimintoja yhteistyössä markkinointi- ja viestintätiimin, opintotiimin ja koulutusalojen kanssa. Opiskelijan HOKSin ensikertaisen hyväksynnän prosessia ja toimintoja on uudistettu.

Prosessitiimit ovat edelleen kehittäneet Sampoon prosesseja tiimiorganisaation toimintaan sopiviksi. Toiminnanohjausjärjestelmä IMS:ä on kehitetty ja dokumenttien sekä prosessien ylläpitoa on uudistettu. **Digipeditiimi** on jatkanut työtään digitalisaation edistämiseksi. Samossa on otettu käyttöön eOppimisen laatukriteerit, saavutettavuustyökalu, digiosaamisen kirjasto ja digiosaamisen osaamistavoitteet. Lisäksi yhdessä koulutusalojen kanssa on työstetty Sampoon digimaisemat. Sampo osallistui digiturvaviikolle ensimmäistä kertaa syksyllä 2024. Opiskelija- ja työelämäpalautteiden käsittely on tullut läpinäkyväksi ja osaksi Sampoon arjen toimintaa. Kuukausittain pidettävistä opetunneista on tullut pysyvä käytäntö.

Valmennustiimiin vuoden painopisteenä oli tiimioppiminen. Valmennustiimi on tukenut opettajia ja aloja tiimioppimisen käytönotossa opiskelijoiden kanssa. Valmennustiimi on järjestänyt 24 henkilöstötiimille tiimivalmennusta. Valmennukset ovat auttaneet tiimejä luottamuksen rakentamisessa ja keskustelukulttuurin kehittämisessä. Henkilöstölle on mahdollistettu tiimimestari- ja ihmevalmennusta. Tiimisopimukset ja tiimikehityskeskustelut on otettu käyttöön. Tiimityön tukemiseksi Belbin-tiimiroolitestiä on hyödynnetty tiimeille. Tiimiohjaajille on järjestetty neljä valmennusta ja ne on koettu erittäin tarpeelliseksi. Perustason tiimioppimisen sertifiointi on aloitettu prosessialalla, jossa luodaan Ovako-tiimioppimisen malli.

Markkinointi- ja viestintätiimissä on toteutettu Sampoon verkkosivujen uusiminen. Verkkosivu-uudistuksessa painopisteenä on ollut asiakaskokemuksen parantaminen ja koulutuksiin hakeutumisen tehostaminen. Markkinointi- ja viestintätiimi uudisti opiskelijoiden valmistusjuhlan ja Sampo Gaala toteutettiin ensimmäistä kertaa keväällä 2024.

Henkilöstön kehittämistiimi on määritellyt Sampoon strategiset osaamistavoitteet ja ne on visualisoitu Sampoon osaamistavokartaksi. Osaamistavoitteet on viety eTaika-järjestelmään, jonka avulla on toteutettu koko henkilöstön osaamiskartoitus. Olemme toteuttaneet Great Place to Work -henkilöstötutkimuksen ja hyödyntäneet sen tuloksia henkilöstön kehittämisessä.

Jatkuvan haun kehittämisen tiimi on toteuttanut kokonaisvaltaisen jatkuvan haun uudistuksen, sisäisiä prosesseja uudistamalla ja hakeutumista uudistamalla. Jatkuvan haun uudistaminen näkyy asiakkaille selkeämpänä, parempana ja tasalaatuisena asiakaskokemuksena hakeutumisessa Sampoon koulutuksiin.

Hankepalvelujen kautta oli käynnissä 41 hanketta, joiden budjettien yhteissumma oli 3,8 milj. euroa. Hankesalkun koko kasvoi edellisestä vuodesta, kun EU-hankkeita päästiin aloittamaan lisää. Sampo oli mukana kuudessa valtakunnallisessa isossa verkostohankkeessa, joissa kehitettiin ammatillisen koulutuksen digikyvykkyyttä, oppimisen tukemista, vieraskielisten opetusta, strategista johtamista ja turvallisuusosaamista. JOTPA (Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus) -rahoituksella järjestettiin koulutusta työvoimapulasta kärsiville aloille, erityisesti sosiaali- ja terveysalalle sekä kasvatusalalle. Opiskelijoiden liikuntaa ja hyvinvointia edistettiin edelleen kahden hankkeen avulla. Alakohtaisia hankkeita toteutettiin erityisesti William ja Ester Otsakorven säätiön rahoituksella mm. Hius-, puu-, rakennus-, auto-, leipomo- ja konditoria- sekä sosiaali- ja terveysaloilla. Koko Sampoa koskevia isoja EU-hankkeita jatkettiin ja aloitettiin kehittämällä vieraskielisten kouluttautumisen ja työllistämisen edistämistä (Työtä kohti-hanke), sosiaali- ja terveysalan vetovoiman kehittämistä (HAVUJA-hanke), ennakointiosaamista (Luotain-hanke).

Kestävän kehityksen tiimi on valmisteillut vuodelle 2025 kestävän kehityksen sertifiointiprosessia, joka koskee koko Sampoa. Hiilijalanjäljen laskentaan on perustettu projektiryhmä, joka on osallistunut "Ihan hiilenä" -hiilijalanjäljenlaskenta koulutukseen. Tietojen syöttäminen laskuriin on aloitettu vuoden 2024 osalta. Sampoon kestävän kehityksen ohjelma on päivitetty: "Tiekartta – Sampoon kestävän tulevaisuuden varmistaminen Saimaan ammattiopisto Samossa 2025". Kestävän kehityksen tiimi on valinnut julkaistavaksi joka kuukausi Samossa tehdyn vastuullisuusteon. Kuka tahansa sampolainen voi ehdottaa intrassa olevan linkin kautta vastuullisuustekoa. Vastuullisuustekoa on myös pal-kittu tarjoamalla tekijöille VASKI-hankkeen kustantamat pullakahvit Sampoon kahviloissa.

Toiminnan painopistealueiden toteutuminen vuonna 2024

KEHITTYVÄ OPPIMISEN EKOSYSTEEMI

Varmistamme oppijoillemme erinomaisen asiakaskokemuksen

- Sampon verkkosivu-uudistus on toteutettu
- Jatkuvan haun prosessi ja toiminnot on uudistettu
- Opiskelija- ja työelämäpalautteiden keräämistä ja käsittelyä on tehostettu
- Opetuksen tietotyöpöytiä on kehitetty tukemaan opiskelijan oppimista
- Valmennustiimi on tukenut koulutusaloja ja opettajia tiimioppimisen käyttöönotossa

Kehitämme koulutustuotteitamme työelämän nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin joustavasti ja nopeasti

- SampoLAB osaajaverstas Luumäellä ja PlanB -hankkeen osaajaverstaat (Parikkala, Rautjärvi, Ruokolahti)

OPPIVA, SITOUTUNUT JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Meillä on hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö

- Henkilöstön osaamiskartoitus on toteutettu
- Opetunnista on tullut pysyvä käytäntö
- Yhteisöllisiä tiimien välisiä tapaamisia on järjestetty säännöllisesti

Meillä on vuorovaikutteinen ja yhteisöllinen organisaatio- ja johtamiskulttuuri

- Olemme toteuttaneet Great Place to Work- henkilöstötutkimuksen

Rekrytoimme osaavaa henkilöstöä

- Olemme toteuttaneet uuden rekrytointisivuston yhdessä KuntaRekry:n kanssa
- Olemme ottaneet käyttöön sisältömarkkinoinnin ja muita uusia kanavia rekrytointimarkkinoinnissa

KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN VARMISTAMINEN

Ekologinen kestävyys

- Hiilijalanjäljen laskenta vuodelle 2024 on käynnistetty VASKI-hankkeessa ammatillille oppilaitoksille tehdyllä hiilijalanjälkilaskurilla
- Sampon kestävä kehityksen suunnitelma on päivitetty ”Tiekartta – kestävä tulevaisuuden varmistaminen Saimaan ammattiopisto Sampossa 2025”
- Sähköinen opintotoimisto ja sähköinen tutkintotodistus on otettu käyttöön vuonna 2024
- Kestävän kehityksen sertifointisuunnitelma on valmisteltu koko Sampon osalta toteutettavaksi vuoden 2025 aikana

Taloudellinen kestävyys:

- Tilikauden tulos -17 879 € / > 0
- Hankkeiden omarahoitussosuus 14 % / < 21 %

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys:

- Tiimikohtaiset valmennusprosessit 24 / > 15 kpl
- Tiimivalmennukset 60 / > 20 kpl

1.4.3 Talous- ja hallintopalveluiden toiminta

Tulosityksikkö vastaa talous- ja hallintojohtajan johdolla tiimien kanssa henkilöstö-, IT-, talous-, ja yleishallintoon liittyvistä asian- tuntija- ja peruspalveluista. Palkanlaskentapalvelut ostetaan Meidän IT ja Talous Oy:ltä. Tulosityksikköön kuuluu kolme tiimiä, joissa esihenkilöiden ohella tiimiohjaajat järjestävät eri aihealueiden ympärille tiimitapaamisia ja -treenejä.

Hallinto- ja henkilöstöpalveluiden tiimiytymistä jatkettiin säännöllisillä tiimitreeneillä, joissa kartoitettiin tiimin vahvuuksia ja osaamisia sekä tiivistettiin yhteistyötä. Toiminnan kehittämistä varten toteutettiin toisen kerran asiakaspalautekysely. **Henkilöstöpalveluissa** jatkettiin palvelussuhdeasioiden sujuvaa ja laadukasta hoitoa. Osallistuttiin työajanseurannan, henkilöstöedun ja työterveyshuollon sopimusten kilpailutukseen ja päivitykseen sekä valmisteltiin työterveyshuollon palveluntarjoajan vaihtoa ja toimintasuunnitelmaa vuosille 2025–2028. Esihenkilöitä tuettiin palvelussuhde- ja työkykyasioissa kolmessa HR-verstaassa ja neljässä HR-klinikassa sekä jatkettiin henkilöstöohjeiden päivittämistä. Koko henkilöstölle järjestettiin hankerahoituksella yhteistyössä työterveyshuollon kanssa varhaiseen välittämiseen ja työkyvyn tukemiseen liittyvää koulutusta. **Hallintopalveluissa** tuettiin esihenkilöitä ja henkilöstöä päätösten valmistelussa, päätöksenteossa ja yleisissä hallinnollisissa tehtävissä. Lisäksi jatkettiin hallintoon liittyvien palveluiden ja asianhallintajärjestelmän kehittämistä.

Tietosuojavastaava kuuluu hallinto- ja henkilöstöpalveluiden tiimiin. Tietosuojavastaava neuvoa ja valvoo henkilöstöä tietosuojaan liittyvissä asioissa. Henkilöstöä on perehdytetty henkilötietojen oikeaan käsittelyyn tietosuojan päivitetyllä verkkokurssilla. Verkkokurssin 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.

Taloushallinnon tiimissä tapahtui henkilöstömuutoksia, kun kaksi henkilöä vaihtui. Muutostilanteessa kiinnitettiin erityistä huomiota uusien henkilöiden perehdyttämiseen sekä palveluiden sujuvuuden varmistamiseen. Tiimin palveluista tehtiin asiakaspalautekysely kolmatta kertaa ja asiakastyytyväisyys on pysynyt aiemmalla hyvällä tasolla henkilövaihdoksista huolimatta. Perusprosesseihin ei tänä vuonna tehty muutoksia. Pääosa taloushallinnon järjestelmistä ostetaan MEITA:sta ja Inhouse-lainsäädännön mahdollisiin muutosvaikutuksiin alettiin valmistautua perehtymällä muihinkin vaihtoehtoihin. 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, neuvoa ja valvoo laitteiden ja tietoliikenneyhteyksien käyttöä. Imatran kampuksen peruskorjauksen myötä muutot työllistivät IT-palveluja koko vuoden ajan laitteiden siirtojen ja kytkentöjen muodossa. Kyberturvallisuuden parantamiseksi osallistuttiin kolmatta kertaa Taisto-harjoitukseen. Tietoturvan osalta tehtiin parannuksia, jotka koskettivat kaikkia käyttäjiä. Tekoälyä mahdollistettiin henkilökunnalle käyttöön Teams -kokouksiin litteroinnin kautta ja Edge-selaimen Copilot-ominaisuudella. Lisäksi otettiin käyttöön 20 Microsoft M365 Copilot -tekoälylisenssiä pilottiin, jolla selvitetään tuotteen hyödyllisyyttä eri tehtävissä. IT-palvelujen edustaja on mukana joulukuussa perustetussa Tekoäly -projektitiimissä.

Toiminnan painopistealueiden toteutuminen vuonna 2024

KEHITTYVÄ OPPIMISEN EKOSYSTEEMI

Varmistamme oppijoillemme erinomaisen asiakaskokemuksen

- Tietoturvaa parannettiin estämällä ulkomailta kirjautumiset kaikilta käyttäjiltä. Mahdollistettiin kuitenkin tilapäiset oikeudet työtehtävien suorittamiseen ulkomailta erikseen pyydetystä maasta. Kotimaasta kaikilla on pääsy oppimisympäristöömme.
- Kaikki kolme tiimiä toteuttivat asiakaskokemuskyselyn ja kehittivät palveluitaan palautteiden perusteella.

Meillä on monimuotoiset, tehokkaat, turvalliset ja ajantasaiset oppimisympäristöt

- Microsoftin päivitykset ajettiin kaikille päätelaitteille ja palvelimille joka kuukausi ja erikoisohjelmien osalta päivitykset tehtiin tarpeen vaatiessa.
- Kaikki käyttäjät ovat pakotettuja käyttämään kaksivaiheista tunnistautumista.
- Kaikilla käyttäjillä on otettu käyttöön OneDrive -tallennuspaikka.

OPPIVA, SITOUTUNUT JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Meillä on hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö

- Hallinto- ja henkilöstöpalveluiden tiloissa tehtiin sisäilmaselvitys.
- Kaikki tiimit kokoontuivat säännöllisesti tiimitapaamisiin ja tiimien tapa tehdä työtä kartoitettiin Belbin-tiimiroolitestin avulla.
- Varahenkilöjärjestelmä todettiin toimivaksi henkilövaihdoksien yhteydessä Massi-tiimissä. Poissaolojen aikana/varalta HR:n osalta kriittiset toiminnot turvattiin perehdytyksellä ja ohjeilla.
- Henkilöstöohjeita, asianhallinta- ja arkistointiohjeita sekä henkilöstön tietosuojakoulutusta päivitettiin.

Meillä on vuorovaikutteinen ja yhteisöllinen organisaatio- ja johtamiskulttuuri

- Tiimien tiimiohjaajat kokoontuvat säännöllisesti vaihtamaan tietoja ja käytänteitä.

Meillä on osaava ja osaamistaan ylläpitävä henkilöstö

- Hallinto- ja henkilöstötiimi sekä Massi-tiimi aloittivat tekoälyn käyttömahdollisuuksiin tutustumisen. HR-tiimi verkostoitui tekoälyn osalta Vantaan kaupungin HR:n kanssa. Tekoälyä hyödynnettiin mm. muistiodien laatimisessa.
- Henkilöstöhallinnossa toteutuivat säännölliset Teams-palaverit naapurikoulutuskuntayhtymän kanssa.
- Henkilöstöhallinto toteutti kolme HR-verstasta ja neljä HR-klinikkaa, joiden avulla tuettiin esihenkilöitä.

Mittarit

Toteutunut **yli, alle** / tavoite 2024

Henkilöstökysely:

Toteutunut arvosteluasteikko GPTW 0-100 %

- 1. Kokemus Samposta työpaikkana **56 %** / 89 %
- 2. Kaikkien väittämien keskiarvo **48 %** / 76 %

Taloudellinen kestävyys:

- Tilikauden tulos **610 874** €/> 0

Rekrytoimme osaavaa henkilöstöä

- Esihenkilöille pidettiin rekrytointikoulutusta HR-verstaassa. Rekrytointiohjeen päivitys on työn alla.

KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN VARMISTAMINEN

Ekologinen kestävyys

- Vanhat paperiarkistot seulottiin ja siirrettiin Lappeenrantaan keskitettyyn pysyväisarkistoon.

Taloudellinen kestävyys

- Henkilöstötilaisuuksissa on esitelty kuntayhtymän talouskehitystä ja esihenkilöille on laadittu uusia raportteja talousseuran-
taa varten.
- Tekoälyä on hyödynnetty kokousmuistiodien valmistelussa sekä henkilöstöohjeiden laatimisessa.

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys

- Tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä toimia on tehostettu ja prosesseja päivitetty.
- Massi- ja HR-tiimien henkilöstöä osallistui Erasmus+ vaihtoon vierailemalla Alankomaiden suurimmassa ammatillisessa oppilaitoksessa Utrechtissa.

Asiakaspalautteet:

- Taloushallinto **4,0** /> 4
- IT-palvelut **4,1** /> 4
- HR- ja hallintopalvelut **4,3** /> 4

1.4.4 Yhteisten palveluiden toiminta

Tulosityksikkö kattaa kansainvälisyys-, ruoka-, siivous- ja kiinteistö-
palvelut. Yksikkö toimii kuntayhtymän johtajan johdolla.

Kansainvälisessä toiminnassa keskityttiin viestinnän ja valmenta-
misen kehittämiseen. Vuoden aikana toteutui 23 opiskelijavaihi-
toa ja 26 henkilöstövaihtoa. Vuoden aikana ei toteutettu ryhmä-
liikkuvuuksia.

Vuoden aikana keskityttiin kehittämään vaihtotoimintaa EU-mai-
den kanssa. Yhteistyö kansainvälisen NAVE -oppilaitosverkoston
kanssa syveni, kun belgialainen kumppani tuli virallisesti verkos-
ton jäseneksi. Muut verkoston oppilaitokset ovat Hollannista,
Italiasta ja Espanjasta. Lisäksi NAVE -verkoston kanssa haettiin
yhteistä Befinetour -hanketta. Hanke sai rahoituksen. Sampo
toimii hankkeen koordinaattorina. Vuoden aikana on toteutettu
kansainvälisyyden kehittämisohjelmaa.

Kiinteistöpalveluissa suurin hanke vuonna 2024 oli Imatralla
Koulukatu 5 kampuksen rakentamispäätös, joka tehtiin hallituk-
sessa 4.4.2024. KVR-urakoitsijaksi valittiin Sakela Rakennus Oy.
Urakkasopimus allekirjoitettiin 23.4.2024. Hankkeeseen kuuluu

Imatran koulurakennukset kokonaisuudessaan lukuun ottamatta
E-rakennusta. Hanke pitää sisällään A-, B-, ja D-osien purkamisen,
säilyvien B- ja C-rakennusosien peruskorjauksen sekä uudisosan.
Nykyiset rakennukset on rakennettu nykyiseen laajuuteensa use-
assa eri vaiheessa. Vanhimmat osat ovat vuodelta 1954 ja viimei-
sin laajennus on vuodelta 1993. Tontilla lisäksi säilyvät vuonna
2005 valmistunut E-osa, jonne sijoittuu laboratorio-, prosessi- ja
sähköalojen tiloja, sekä vuonna 2020 valmistunut autotalliraken-
nus. Rakennustyöt aloitettiin 3.6.2024.

Ruokapalveluilla on opiskelijaravintolat Lappeenrannassa Pohjo-
lankadulla ja Imatralla väistötiloissa Tietäjänkadulla. Lappeenran-
nan siivouspalveluissa toteutettiin siivouksenmitoituksen kartoi-
tus, minkä perusteella tasattiin siivousalueita ja vahvistettiin oikea
määrä työntekijöitä.

Toiminnan painopistealueiden toteutuminen vuonna 2024

KEHITTYVÄ OPPIMISEN EKOSYSTEEMI

Varmistamme terveet ja turvalliset oppimisympäristöt

- Imatran kampushankkeen peruskorjauksen toteuttaminen
- TUVA-koulutukselle valmistui tilat Armilankatu 40 entisen
Anselmi -ravintolan tiloihin
- Imatran kampushankkeen avainjärjestelmäksi valittiin sama
kuin aikaisemmissa rakennuksissa

Vahvistamme kansainvälistä osaamistamme mm. tarjo-
amalla koulutuksia myös englanniksi

- Sampon osaamistavoitteita on arvioitu tiimeissä ja osaamista-
voitteissa oli mukana kieli- ja kulttuuriosaaminen.
- Kotikansainvälisyysmahdollisuuksia vahvistamista jatkettiin
integroimalla kansainvälisyyttä opintoihin Spice Up My KV
-hankkeen avulla. Hankkeessa mm. aloitettiin Speaking in Eng-
lish Club -toimintaa, toteutettiin kansainvälinen Soldamatic
Cup, eli hitsaussimulaattorikilpailu sekä tehtiin kansainväliset
tervehdysteippaukset Armilankatu 40 -rakennukseen.
- Vaihtoon lähteville opiskelijoille suunnattu Moodle-valmen-
nus muokattiin edelleen informatiivisemmaksi ja
selkeämmäksi.

OPPIVA, SITOUTUNUT JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Sitoudumme yhdessä laadittuihin kulttuuriperiaatteisiin
ja toteutamme niitä arjessa

- Esihenkilöt ja työsuojelupäällikkö kiertävät aktiivisesti eri yksi-
köissä ja kohtaavat henkilöstöä.

Otamme käyttöön osaamismerkkit henkilöstön osaamisen
osoittamiseksi

- Tiimiläiset ovat suorittaneet tietosuojakoulutuksen ja testin,
josta osaamismerkkin voi saada.

KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN VARMISTAMINEN

Ekologinen kestävyys

- Sähköautojen latauspisteiden määrää on lisätty Lappeenrannassa.
- Ruokapalveluissa on otettu käyttöön Co2 hiilijalanjälkilaskuri. Laskuri auttaa ruokaohjeiden muokkauksessa ympäristöystävälliseen suuntaan. Samalla saatiin asiakkaille näkyväksi lounasruokien hiilijalanjälki.
- LED –tekniikkaa valaistuksessa on lisätty.

Taloudellinen kestävyys

- Imatran Koulukadun vanhimpien rakennusten purku tulee vähentämään kustannuksia jatkossa käytettävissä olevien neliöiden vähentyessä.

Mittarit

Toteutunut **yli, alle** / tavoite 2024

Henkilöstökysely:

- Toteutunut arvosteluasteikko GPTW 0-100 %
- 1. Kokemus Sampostä työpaikkana **94 %** / 89 %
 - 2. Kaikkien väittämien keskiarvo **77 %** / 76 %

Taloudellinen kestävyys:

- Tilikauden tulos **-303 618** €/> 0

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys

- Kulttuurien välisten erojen ymmärtämisen työkaluna hyödynnettiin Erin Meyerin tutkimuksiin pohjautuvaa Country Mapping Toolia, jolla pystyy näkemään työkulttuurien geneeriset erot ja yhtäläisyydet. Työkalua hyödynnettiin opiskelijoiden kanssa.

Kansainvälisyys:

- Lähtevät opiskelijavaihdot **23** /> 40
- Saapuvat opiskelijavaihdot **20** /> 30
- Järjestetään kansainvälisyystapahtumia 15/>15



1.5

Laskelmat ja tunnusluvut

1.5.1 Tuloslaskelma ja sen tunnusluvut

	2024 1 000 €	2023 1 000 €
Toimintatuotot	39 947	37 050
Valmisteverastojen muutos	-392	-183
Valmistus omaan käyttöön	326	288
Toimintakulut	36 638	34 438
Toimintakate	3 242	2 718
Rahoitustuotot ja -kulut		
Korkotuotot	0	0
Muut rahoitustuotot	307	1
Korkokulut	-77	-52
Muut rahoituskulut	-2	-1
Vuosikate	3 471	2 666
Poistot ja arvonalentumiset	-3 118	-2 841
Tilikauden tulos	353	-176
Poistoeron lisäys(-) tai vähennys (+)	-322	-1 114
Varausten lisäys (-) tai vähennys (+)	1 100	1 950
Rahastojen lisäys (-) tai vähennys (+)	0	0
Tilikauden ylijäämä	1 131	660
TULOSLASKELMAN TUNNUSLUVUT		
Toimintatuotot/Toimintakulut, %	108 %	107 %
Vuosikate/Poistot, %	111 %	94 %

Kuntayhtymän tuloslaskelmassa välituloksena esitettävä toimintakate ilmoittaa kuntayhtymän korko- ja muihin rahoitusku-
luihin 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

	2024 1 000 €	2023 1 000 €
Toiminnan rahavirta		
Vuosikate	3 471	2 666
Tulorahoituksen korjauserät	813	-243
Investointien rahavirta		
Investointimenot	-6 748	-4 611
Rahoitusosuudet investointimenoihin	16	0
Pysyvien vastaavien hyödykkeiden luovutustulot	4	243
Toiminnan ja investointien rahavirta	-2 444	-1 945
Rahoituksen rahavirta		
Lainakannan muutokset		
Pitkäaikaisten lainojen lisäykset	0	2 000
Pitkäaikaisten lainojen vähennykset	-472	-272
Muut maksuvalmiuden muutokset		
Vaihto-omaisuuden muutos	380	189
Saamisten muutos	-76	-429
Korottomien velkojen muutos	-617	848
Rahoituksen rahavirta	-785	2 335
Rahavarojen muutos	-3 229	390
Rahavarat 31.12.	2 284	5 514
Rahavarat 1.1.	5 514	5 123
Rahavarojen muutos	-3 229	390
RAHOITUSLASKELMAN TUNNUSLUVUT		
Investointien tulorahoitus, %	51,56	57,82
Lainanhoitokate	6,46	8,38
Kassan riittävyys, pv	19	51
Toiminnan ja investointien rahavirta ja sen kertymä viideltä vuodelta, 1 000 euroa	-4 149	18

1.5.3 Tase ja sen tunnusluvut

VASTAAVAA	2024 1 000 €	2023 1 000 €	VASTATTAVAA	2024 1 000 €	2023 1 000 €
PYSYVÄT VASTAAVAT	37 195	33 597	OMA PÄÄOMA	22 440	21 309
Aineettomat hyödykkeet	29	22	Peruspääoma	2 249	2 249
Aineettomat oikeudet	29	22	Arvonkorotusrahasto	1 318	1 318
Muut pitkävaikutteiset menot	0	0	Muut omat rahastot	0	0
Aineelliset hyödykkeet	37 108	33 507	Edellisten tilikausien ylijäämä	17 742	17 082
Maa- ja vesialueet	1 509	1 509	Tilikauden ylijäämä	1 131	660
Rakennukset	33 400	29 539	POISTOERO JA VAPAA- EHTOISET VARAUKSET	10 983	11 761
Kiinteät rakenteet ja laitteet	528	588	Poistoero	10 633	10 311
Koneet ja kalusto	1 380	1 424	Vapaaehtoiset varaukset	350	1 450
Keskeneräiset hankinnat	291	447	PAKOLLISET VARAUKSET	801	0
Sijoitukset	58	68	Muut pakolliset varaukset	801	0
Osakkeet ja osuudet	58	68	VIERAS PÄÄOMA	7 344	8 434
VAIHTUVAT VASTAAVAT	4 373	7 907	Pitkäaikainen	1 786	2 259
Vaihto-omaisuus	856	1 236	Lainat rahoitus- ja vakuutuslaitoksilta	1 786	2 259
Aineet ja tarvikkeet	49	38	Lyhytaikainen	5 558	6 175
Keskeneräiset tuotteet	807	1 199	Lainat rahoitus- ja vakuutuslaitoksilta	472	472
Ennakkomaksut	0	0	Saadut ennakot	737	1 312
Saamiset	1 233	1 157	Ostovelat	1 417	1 559
Pitkäaikaiset saamiset	11	11	Muut velat	507	464
Lyhytaikaiset saamiset	1 222	1 146	Siirtovelat	2 424	2 368
Myyntisaamiset	674	646	VASTATTAVAA YHTEENSÄ	41 568	41 504
Muut saamiset	413	329	Kertynyt ylijäämä, milj. €	18,9	17,7
Siirtosaamiset	135	171	Lainakanta 31.12., milj. €	2,3	2,7
Rahoitusarvopaperit	0	3 119			
Muut arvopaperit	0	3 119			
Rahat ja pankkisaamiset	2 284	2 395			
VASTAAVAA YHTEENSÄ	41 568	41 504			
TASEEN TUNNUSLUVUT	2024	2023			
Omavaraisuusaste-%	81,86	82,28			
Suhteellinen velkaantuneisuus-%	16,54	19,22			
Lainat ja vuokravastuut 31.12., 1 000 €	6 892	4 731			

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 tulorahoitus 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	39 881	99,2	Toimintakulut	36 638	84,9
Korkotuotot	0	0,0	Korkokulut	77	0,2
Muut rahoitustuotot	307	0,8	Muut rahoituskulut	2	0,0
Tulorahoituksen korjauserät	11	0,0	Tulorahoituksen korjauserät	0	
			- Pakollisten varausten muutos	-801	-1,9
Investoinnit			Investoinnit		
Rahoitusosuudet	16	0,0	Investointimenot	6 748	15,6
Pysyvien vastaavien luovutust	4	0,0	Rahoitustoiminta		
Pitkäaikaisten lainojen lisäys	0	0,0	Pitkäaikaisten lainojen vähennys	472	1,1
Kokonaistulot yhteensä	40 219	100,0	Kokonaismenot yhteensä	43 136	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 johtaja ja hallituksen puheenjohtaja valvovat konserniohjauksen toteutumista osallistumalla yhtiön hallituksen kokouksiin. Yhtiön liikevaihto tilikaudella 2024 oli noin 2,8 M€. Liikevaihdosta noin 60 % on tullut työvoimakoulutuksesta, joka siirtyy vuoden 2025 alussa järjestettäväksi suoraan Sampon toimesta. Jatkossa yhtiö keskittyy henkilöstökoulutusten ja tilauskoulutusten järjestämiseen.

1.7 Tilikauden tuloksen käsittely

Hallitus esittää tilikauden tuloksen 352 783,34 € käsittelystä seuraavaa:

- 1. Puretaan investointivarausta 1 450 000,00 €.
- 2. Lisätään poistoeroa 1 450 000,00 €
- 3. Tuloutetaan tehtyjä poistoeroja 1 127 754,12 €.
- 4. Lisätään investointivarausta uudisrakennuksen rakentamiseen 350 000 €.
- 5. Kirjataan tilikauden ylijäämä 1 130 537,46 € taseen tilikauden yli-/alijäämätilille.

Taseessa oli aikaisempien vuosien ylijäämää 17 741 705,99 € eli tämän jälkeen ylijäämää on 18 872 243,45 €.



2 TOTEUTUMISVERTAILU

Tilikauden aikana tehtiin muutoksia alkuperäiseen talousarvioon. Suurin muutos oli Imatran kampuksen purkukulujen lisääminen talousarvioon.

Talousarvion opiskelijavuositavoite oli 3517 ja toteutunut oli 3327 eli tavoitteeseen ei päästy. Valtionosuusrahoituksen perusteena oleva OKM:n asettama opiskelijavuositavoite oli 3023 opiskelijavuotta ja toteutunut 2884.

Kuntayhtymän ulkoiset toimintatuotot 39,9 M€ toteutuivat 0,6 M€ eli 1,6 % yli talousarvion. Budjettilyitys koostui pääosin hanke-toiminnan laajuudesta ja irtaimiston myyntituloista. Yksi opiskelijatyönä rakennettu omakotitalo myytiin tilikaudella ja toinen oli tulossa myyntiin tilinpäätöshetkellä; budjetoituna oli yhden talon myynti.

Kuntayhtymän ulkoiset toimintakulut 36,6 M€ toteutuivat 1,2 M€ eli 3,1 % talousarviota alempana. Palkat toteutuivat budjetoidusti, mutta henkilösivukulut 0,3 M€ budjetoitua alempana. Palveluiden ostoissa koulutus- ja kulttuuripalveluiden ostot alittivat budjetin noin 0,4 M€. Aineita, tarvikkeita ja tavaroita hankittiin 0,5 M€ alle budjetoidun. Erityisesti lämmitys- ja sähkötulot jäivät alle budjetoidun.

Toimintakate oli 3,2 M€ ylittäen talousarvion 2,0 M€.

Rahoituserien osalta budjetissa oli varauduttu lainannostoon, mutta sen sijaan purettiinkin sijoitusrahastot, mikä siirtää lainannostoa seuraavalle vuodelle, jolloin korkotason on ennustettu laskevan. Rahoituserät olivat 0,4 M€ budjetoitua paremmat.

Vuosikatetta kertyi rahoitustuottojen ja -kulujen jälkeen 3,5 M€. Suunnitelman mukaisten poistojen jälkeen tilikauden tulos oli 0,35 M€. Tuloksesta tehtiin investointivaraus tulevaa uudisrakennusta varten. Tilikauden ylijäämä oli 1,1 M€, kun talousarviossa oli budjetoitu -1,1 M€.

Investointeja toteutettiin 6,7 M€ talousarvion ollessa 6,3 M€. Ylitys johtui Imatran kampus investoinnin etenemisestä arvioitua nopeammin.

Talousarviossa 2025 on annettu valtuutus jatkaa tilinpäätöksessä 2024 todettavia keskeneräisiä hankkeita vuoden 2024 talousarvio-määrärahan puitteissa, vaikka hankkeeseen ei vuoden 2025 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 tuloksiköittäin 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 2024 toimintasuunnitelmansa ja kehittämiskohteet strategian mukaan. Tuloksikökohtaiset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit on esitetty kunkin tuloksiköön omissa kappaleissaan.

Uuden valtuustokauden strategian 2026 - 2029 suunnittelu on jo aloitettu strategisen kehittämisen tiimin organisoimana. Tavoitteena on saada uusi strategia hyväksyttyä syksyllä 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 ennakointiosaamista ja hyödynnämme ennakointimateriaalia 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 päättymisen 1–5
- Päättökyselyn 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 %

Työelämäpalaute

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

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 %
- Tiimiarviointin 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 soveltuvien osin (VASKI-hanke)
- Hiilijalanjälki



TALOUEDELLINEN KESTÄVYYS

Varmistamme toiminnan edellyttämien resurssien riittävyyden myös tulevana 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
- Suoritusasteet
- 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)

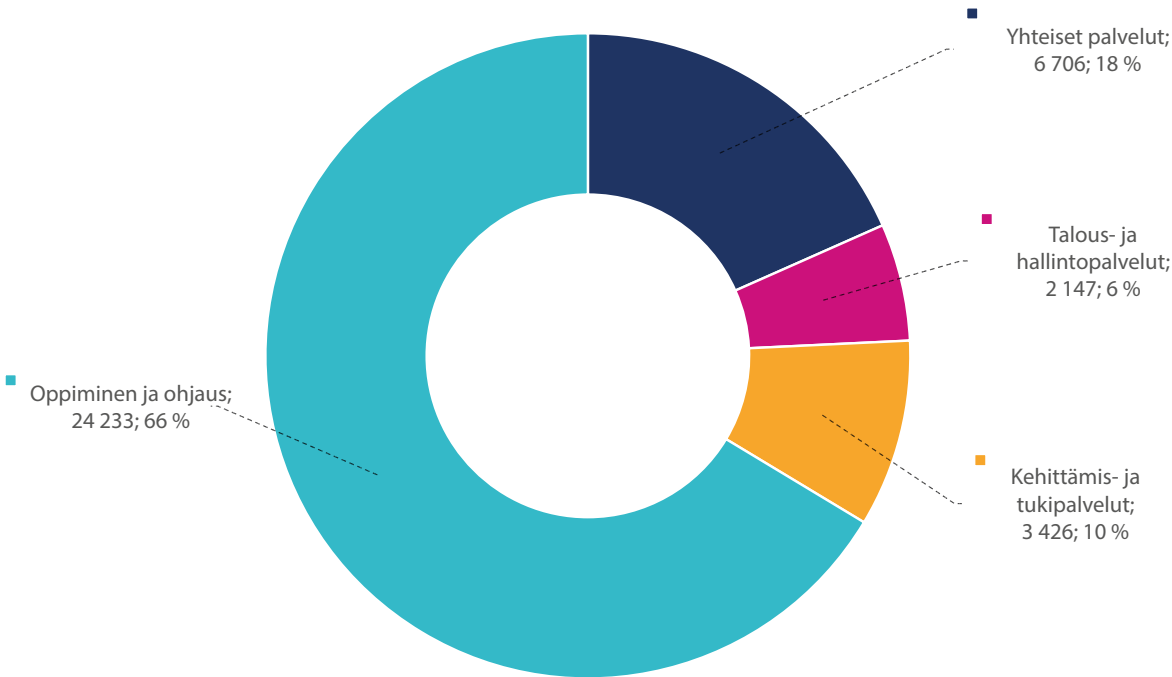
2.2.1 Käyttötalouden toteutumisvertailu luottamushenkilöhallinto ja tarkastustoimi

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

1 000 €	TP2023	Alkuperäinen TA2024	Muutokset TA2024	Muutettu TA2024	TP2024
TULOSLASKELMAOSA					
Toimintatuotot	0	0	0	0	0
Myyntituotot					
Maksutuotot					
Tuet ja avustukset					
Muut toimintatuotot					
Valmisteverastojen muutos					
Valmistus omaan käyttöön					
Toimintakulut	147	161	0	161	130
Henkilöstökulut	105	108	0	108	93
Palkat ja palkkiot	96	89	0	89	85
Henkilösivukulut	9	19	0	19	8
Eläkekulut	8	16	0	16	7
Muut henkilösivukulut	1	3	0	3	1
Palvelujen ostot	41	52	0	52	35
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	0	1	0	1	0
Avustukset	0	0	0	0	0
Vuokrat	0	0	0	0	2
Muut toimintakulut	0	0	0	0	0
TOIMINTAKATE	-147	-161	0	-161	-130

2.2.2 Käyttötalouden toteutumisvertailu Saimaan ammattiopisto Sampo

1 000 €	TP2023	Alkuperäinen TA2024	Muutokset TA2024	Muutettu TA2024	TP2024
Toimintatuotot	41 804	44 026	310	44 336	44 851
Myyntituotot	35 718	37 538	310	37 848	37 900
Maksutuotot	9	6	0	6	6
Tuet ja avustukset	1 076	1 560	0	1 560	1 914
Muut toimintatuotot	5 001	4 922	0	4 922	5 031
Valmisteverastojen muutos	-183	-470	0	-470	-392
Valmistus omaan käyttöön	288	0	150	150	326
Toimintakulut	39 044	41 257	1 401	42 657	41 413
Henkilöstökulut	23 312	24 556	23	24 579	24 269
Palkat ja palkkiot	19 411	20 285	23	20 308	20 307
Henkilösivukulut	3 901	4 271	0	4 271	3 963
Eläkekulut	3 223	3 538	0	3 538	3 420
Muut henkilösivukulut	678	733	0	733	543
Palvelujen ostot	4 959	5 135	1 216	6 351	6 045
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	4 353	4 550	103	4 653	4 129
Avustukset	172	169	0	169	221
Vuokrat	5 564	6 163	59	6 222	6 003
Muut toimintakulut	684	685	0	685	746
TOIMINTAKATE	2 865	2 299	-940	1 359	3 372



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

2.2.3 Käyttötalouden toteutumisvertailu koko kuntayhtymä

1 000 €	TP2023	Alkuperäinen TA2024	Muutokset TA2024	Muutettu TA2024	TP2024
Toimintatuotot	41 804	44 026	310	44 336	44 851
Myyntituotot	35 718	37 538	310	37 848	37 900
Maksutuotot	9	6	0	6	6
Tuet ja avustukset	1 076	1 560	0	1 560	1 914
Muut toimintatuotot	5 001	4 922	0	4 922	5 031
Valmisteverastojen muutos	-183	-470	0	-470	-392
Valmistus omaan käyttöön	288	0	150	150	326
Toimintakulut	39 191	41 418	1 401	42 819	41 543
Henkilöstökulut	23 418	24 664	23	24 687	24 362
Palkat ja palkkiot	19 507	20 374	23	20 397	20 392
Henkilösivukulut	3 910	4 290	0	4 290	3 970
Eläkekulut	3 231	3 553	0	3 553	3 427
Muut henkilösivukulut	680	737	0	737	543
Palvelujen ostot	5 000	5 187	1 216	6 403	6 080
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	4 353	4 551	103	4 654	4 129
Avustukset	172	169	0	169	221
Vuokrat	5 565	6 163	59	6 222	6 005
Muut toimintakulut	684	685	0	685	746
TOIMINTAKATE	2 718	2 138	-940	1 198	3 242

2.3 Tuloslaskelmaosan toteutumisvertailu (ulkoiset erät)

1 000 €	Alkuperäinen TA2024	Muutokset TA2024	Muutettu TA2024	TP2024	Poikkeama	Tot % TA:sta
Toimintatulot	39 015	310	39 325	39 947	621	101,6 %
Myyntitulot	37 290	310	37 600	37 545	-55	
Maksutulot	6	0	6	6	0	
Tuet ja avustukset	1 560	0	1 560	1 914	354	
Muut toimintatulot	159	0	159	482	323	
Valmisteverastojen muutos	-470	0	-470	-392	78	83,4 %
Valmistus omaan käyttöön	0	150	150	326	176	
Toimintamenot	36 407	1 401	37 808	36 638	-1 169	96,9 %
Henkilöstömenot	24 664	23	24 687	24 362	-324	
Palvelujen ostot	4 939	1 216	6 155	5 724	-430	
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	4 551	103	4 654	4 129	-525	
Avustukset	169	0	169	221	52	
Vuokrat	1 400	59	1 459	1 456	-3	
Muut toimintamenot	685	0	685	746	61	
Toimintakate	2 138	-940	1 198	3 242	2 045	270,7 %
Rahoitustulot ja -menot	-331	131	-200	229	429	
Korkotulot muilta	0	0	0	0	0	
Muut rahoitustulot muilta	0	0	0	307	307	
Korkomenot	-331	131	-200	-77	123	
Muut rahoitusmenot	0	0	0	-2	-2	
Vuosikate	1 807	-809	998	3 471	2 473	347,9 %
Poistot ja arvonalentumiset	-2 600	-636	-3 237	-3 118	119	
Suunnitelman mukaiset poistot	-2 600	-636	-3 237	-3 118	119	
Tilikauden tulos	-794	-1 446	-2 239	353	2 592	
Poistoeron muutos	533	595	1 128	-322	-1 450	
Varausten muutos	0	0	0	1 100	1 100	
Rahastojen muutos	0	0	0	0	0	
Tilikauden ylijäämä/alijäämä	-261	-851	-1 111	1 131	2 242	

2.4 Investointiosan toteutumisvertailu

	alku- peräinen TA2024	muutokset TA2024	muutettu TA2024	TP2024	Ero TA-TP	TOT % 2024
INVESTOINTIOSA1 000 €						
Investointimenot						
Rakennukset ja maa-alueet sekä kiinteät rakenteet ja laitteet						
PO12 sähköautotilan rakentaminen sekä osittainen vesikatteen uusiminen				78		
PO10 katon puhdistus ja korjaus sekä taiteovi lk 221				39		
AR40 tilamuutokset, huoltoportaan rakentaminen sekä osittainen vesikatteen uusiminen				292		
KO5 rakennushanke sekä Paperilaboratorion muutostyö				5 817		
Rakennus ja maa-alueinvestoinnit yhteensä	15 300	-10 000	5 300	6 227	-927	117 %
Koneet ja kalusto						
Luokkavarustus PO10 luokkiin 220-223				33		
Äänieristetty moduli tila tiimityöskentelyyn ja HOKSien tekoon Tietäjätalolle				16		
Suklaan temporointilaite elintarvikealalle				16		
Lämpösäteilijät sekä pesukeskus hius- ja kauneusalalle				29		
Vesileikkuri ohuille ja kovalle materiaaleille kivi- ja korualan koulutukseen taideteollisuus alalle				12		
Työkalujärsinkoneet Lpr ja Imatra kone- ja tuotantotekniikka-alalle				100		
Kärkisorvi Colchester kone- ja tuotantotekniikka-ala Imatra				60		
Lähiverkon kaapeloinnin testeri sähköalalle				16		
Purunpoistojärjestelmä ja purunpoistoputkisto puuala Lpr				20		
Koneet ja kalusto yhteensä	1000	0	1000	302		
Kuljetusvälineet						
Sähköauto kiinteistöpalvelut Lpr				48		
Sähköauto Volvo autoalalle				33		
Auto hybridi opetuskäyttöön autoalalle				14		
Käytetty vajjerivetoauto logistiikka-alalle				39		
Jalkalavalaite (uuden Leasing-auton varustelu) logistiikka-alalle				37		
Minibussi 1+8 hlö rakennusala Lpr				27		
Kuljetusvälineet yhteensä				197		
Aineettomat investoinnit						
Valmet automaatiojärjestelmän päivitys				22		
Aineettomat investoinnit yhteensä				22		
Muut kuin rakennusinvestoinnit yht.	1000	0	1000	521	479	52 %
Investointimenot yhteensä	16 300	-10 000	6 300	6 748	-448	107 %
Investointitulot				4	-4	
Rahoitusosuudet				16	-16	
Nettomenot	16 300	-10 000	6 300	6 744	-444	107 %

2.5 Rahoitusosan toteutumisvertailu

1 000 €	alkuperäinen TA2024	muutokset TA2024	muutettu TA2024	TP2024	Poikkeama
Toiminnan rahavirta					
Toiminnan rahavirta					
Vuosikate	1 807	-809	998	3 471	2 473
Tulorahoituksen korjauserät	-800	0	-800	813	1 613
Investointien rahavirta					
Investointimenot	-16 300	10 000	-6 300	-6 748	-448
Rahoitusosuudet investointimenoihin	0	0	0	16	16
Pysyvien vastaavien luovutustulot	0	0	0	4	4
Toiminnan ja investointien rahavirta	-15 293	9 191	-6 102	-2 444	3 658
Rahoituksen rahavirta					
Lainakannan muutokset					
Pitkäaikaisten lainojen lisäys	15 000	-10 000	5 000	0	-5 000
Pitkäaikaisten lainojen vähennys	-474	0	-474	-472	2
Muut maksuvalmiuden muutokset	0	0	0	-313	-313
Rahoituksen rahavirta	14 526	-10 000	4 526	-785	-5 311
Rahavarojen muutos	-767	-809	-1 576	-3 229	-1 653

2.6 Taseen tunnuslukujen toteutumisvertailu

	alku- peräinen TA2024	muu- tokset TA2024	muu- tettu TA2024	TP2024	Poikkeama
Suhteellinen velkaantuneisuus, % (Vieras pääoma - Saadut ennakot/Toimintatuotot)*100	54	-25	30	17	-13
Kertynyt yli-/Alijäämä, 1000 € Edellisten tilikausien yli-/alijäämä+Tilikauden yli-/alijäämä	17 281	-550	16 731	18 872	2 142
Lainakanta 31.12., 1000 € Vieras pääoma - (Saadut ennakot+Ostovelat+Siirtovelat+Muut velat)	17 179	-9 922	7 257	2 259	-4 998
Omavaraisuusaste, % (Oma pääoma+poistoero ja vap.eht.var.)/(Koko pääo- ma-Saadut ennakot)*100	58	14	73	82	9

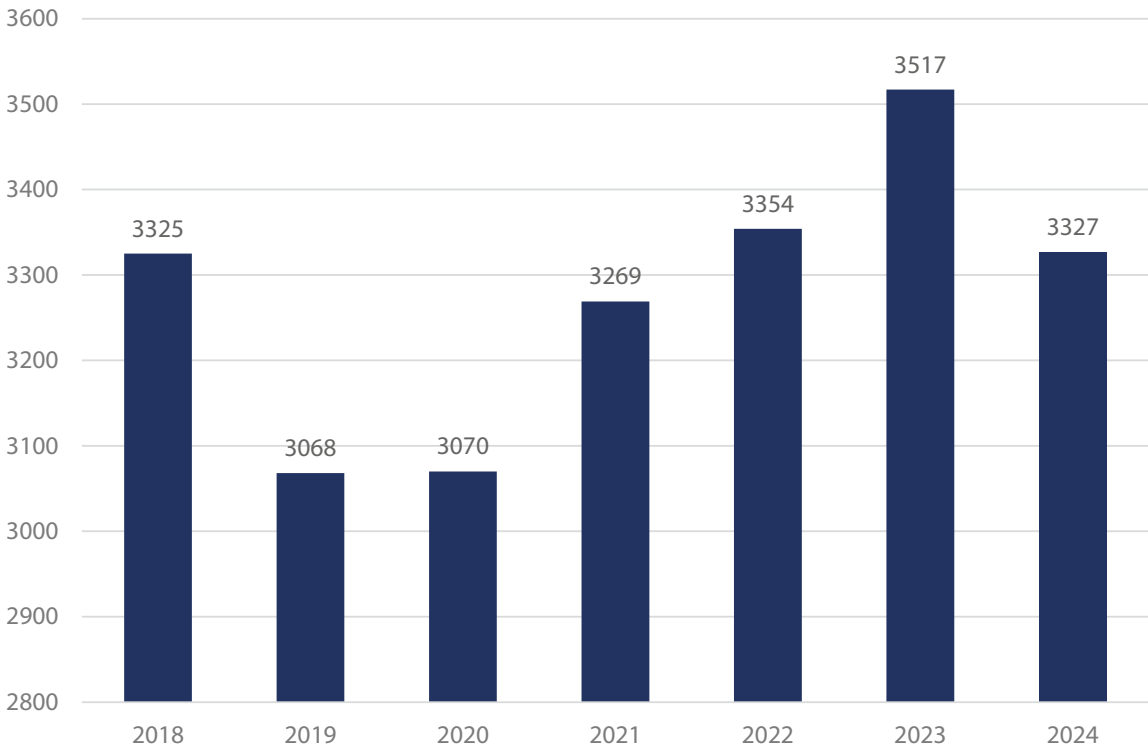
3

TILINPÄÄTÖKSEN
LIITETIEDOT

3.1

Opiskelijatilastot

OPISKELIJAVUODET VASTUUYKSIKÖITTÄIN	Sampo		Edusampo Oy		Kaikki yhteensä	
	TP2023	TP2024	TP2023	TP2024	TP2023	TP2024
Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus	97	99	0	0	97	99
Rakennusala, maarakennuskoneenkuljetus, pin- takäsittely-, puutarha-, sisustus- ja muotiala	333	300	11	9	345	309
Talotekniikka, puuala, kone- ja tuotantotekniikka	343	334	20	16	363	351
Auto-, logistiikka-, metsä- ja ympäristöala	275	248	8	2	283	250
Sähkö- prosessi- ja laboratorioala	631	558	11	8	642	566
Sosiaali- ja terveysala, hius- ja kauneusala	610	616	41	87	652	702
Liiketoiminta, kotoutumiskoulutus, tieto- ja vi- estintätekniikka-, turvallisuus- ja matkailuala	607	502	178	180	785	682
Ravintola- ja catering-, elintarvike- ja puhtaus- ja kiinteistöpalveluala	326	306	24	63	350	369
Edusampo Oy:n kielikoulutukset			8	13	8	13
KAIKKI OPISKELIJAVUODET YHTEENSÄ	3 224	2 964	301	377	3 525	3 341



Kuva: Sampon opiskelijavuosien kehitys vuosina 2018 - 2024

4

ERIYTETTY TILINPÄÄTÖKSET JA MUUT ERIYTETTY LASKELMAT

4.1

Tytäryhtiö Edusampo Oy

Edusampo Oy:n toiminta-ajatuksena on luoda ammatillista osaamista vahvistavia palveluita ja verkostoja henkilöstölle, yrityksille ja yhteiskunnalle. Yhtiön toimialana on koulutuksen ja osaamisen kehittämispalvelut sekä kansainvälinen koulutus. Yhtiö käyttää myydyissä koulutuksissa ja kehittämispalveluissa pääsääntöisesti Sampon kouluttajia ja asiantuntijoita.

Tilikauden toiminnassa korostuivat kansainvälisten tilauskoulutusten myynnin kehittäminen tilauskoulutuslain puitteissa ja työvoimakoulutusten kehittäminen Sampon kanssa. Suomi toisena kielenä -opetusta toteutti kaksi S2-opettajaa sekä kielen ja kulttuurin etäopetuksena kansainvälisille opiskelijoille (läh- tömaakoulutus) että lähiopetuksena jo Sampossa opiskeleville ryhmille. Tilauskoulutuksen opiskelijaryhmiä saapui tammikuusta 2024 alkaen sote-alalle neljä, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalle kaksi ja ravintola/catering- alalle yksi. Uutena tuotteena aloitettiin yhteistyökumppanin järjestämän Pathway to Finland -opintokonaisuuden lähiopetus (ns. study hub). Yhteensä kansainvälisiä opiskelijoita aloitti vuonna 2024 noin 150. Haasteena oli oleskelulupaprosessien hidastuminen loppuvuodesta, mikä aiheutti aikataulutushaasteita.

Työvoimakoulutusta toteutettiin seitsemällä puitesopimusalla. Työvoimakoulutuksena kertyi yhteensä 217 opiskelijavuotta joko omina koulutusryhminään tai integroituna Sampon opiskelijoiden ryhmiin. Opiskelijoita näissä koulutustapahtumissa oli yhteensä noin 700. Sote-alan työvoimakoulutuksen poisjäänti aiheutti opiskelijamäärän pienenemisen verrattuna edellisvuoteen.

Henkilöstökoulutusta tarjottiin verkkokaupassa ja tarjousmyyntinä. Tarjouksia tehtiin 73 kappaletta eli kasvua edellisvuoteen verrattuna oli noin 30 %. Vuoden aikana tehtiin muutama suuri puitesopimus sekä valtakunnallisten että paikallisten toimijoiden kanssa. Nämä puitesopimukset sisälsivät yhteensä 43 yksittäistä koulutusta.

Yhtiön hallituksen puheenjohtajana toimi Pekka Lukkari. Hallituksen jäsenet olivat Sanna Koskenranta ja Arto Rossi. Yhtiön toimitusjohtajana toimi Terhi Toikkanen lokakuuhun asti ja loppuvuoden määräaikaisena toimitusjohtajana toimi Hanna Paukkonen.



Tuloslaskelma	TP2023 1 000 €	TA2024 1 000 €	TP2024 1 000 €
Liikevaihto	2 468	2 770	2 756
Materiaalit ja palvelut	-2 078	-2 100	-2 065
Henkilöstökulut	-242	-370	-322
Liiketoiminnan muut kulut	-144	-200	-136
Liikevoitto	4	100	232
Rahoitustuotot ja -kulut	-1	0	-1
Tuloverot	0	-20	-47
Tilikauden tulos	3	80	184
Liikevoitto, %	0,2 %	3,6 %	8,4 %

Yhtiön liikevaihto kasvoi 11,7 %.

Tase	TP2023 1 000 €	TP2024 1 000 €
Lyhytaikaiset saamiset	438	421
Rahat ja pankkisaamiset	1 192	1 268
Tase vastaavaa	1 630	1 689
Oma pääoma	377	562
Vieras pääoma	1 253	1 127
Tase vastattavaa	1 630	1 689
Omavaraisuusaste, %	40,8 %	47,8 %
Quick ratio	3,0	2,8

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 verkostomme 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 synnytämme osaamiskeskittymiä.
- Koulutusviennin mahdollistavat osaamiset Sampossa ja kumppaneissa tunnistetaan ja otetaan käyttöön 2022-2024.

Mittarit

Toteutunut **yli, alle** / tavoite 2024

Taloudellinen kestävyys:

- liikevoitto **8,4 %** />3,6 %

Taloudellinen kestävyys:

- opiskelijavuodet **377**/282

Koulutustuotteet:

- henkilöstökoulutusten liikevaihto **-12 %** / +10 %%

Koulutustuotteet:

- verkkokoulutusten liikevaihto **57 717 €** /> 60 000 €

Koulutustuotteet:

- koulutusviennin osuus liikevaihdosta **31 %** /> 20 %



Etelä-Karjalan
koulutuskuntayhtymä