

Tarkastuslautakunnan vuoden 2024 arviointikertomukseen vastauksia





Työpaikkaohjaajapalautteen vastausasteen nostamiseksi on tarpeen selvittää alhaisen vastausasteen syyt ja poistaa mahdollisuuksien mukaan vastaamisen esteet.

- 
- Työpaikoille tulee paljon erilaisia kyselyjä ja tämä voi vaikuttaa vastaamisaktiivisuuteen. OPH lähettää suoraan työpaikkaohjaajalle palautekyselyn. OPH on helpottanut palautekyselyä niin, että niitä on nykyisin 1 krt/kk.
 - Samossa jatketaan keskustelua palautteen tärkeydestä opettajien kanssa, jotka ovat linkki työelämään. Palautetta tarvitaan ajantasaiseen yhteistyön kehittämiseen työpaikkojen kanssa ja työllistymisen varmistamiseen.



Oppisopimuskoulutuksena suoritettavien ammattitutkintojen sekä yksittäisten tutkinnonosien suorittamisen markkinoinnin voimakasta kohdentamista suoraan työnantajille.

- Työelämäyhteistyön ja asiakkuuksien hoidon prosessit päivitetään. Eri toimijoiden roolit selkeytetään.
 - Kevään 2026 aikana kumppanuussopimukset päivitetään niin, että ne kattavat kaikki Sampon toiminnot.
 - Kehitetään edelleen osaajaverstaspolkua, joka mahdollistaa oppisopimusopiskelun tutkinnon osittain joustavasti omalta paikkakunnalta. Tiedotetaan "matalan kynnyksen" oppisopimusmahdollisuuksista kumppaniyrityksiä osana hankkeisen toimintaa.
- 



Hankkeisiin osoitettavan omarahoitusosuuden ja henkilöstön työpanoksen määrää on jatkuvasti arvioitava hankkeista saataviin hyötyihin nähden.

- Uusien hankeideoiden pääsv hankehakuun on Sampossa kuvattu omana hankehaku -prosessikaaviona, jonka ensimmäisessä vaiheessa hankepäälikkö/hankekoordinaattori arvioi, onko hankeaihio Sampon strategian ja rahoituslähteen mukainen, rahoitettavissa ja resursoitavissa. Tämän jälkeen hankepäälikkö/hankekoordinaattori tekee hanke-esityksen ja esittelee sen johtotiimille, joka vertaa esitystä Sampon strategiaan, talousarvioon ja toimintasuunnitelmaan. Johtotimi käy esityksestä keskustelun ja päättää, saako hanke-esitys jatkovalmisteluluvan. Prosessi takaa jatkuvan arvioinnin, jolla varmistetaan omarahoituksen ja henkilöstön työpanoksen määrä suhteessa hankkeesta saatavaan hyötyyn.



Vastuullisuusteot ja niiden näkyväksi tekeminen on hyvä esimerkki strategian viemisestä arjen toimintaan.

- Vastuullisuustekoja jatketaan kuukausittain. Osallistetaan kaikkia Sampon yksiköitä vuorotellen nostamaan vastuullisuustekoja.
- 



Valtionosuusrahoituksen väheneminen vuonna 2025 on johtanut kuntayhtymässä muutosneuvotteluihin, jonka seurauksena joudutaan tekemään muutoksia koulutustarjontaan sekä mukauttamaan henkilöstön määrää lomautuksin ja irtisanomisin.

- 
- Puutarha-ala lakkautettiin, prosessiala lakkautettiin Lappeenrannassa, rakennusala lakkautetaan Imatralla sekä ravintola-catering-alalla järjestelyjä Imatralla
 - Henkilöstön määrää supistettu; talousarviossa 2026 henkilötyövuodet 49 vähemmän kuin vuonna 2024.



Henkilöstön ikääntymisen aiheuttamat työkykyyn ja rekrytointiin liittyvät haasteet ovat tulevana vuosina merkittävä ennakkointia vaativa panostuskohde.

- 
- Työntekijäkokemusta on parannettu systemaattisesti mikä heijastuu suoraan työnantajamielikuvaan ja sitä kautta työntekijöiden hakijamääriin.
 - Laajaa rekrytointia
 - Laaja työterveyshuolto
 - GPTW –sertifikaatin hakeminen on osa työnantajamielikuvan parantamista. Sampo sai GPTW –sertifikaatin 19.9.2025.



Muutosneuvottelutilanteessa koko henkilöstön hyvinvointi edellyttää erityisen ajantasaista, avointa ja rehellistä tiedottamista sekä riittävän tuen järjestämistä.

- 
- Muutosneuvotteluissa on panostettu ennakoivaan sisäiseen tiedottamiseen, jolla vältettiin väärän tiedon leviäminen.
 - Kaikkien toimenpiteiden kohteena olevien henkilöiden kanssa käytiin henkilökohtaiset neuvottelut lähitapaamisena.



Koulutusviennin harjoittaminen edellyttää siihen liittyvien riskien hallintaa.

- Koulutusvientiä koskeva lainsäädäntö on valmistelussa ja sen perusteella on tehty erilaisia skenaarioita. Tarvittavat toimenpiteet toteutetaan, mikäli lainsäädäntö tulee voimaan.