



TALOUSARVIO 2026

TOIMINTA- JA TALOUS- SUUNNITELMA 2026–2028

Kuntayhtymän hallituksessa 2.10.2025

Yhtymävaltuustossa 14.10.2025



**Etelä-Karjalan
koulutuskuntayhtymä**

Sisällysluettelo

1 Johdanto

2 Talousarvion ja taloussuunnitelman perusteet

3 Strategiset päämäärät

4 Toiminnan tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit

- 4.1 Tiimiorganisaatio
 - 4.1.1 Johtaminen Sampoissa
 - 4.1.2 Henkilöstö
- 4.2 Oppiminen ja ohjaus -tulosyksikkö
- 4.3 Kehittämisen- ja tukipalveluiden tulosyksikkö
- 4.4 Talous- ja hallintopalveluiden tulosyksikkö
- 4.5 Yhteisten palveluiden tulosyksikkö

5 Talousarvio 2026 ja taloussuunnitelma 2027 - 2028 laskelmat

- 5.1 Käyttötalousosa
 - 5.1.1 Saimaan ammattiopisto Sampo
 - 5.1.2 Luottamushenkilöhallinto ja tarkastustoimi
- 5.2 Tuloslaskelmaosa
 - 5.2.1 Tuloslaskelma, ml. sisäiset erät
 - 5.2.2 Tuloslaskelma, ulkoinen
- 5.3 Investointiosa
- 5.4 Rahoitusosa
- 5.5 Taseen tunnusluvut
- 5.6 Talousarvion laadinnan periaatteet, sitovuus ja seuranta

6 Tytärtyhtiön tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit

6.1 Edusampo Oy

7 Talousarvion liitteet

7.1 Opiskelijavuodet

7.2 Hanketoiminta, hankeluettelo

7.3 Toimintakulujen (33,4 M€) jakautuminen lajeittain (1000 €, %)

7.4 Toimintatuottojen (36,6 M€) jakautuminen lajeittain (1000 €, %)



Johdanto

Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä ylläpitää Saimaan ammattiopisto Sampoa. Koulutuskuntayhtymän perustehtävänä on toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäminen ja se toteuttaa tehtävänsä järjestämällä Sampoissa ammatillisiin perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin tähtäävää koulutusta ja työvoimakoulutusta. Opetusta järjestetään pääosin Imatralla ja Lappeenrannassa sekä Ruokolahdella. Koulutuksen järjestämisluvan mukaan koulutusta on mahdollista järjestää myös muualla Suomessa. Kilpailuilla markkinoilla opetusta ja koulutusvientiä järjestää kuntayhtymän tytäryhtiö Edusampo Oy. Koulutusviennin osalta valmisteilla oleva uusi lainsäädäntö saattaa muuttaa järjestelyvastuita vuoden aikana.

Kuntayhtymän valtuusto päättää syksyllä 2025 uudesta strategiasta. Ehdotetussa strategiassa visioksi esitetään: Rohkean oppimisen Sampo - Yhdessä menestyvä yhteisö. Arvoina ovat: Ihmistä varten, luottamus ja rohkeus, oppimisen ilo sekä ammattitilpeydellä. Strategian kärkinä ovat: Uudistuva oppiminen, hyvinvoiva yhteisö ja vaikuttava yhteistyö. Kullekin kärjelle on kolmiportaiset tavoitteet, joista kaikkien alojen ja yksiköiden tulee saavuttaa vähintään ensimmäisen tason tavoitteet. Vastuullisuus on strategiamme läpileikkaava periaate, joka näkyy ekologisen, sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden huomioimisena kaikessa kehittämissyössämme. Tässä talousarviossa ja toimintasuunnitelmassa on mukana yksiköiden toimenpiteitä uuden strategian toteuttamiseksi.

Terveellisten ja turvallisten tilojen osalta kuntayhtymässä on käynnistetty Imatralla mittava kiinteistöjen purku-, peruskorjaus- ja uudisrakentamisohjelma. Yhtymävaltuuston hyväksymä kustannusarvio on 16,6 M€. Kyseessä on kuntayhtymän historian suurin rakennushanke. Urakkaan kuuluva uudisrakennus valmistuu urakkasopimuksen mukaisesti keväällä 2026, minkä jälkeen opetus alkaa uusissa tiloissa elokuussa. Vuoden 2026 lopulla puretaan D-rakennus, mistä viimeiset käyttäjät muuttavat uudisrakennukseen kesällä. Imatralla valmistellaan myös logistiikan tilojen uudelleenjärjestelyjä.

Koulutuskuntayhtymä on hakenut ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeiluun. Vuoden 2026 alussa alkavan kokeilun tavoitteena on parantaa ammatillisen koulutuksen vaikuttavuutta ja laatua sekä lisätä koulutuksen järjestäjän, hallinnon ja alueen välistä vuoropuhelua ja mahdollistaa yhteisen tilannekuvan luominen ammatillisesta koulutuksesta koulutuksen järjestäjien ja ministeriön kesken. Kokeiluun valittavien koulutuksenjärjestäjien osalta kevennetään järjestämislupasäättelyä siten että se vähentäisi koulutuksen järjestäjien ja opetushallinnon normitaakkaa ja hallinnollista työtä.

Pidämme tärkeänä, että kaikki esihenkilöt jalkautuvat henkilöstön ja opiskelijoiden keskuuteen sekä yksiköiden kokouksiin tukemaan henkilökuntaa ja opiskelijoita heidän vaativassa tehtävässään. Henkilöstön ikärakenteesta johtuen eläköityminen tulee olemaan suurta seuraavien vuosien aikana. Tavoitteenamme onkin saada sopeutettua henkilöstömäärämme uuden alemmalla tasolla olevan opiskelijamäärän johdosta mahdollisimman vähillä irtisanomisilla ja lomautuksilla uuden järjestämislupamme mukaiseksi. Tämä on välttämätöntä sekä henkilöstön hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kehittämisen kannalta että koko kuntayhtymän positiivisen kehittymisen kannalta.

Antti Lehmusvaara

kuntayhtymän johtaja, rehtori



Talousarvio ja taloussuunnitelman perusteet

Taloussuunnittelukauden 2026–2028 suurimpia haasteita on valtionosuusrahoituksen mallin muuttumisen tuoma epävarmuus tulevasta rahoituksesta. Opiskelijamäärän väheneminen, Imatralla kesällä 2024 alkaneen kampuksen hankesuunnitelman toteutuminen budjetin mukaan sekä kevään 2025 yt-neuvotteluissa sovittujen toimenpiteiden toteutuminen määrittelevät taloudellisten tavoitteiden saavuttamista.

Kuntayhtymän toimintatuotoista 86,2 % on valtionosuusrahoitusta. Ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoituksen määräytymisperusteisiin on tulossa merkittäviä muutoksia vuoden 2026 alusta lähtien. Jatkossa laskennallinen rahoitus kokonaisuudessaan määräytyy toteutuneiden suoritteiden perusteella. Keskeisin muutos on, että myös opiskelijavuosiin perustuva rahoitus määräytyy toteumatietojen perusteella, kun aiemmin sen perusteena on käytetty ministeriön vuosittaiseen harkintaan perustuvia tavoitteellisia opiskelijavuosia. Suoritetiedot ovat varainhoitovuotta edeltävän kahden vuoden ajanjakson 1.7.-30.6. tietoja, pl. opiskelija- ja työelämäpalautetiedot, jossa ne ovat varainhoitovuotta edeltävän yhden vuoden ajanjakson 1.7.-30.6. tietoja. Kokonaisrahoitus (100 %) määräytyy opiskelijavuosien (40 %), opiskelijan lähtötason (10 %), osaamispisteiden (24 %), tutkintojen (6 %), työllistymisen (18 %) sekä palautteiden (2 %) perusteella. Rahoitus määräytyy suhteellisesti toisiin koulutuksenjärjestäjiin nähden. Lisäksi muiden kuin oppivelvollisten opiskelijoiden rahoitukselle on määrätty enimmäismäärä. Sampoille määrätty enimmäismäärä on 1276 opiskelijavuotta, joka on noin 12 % vähemmän kuin Sampon toteutuneet kyseiset opiskelijavuodet (1450) ovat olleet keskimäärin. OKM päättää lopullisesta valtionosuusrahoituksesta vuosikellonsa mukaan vasta joulukuussa, joten talousarvion luku perustuu tähänhetkiseen käytettävissä olevaan tietoon.

Sampon taloussuunnittelun lähtökohtana on arvio, että valtionosuusrahoitus on 31,5 M€ (30,8 M€ vuonna 2025). Budjetoitu valtionosuus on laskettu käytettävissä olevien alustavien valtakunnallisten pohjatietojen perusteella ja kohdennettu alakohtaisesti Sampon koulutuspäälliköiden budjetoimien opiskelijavuosien (2 752) ja osaamispisteiden (192 732) perusteella.

Ulkoiset toimintatuotot ovat yhteensä 36,6 M€, joka on 1,4 % enemmän kuin talousarviossa 2025. Tuet ja avustukset ovat 4,4 % (1,6 M€) ja Edusampo Oy:n osuus 1,6 % (0,6 M€) toimintatuotoista. Muita tuottoja on 7,7 % (2,8 M€) ja ne koostuvat tilojen vuokratuotoista sekä opetuksen yhteydessä tuotettujen palvelujen ja tuotteiden myynnistä.

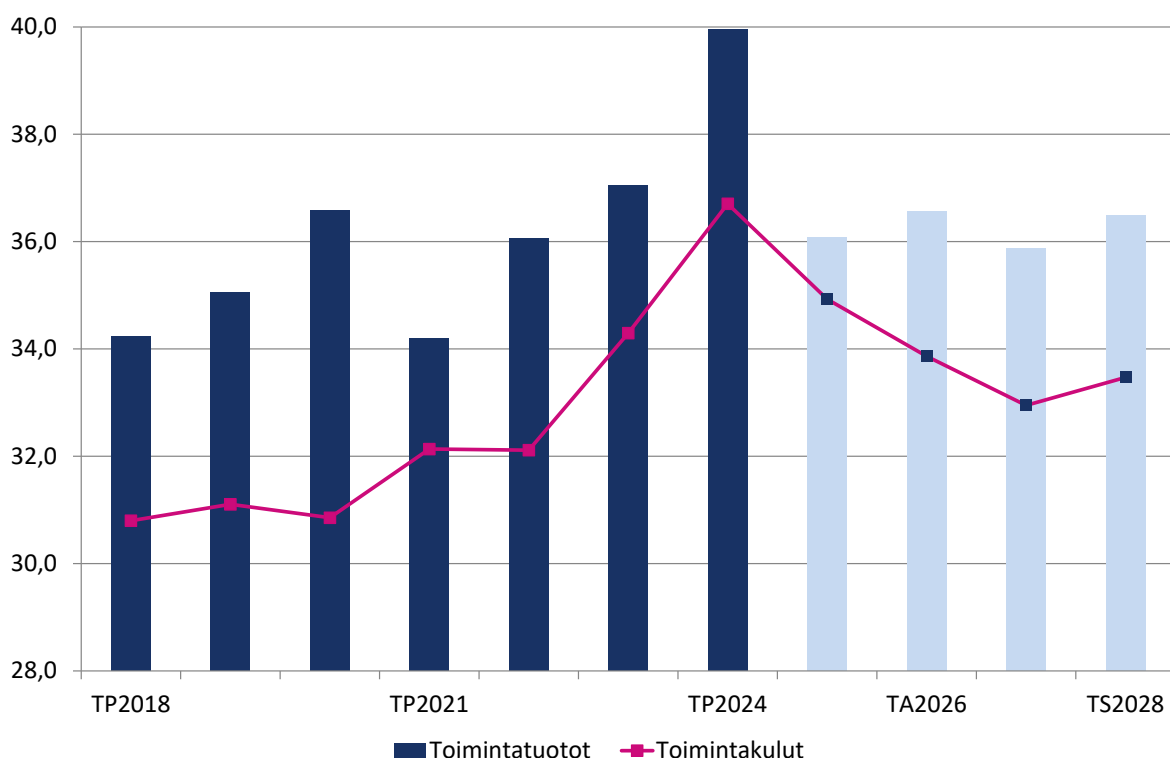
Ulkoisten toimintakulujen määrä on 33,4 M€, joka on 2,4 % vähemmän kuin talousarviossa 2025. Henkilöstökulujen (23,1 M€) osuus on 69,0 % toimintakuluista. Henkilötyövuosia on 335, joka on selkeästi edellisvuosia pienempi kevään 2025 yt-neuvotteluissa sovittujen toimenpiteiden mukaisesti. Palkoissa on huomioitu tiedossa olevat sopimuskorotukset, jotka ovat keskimäärin 1,1 % verrattuna vuoden 2025 lopun palkkatasoon. Palveluiden sekä tarvikkeiden ostoissa on myös huomioitu yt-neuvotteluissa sovitut toimenpiteet sekä varauduttu hinnankorotuksiin.

Kesällä 2024 alkaneen ja vuoden 2026 kesällä valmistuvan Imatran kampushankkeen suunnitelman mukaiset investoinnit rahoitetaan lainarahoituksella ja suunnittelukaudella on varauduttu kasvaviin lainanhoitokuluihin sekä poistoihin. Vuosikate talousarviossa 2026 on 2,4 M€ ja suunnitelman mukaiset poistot 3,0 M€. Varausten ja rahastojen muutosten jälkeen talousarvio jää 25 325 € alijäämäiseksi. Alijäämä katetaan kertyneillä voittovaroilla. Taloussuunnittelukausien 2027–2028 aikana toteutetaan loput yt-neuvotteluissa sovitut toimenpiteet, jotta taloudellinen tasapaino säilyy niin, että pystytään lyhentämään lainat suunnitelmien mukaisesti.

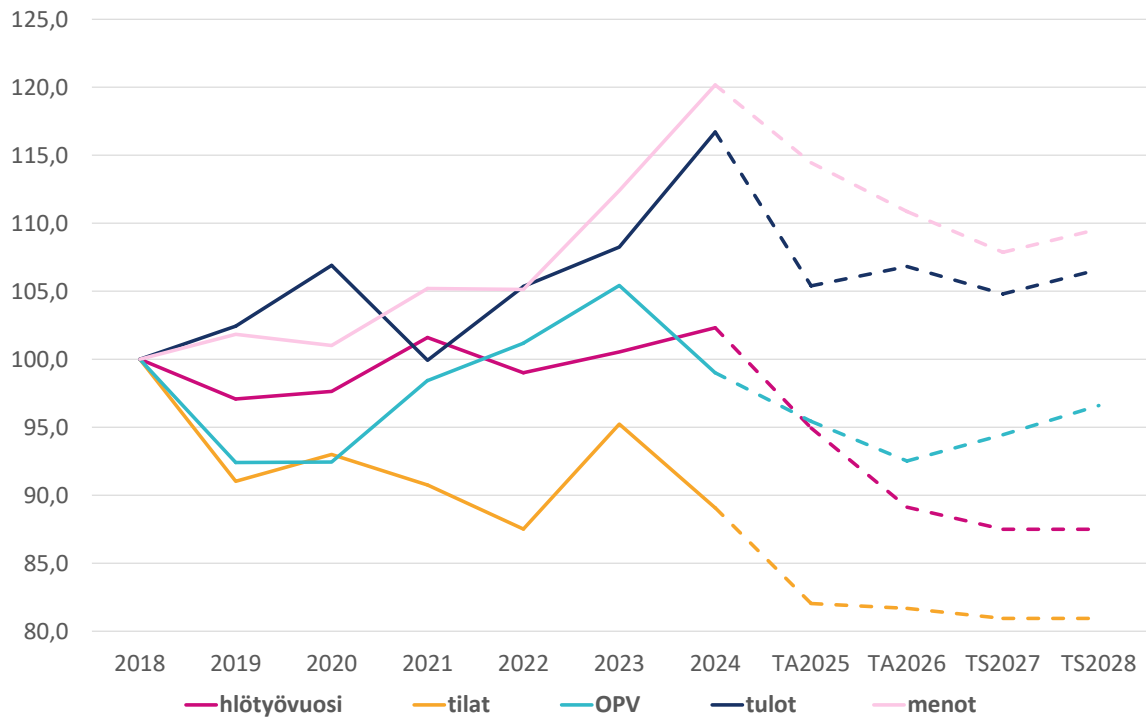
Investointien kokonaismäärä talousarviossa on 4,75 M€, josta rakennusinvestointien osuus on 4,0 M€. Kauden 2026 - 2028 investoinnit yhteensä ovat 7,1 M€. Talousarviovuodelle myönnetään lainanottovaltuudet korkeintaan 3,0 M€ uudelle lainalle. Lisäksi käytettävissä on 5,0 M€ kuntatodistusohjelma.

Kuntalaissa tarkoitettu kilpailutilanteessa markkinoilla harjoitettu toiminta tuotetaan Edusampo Oy:ssä, josta kuntayhtymä omistaa 100 %. Yhtiön budjetoitu liikevaihto on 0,9 M€ eli noin 2,6 % Sampon toimintatuotoista. Yhtiö ostaa palvelunsa pääsääntöisesti Sampilta. Edusampo Oy:n toiminta ja talous on esitetty kappaleessa 6.1.

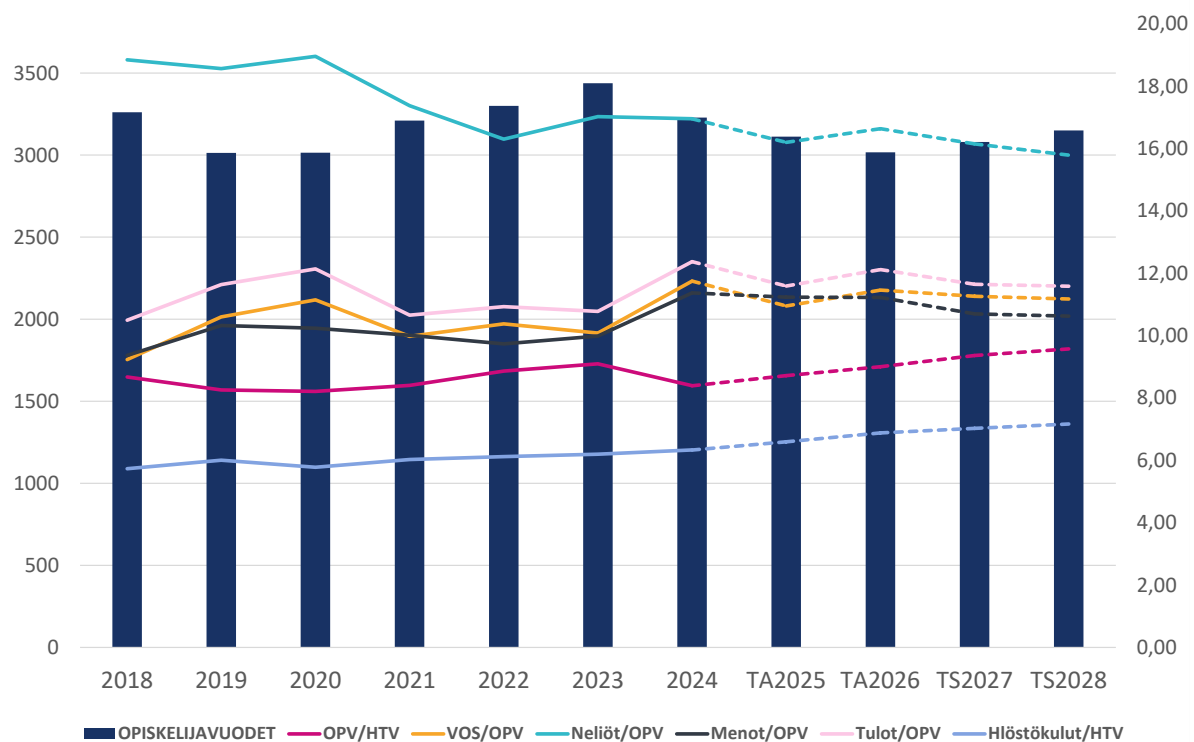
Toimintatuottojen ja -kulujen kehittyminen TP2018 - TS2028 (M€):



Eri resurssien kehittyminen suhteessa vuoteen 2018:



Resurssit suhteessa opiskelijavuosiin:





Strategiset päämäärät

Arvomme ovat **ihmistä varten, luottamus ja rohkeus, oppimisen ilo sekä ammattilypeydellä**. Ne muodostavat perustan kaikelle toiminnallemme ja päätöksenteollemme. Ammattilypeys näkyy sitoutumisena laatuun, oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ja yhteisen työn arvostamiseen. Sampossa opiskelevat saavat kokea oppimisen iloa ja kasvavat ammattilaisiksi, jotka kantavat osaamistaan ja ammattiaan ylpeydellä.

Sampon strategia 2026–2029 rakentuu kolmesta toisiaan täydentävästä kärjestä.

Uudistuva oppiminen, yhdessä luomme osaamista, joka kantaa tulevaisuuteen. Oppiminen on joustavaa, yhteisöllistä ja saavutettavaa. Oppimisympäristöt ja pedagogiset ratkaisut tukevat hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä, ja osaamisemme vastaa muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin.

Hyvinvoiva yhteisö, yhdessä onnistumme paremmin. Jokaisella on hyvä ja turvallinen olla, ja yhteisömme perustuu luottamukseen, osallisuuteen ja yhteiseen vastuuseen.

Vaikuttava yhteistyö, yhdessä rakennamme kestävää tulevaisuutta. Sampo kokoaa yhteen opiskelijat, työelämän ja muut toimijat sekä vahvistaa alueellista elinvoimaa.

Yhdessä tekeminen on Sampon kantava voima ja se näkyy kaikissa strategian päämäärissä ja toimenpiteissä. Strategia koskee kaikkia Sampon toimijoita, opiskelijoita, henkilöstöä, sidosryhmiä ja työelämää, ja on rakennettu koko yhteisön kehittymisen ja hyvinvoinnin tueksi. Kestävä kehitys on läpileikkaava periaate, joka ohjaa kaikkea toimintaamme ekologisen, sosiaalisen, kulttuurisen ja taloudellisen kestävyysnäkökulmista.

UUDISTUVA OPPIMINEN

– yhdessä luomme
osaamista, joka kantaa
tulevaisuuteen

VAIKUTTAVA YHTEISTYÖ

– yhdessä rakennamme
kestävää tulevaisuutta

HYVINVOIVA YHTEISÖ

– yhdessä onnistumme
paremmin

ARVOT

Ihmistä varten
Luottamus ja rohkeus
Oppimisen ilo
Ammattitilpeydellä

MISSIO

Luomme osaamista,
hyvinvointia ja
elinvoimaa yhteistyöllä
maakunnassamme.

VISIO

ROHKEAN OPPIMISEN SAMPO

– YHDESSÄ MENESTYVÄ YHTEISÖ

Strategian kärjet

» UUDISTUVA OPPIMINEN – yhdessä luomme osaamista, joka kantaa tulevaisuuteen

- Oppiminen on joustavaa, yhteisöllistä ja saavutettavaa.
- Oppimisympäristöt ja pedagogiset ratkaisut tukevat yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia.
- Osaamisemme vastaa muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin

» HYVINVOIVA YHTEISÖ – yhdessä onnistumme paremmin

- Samossa jokaisella on hyvä ja turvallinen olla.
- Yhteisömme rakentuu luottamuksesta, osallisuudesta ja yhteisestä vastuusta.

» VAIKUTTAVA YHTEISTYÖ – yhdessä rakennamme kestävää tulevaisuutta

- Sampo kokoaa yhteen opiskelijat, työelämän ja muut toimijat.
- Sampo rakentaa vaikuttavaa työelämäyhteistyötä ja vahvistaa alueellista elinvoimaa

Strategian portaat

Strategian toimenpiteet on jäsennelty portaisiin, jotka kuvaavat kehittymisen eri tasoja. Ensimmäinen porras on minimitaso, joka varmistaa yhteiset perusvalmiudet ja toimintamallit koko organisaatiossa. Se luo perustan seuraaville tasoille. Toinen porras vahvistaa ja syventää toimintaa, tuoden mukaan uusia käytäntöjä ja laajempaa yhteistyötä. Kolmas porras edustaa tavoitetasoa, jossa toiminta on vakiintunutta, vaikuttavaa ja jatkuvasti uudistuvaa.

Portaiden periaatetta toteutetaan tiimeissä itsearvioinnin ja kehittämissuunnitelmien avulla. Jokainen tiimi arvioi nykytilansa portaittain ja kirjaa sen strategiatyökaluun. Nykytilan arvioinnin pohjalta tiimi laatii kehittämissuunnitelman seuraavalle vuodelle. Tämä vaiheittainen eteneminen varmistaa, että kaikki tiimit kulkevat samaan suuntaan ja että kehittäminen on tavoitteellista, mitattavaa ja yhteisiin päämääriin sidottua.

Mittarit

Tuloksikkokohtaiset mittarit esitetään kunkin tuloksikkoon omassa osiossa ja ne raportoidaan kuntayhtymän hallitukselle kolmen kuukauden välein tai tilinpäätöksessä sekä yhtymävaltuustolle tilinpäätöksessä. Tuloksikkokohtaisten mittareiden lisäksi mittaamme strategian toteutumista myös muilla mittareilla, joiden toteutumista seurataan Power BI -raportoinnilla. Näitä mittareita ovat esimerkiksi uusien verkko- ja monimuotokoulutusten määrä, opiskelijoiden hyvinvointi ja työelämässä tapahtuvan oppimisen määrä.

STRATEGIAN PORTAAT

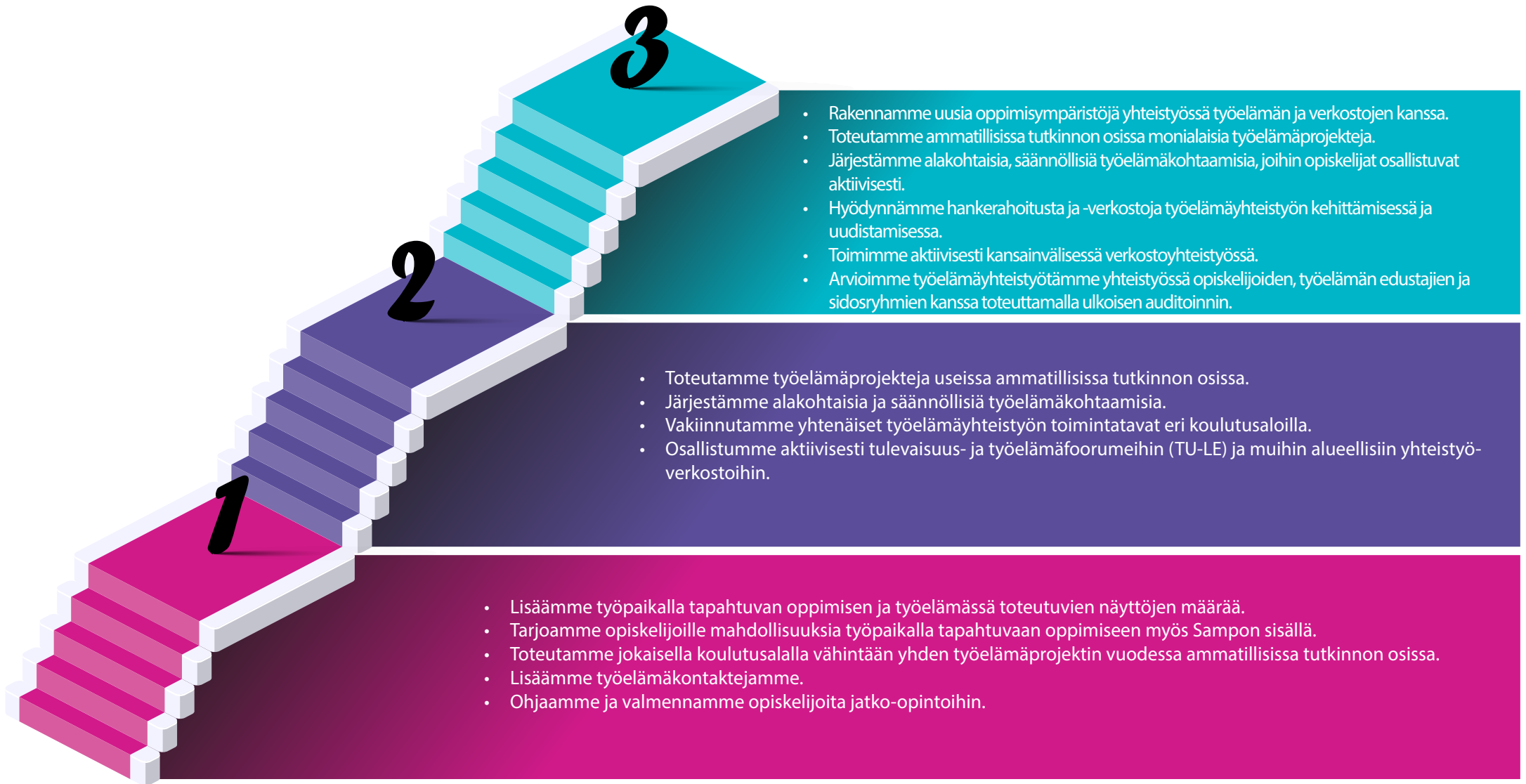
UUDISTUVA OPPIMINEN – YHDESSÄ LUOMME OSAAMISTA, JOKA KANTAA TULEVAISUUTEEN



HYVINVOIVA YHTEISÖ – YHDESSÄ ONNISTUMME PAREMMIN



VAIKUTTAVA YHTEISTYÖ – YHDESSÄ RAKENNAimme KESTÄVÄÄ TULEVAISUUTTA



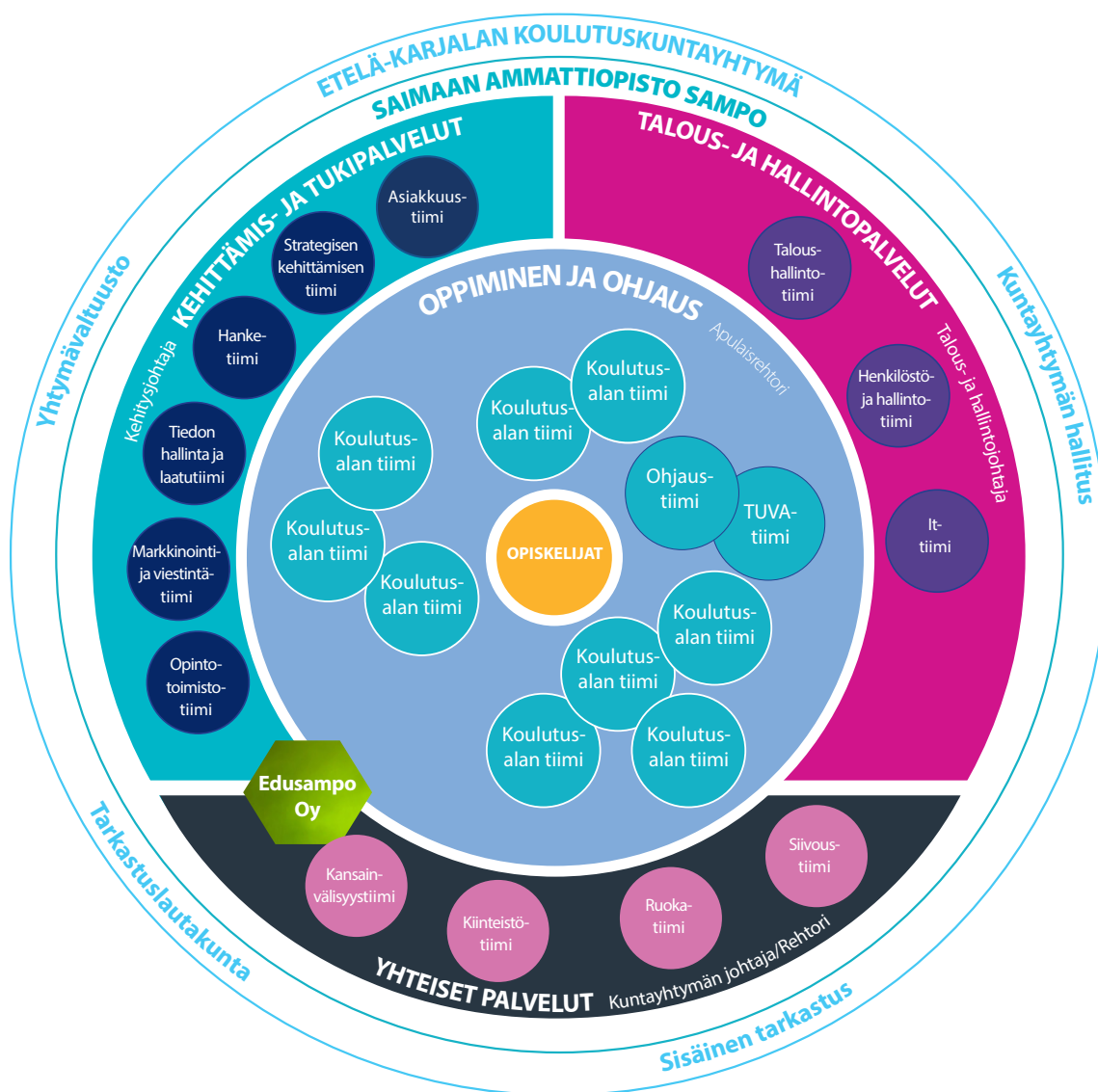
4

Toiminnan tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit

4.1 Tiimiorganisaatio

Vuoden 2023 alusta lähtien Sampo toimii virallisesti tiimiorganisaatiomallilla. Mallissa on neljä tulossikköä, joissa sijaitsevat kotitiimit on esitelty seuraavalla sivulla olevassa organisaatiokaaviossa. Kotitiimien lisäksi perustetaan erilaisten aihealueiden hoitamiseksi tapauskohtaisia projektitiimejä.

Johtotiimiin kuuluvat tulossikköjohtajat ja henkilöstöpäällikkö. Laajennettu johtotiimi voidaan koota eri alueiden asiantuntijoista tarpeen mukaan.



4.1.1 Johtaminen Sampoissa

Sampon johtamiskulttuuria ohjaa valmentavan johtamisen periaatteet. Valmentava johtaminen on johtamistyyli, jossa esihenkilö toimii valmentajana. Esihenkilö tukee, ohjaa ja inspiroi tiimejä löytämään omat ratkaisunsa ja kehittämään taitojaan sen sijaan, että ainoastaan antaisi ohjeita ja ratkaisuja.

Valmentavassa johtamisessa keskitymme työntekijöiden henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kasvuun. Asetamme yhdessä selkeitä ja saavutettavissa olevia tavoitteita, annamme jatkuvaa ja rakentavaa palautetta. Johtamisessa keskeistä on läsnäolo ja henkilöstön tarpeiden ja huolien kuuntelu. Esihenkilöt rohkaisevat tiimejä kokeilemaan rohkeasti, ottamaan vastuuta omasta työstään ja tekemään itsenäisiä päätöksiä.

Strategiamme mukaisesti kehitämme johtamista vaiheittain strategian portaiden periaatteen mukaisesti. Toteutamme johtamisen 360-arvioinnin ja käytämme sen tuloksia johtamistyön vahvistamiseen. Luomme yhdessä sampoisen esihenkilötyön pelisäännöt, jotka ohjaavat arjen johtamista ja tukevat yhteisiä toimintatapoja. Aloitamme jaetun johtajuuden toimintamallin kehittämisen selkeyttämällä, mitä se Sampoissa tarkoittaa käytännössä ja miten se näkyy tiimien työssä. Hyödynnämme myös Great Place to Work -tuloksia johtamisen vahvuuksien tunnistamiseen ja kehityskohteiden priorisointiin, jotta johtamiskulttuuri kehittyy systemaattisesti kohti strategisia tavoitteitamme.

4.1.2 Henkilöstö

Kuntayhtymässä työskentelee päätoimisesti noin 350 henkilöä. Opetus- ja ohjaushenkilöstö muodostaa suurimman osan henkilöstöstä (75 %). Sampon strategian yhtenä kärkenä on hyvinvoiva yhteisö – yhdessä onnistumme paremmin. Tavoitteena on, että Sampoissa jokaisella on hyvä ja turvallinen olla.

Työhyvinvoinnin keskiössä on sujuva työ, valmentava johtaminen ja ennakoivat toimenpiteet arjessa. Varhaisen välittämisen malli ohjaa henkilöstön hyvinvoinnin tukemista. Työterveyshuolto toimii hyvinvointia tukevana, sisältäen lakisääteisten palveluiden lisäksi sairaanhoitoa, työpsykologin lyhytterapiaa sekä työfysioterapiaa.

Päätoimisella henkilöstöllä on käytettävissä 150 € liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuun. Henkilöstön Tyhy-toimintaa tuetaan antamalla tiimikohtaiselle kehittämis- ja virkistystoiminnalle 17,50 € / hlö sekä aikaresursseja. Henkilöstö voi vapaa-ajallaan käyttää Sampon kuntosaleja.

Henkilöstön hyvinvointia tukevia Sampo-tasoisia tiimejä ovat henkilöstön kehittämistiimi, hyvinvointitiimi ja valmennustiimi, jotka omien kehittämissuunnitelmien mukaisesti tukevat ja kehittävät henkilöstön hyvinvointia strategian kärkien mukaisilla toimenpiteillä. Sisäisiin valmennuksiin ja niihin liittyviin toimenpiteisiin on varattu rahoitusta.

Henkilöstön hyvinvointia seurataan henkilöstökyselyiden avulla. Henkilöstökysely toteutetaan Great Place to Work -tutkimuksella, jonka avulla tunnistetaan Sampon ja tiimien vahvuuksia ja kehittämiskohteita sekä seurataan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisen kohtelun toteutumista. Kysely toteutetaan kaksi kertaa vuodessa.

Työsuojelutoimikunta ja sisäilmatyöryhmä käsittelevät säännöllisesti työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä. Yhteistoimintaryhmä käsittelee lakisääteiset ja muut vuosikellon mukaiset asiat.

HENKILÖSTÖN TUKEMINEN SAMPOSSA

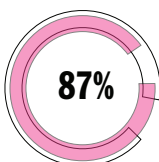
Uskomme siihen, että hyvinvoiva henkilöstö on avain menestykseen!



KANNUSTAVA TYÖYHTEISÖ

Arvostamme avointa kommunikaatiota, tiimityötä ja yhteisöllistä ilmapiiriä.

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



**"TÄÄLLÄ VOIN
OLLA OMA ITSENI"**
Great Place to Work -tutkimus 09/24



HYVINVOINTI JA JOUSTAVUUS

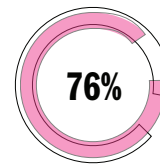
Tarjoamme tiimien käyttöön sisäisen valmennustiimin, uusille sampoalaisille kattavan perehdytyksen ja tiimin tuen sekä hyödynnämme varhaisen välittämisen mallia hyvinvoinnin edistämiseksi.

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



OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

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



**"KOKONAISUUDESSAAN
TÄMÄ ON TODELLA
HYVÄ TYÖPAIKKA"**
Great Place to Work -tutkimus 09/24



Henkilöstön osaamisen kehittäminen kytkeytyy vahvasti strategiaan, visioon ja tavoitteisiin. Osaamisen kehittämisen tukemiseksi hankitaan HRD-järjestelmä vuoden 2026 aikana. HRD-järjestelmä kokoaa yhteen henkilöstön perehdyttämisen, kehityskeskustelut sekä osaamiskartoitukset. Järjestelmä auttaa varmistamaan, että henkilöstön osaamista kehitetään suunnitelmallisesti.

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN 2026



SAMPON YHTEISET KOULUTUSPÄIVÄT

- 7.1.2026 klo 12-15
- 16.3.2026 klo 12-15
- opetus- ja ohjaushenkilöstö
- 7.9.2026 klo 8.30-11.30
- 7.12.2026 klo 12-15

+vko 23 koulutusalan oma kehittämisspäivä

YHTEISESTI TARJOTTAVAT

- Yhteiset turvallisuuskoulutukset
- Ensiapukoulutukset
- Ulkopuoliset koulutukset

OPETUNNIT

- Opetukseen liittyvät ajankohtaiset asiat, 1krt/kk



ALA- JA TIIMIKOHTAINEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

- Minkälaista osaamista tarvitaan tiimissä/alalla/yksikössä
- Yksilökohtaiset oppimissopimukset ja niiden jakaminen tiimissä
- Kehityskeskusteluissa/tiimikehityskeskusteluissa ja osaamiskartoituksessa esiin nousevat osaamistarpeet
- Ala- tai tiimikohtaisen substanssiosaamisen vahvistaminen
- Alalla tarvittavat pätevyyydet esim. kortti- ja lupakoulutukset

TIIMIEN TAPAAMISET

- Tiimitreenit, dialogit, joissa jaetaan osaamista
- Kehittämisspäivät
- Verkostoituminen sisäisesti ja ulkoisesti

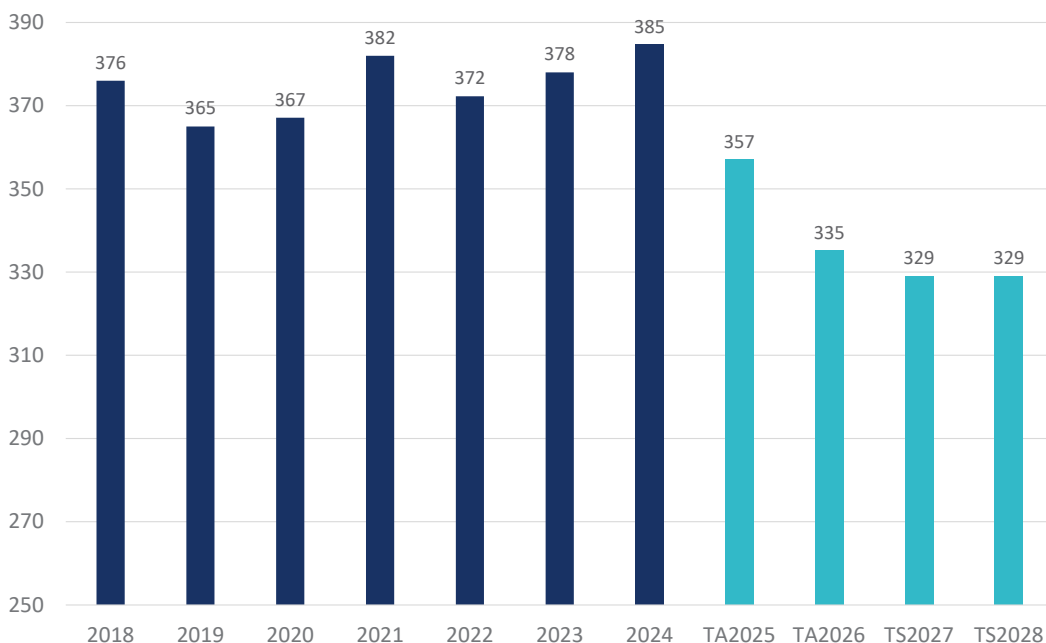


HENKILÖSTÖN KESKUSTELUTILAISUUDET

- AJANKOHTAISIA AIHEITA KOKO HENKILÖSTÖLLE, 1KRT/KK
- HYVIEN KÄYTÄNTEIDEN, ONNISTUMISTEN JA KOKEILUJEN JAKAMISTA

Sampon henkilöstön määrä on kehittynyt seuraavasti:

Henkilötyövuosien määrä



4.2

Oppiminen ja ohjaus -tulosityksikkö

Tulosityksikössä järjestetään apulaisrehtorin ja opetuksen esihenkilötiimin 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 (7), yhteisten tutkinnonosien tiimi ja ohjaustiimi.

Ohjaustiimi vastaa opintojen ohjauksen ja erityisen tuen toteutuksesta Sampossa.

Strategian kärkien mukaiset tavoitteet ja toimenpiteet vuodelle 2026:

UUDISTUVA OPPIMINEN

- Lisäämme joustavia opiskelumahdollisuuksia tarjoamalla entistä laajemmin verkko- ja monimuotokoulutuksia
- Lisäämme työelämän tarpeiden mukaista yrityskoulutusten tarjontaa ja tehostamme niiden markkinointia
- Hyödynnämme tekoälyä oppimateriaalin tuottamiseen
- Syvennämme kaikilla aloilla verkko- ja tiimioppimista pedagogisena menetelmänä
- Käynnistämme vähintään yhden tekniikan alalle vieraskielisille opiskelijoille suunnatun koulutuksen
- Varmistamme osaamispisteiden kertymisen tasaisesti vuoden aikana
- Valmistaudumme oppimisen tuen uudistukseen kouluttautumalla ja oppimalla toisilta uusia käytänteitä

HYVINVOIVA YHTEISÖ

- Kehitämme tiimeissämme jaetun johtamisen mallia työnjakoa selkeyttämällä
- Hyödynnämme treenikirjoja ja oppimissopimuksia opiskelija- ja henkilöstötiimeissä sekä tarkastelemme niitä säännöllisesti yhdessä
- Kohtaamme muita tiimejä oppien toisiltamme
- Järjestämme opiskelijoiden kanssa yhteisiä tapahtumia
- Otamme opiskelijoita mukaan koulutusalamme yhteiseen suunnitteluun

VAIKUTTAVA YHTEISTYÖ

- Järjestämme alakohtaisia, säännöllisiä ja tavoitteellisia, kohtaamisia työelämän kanssa sekä osallistumme kaikilla koulutusaloilla TU-LE-foorumeihin
- Lisäämme työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja työelämässä toteutettavien näyttöjen määrää
- Vahvistamme työelämäyhteistyötä ja opiskelijoiden jatkopolkuja etsimällä uusia työllistäviä työssäoppimispaikkoja
- Lisäämme työelämäprojekteja yritysten kanssa
- Rakennamme oppilaitosyhteistyötä, joka tuo ketteryyttä ja kustannussäästöjä ja jonka avulla pystymme entistä paremmin palvelemaan alueen elinkeinoelämää
- Kannustamme, ohjaamme ja valmennamme opiskelijoita hakeutumaan jatko-opintoihin
- Teemme valmisteltuja ja tavoitteellisia benchmarking-käyntejä yrityksiin ja muihin oppilaitoksiin
- Osallistumme henkilöstön kv-jaksoille

Tavoitteet vuosille 2027 - 2028:

- Työelämäyhteistyö on suunnitelmallista, tavoitteellista ja tuloksekasta
- Olemme luoneet uusia amk-polkuja ja vahvistaneet jo olemassa olevia sekä kehittäneet niille toimivan mallin mm. haku- ja aloitusvaiheen markkinointiin
- Teemme koulutustarjontaan liittyvät päätökset faktapohjaisesti ennakkointitietoihin sekä eri lähteistä kerättyihin tietoihin perustuen
- Varmistamme, että opettajien osaaminen on ajantasaista (työnhaku- ja uraohjaustaidot, opiskelijan tuen tarpeen tunnistaminen, tiimioppiminen, digipedagogiikka, tekoäly)



Oppimisen ja ohjauksen mittarit vuodelle 2026

YHTEISET MITTARIT

Henkilöstökysely Great Place to Work

- | | |
|---|------|
| • kaikkien väittämien keskiarvo | 67 % |
| • kokemus Samposta todella hyvänä työpaikkana | 74 % |
| • johtaminen | 68 % |
| • tasapuolisuus | 65 % |
| • tiimin toiminta | 65 % |
| • yhteistyö | 65 % |

.....

MUUT MITTARIT

Tilikauden tulos budjetoidun mukainen

Toiminnan vaikuttavuusluvut:

- | | |
|---|------|
| • suoritettut opiskelijavuodet (sisältää kaikki rahoitusmuodot) | 3017 |
| • suoritettut tutkinnot (vos) | 1096 |
| • osaamispisteet per opiskelijavuosi (vos) | 70 |
| • negatiiviset keskeyttämiset (vos) enintään | 14 % |

Opiskelijapalaute:

- | | |
|-------------------------|------|
| • opintojen aloitus | 4,4 |
| • vastausaste | 60 % |
| • opintojen päättyminen | 4,4 |
| • vastausaste | 65 % |

Työnantajapalaute:

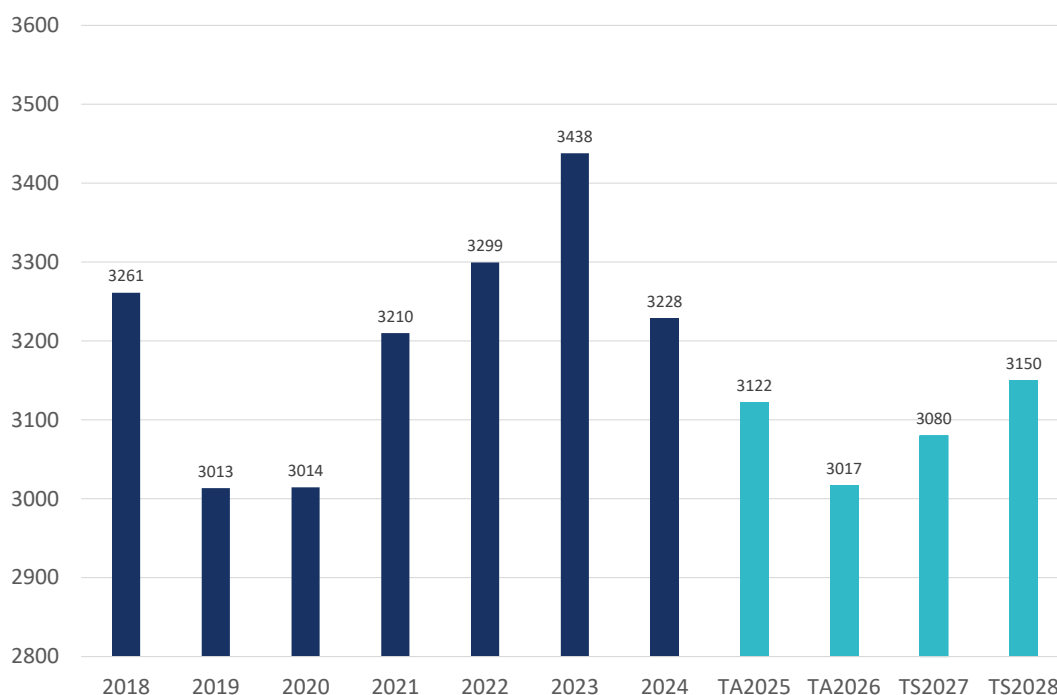
- | | |
|---------------------------|------|
| • työpaikkaohjaajapalaute | 4,2 |
| • vastausaste | 30 % |
| • työpaikkapalaute | 4,0 |
| • vastausaste | 40 % |

Opiskelijat vastuuyksiköittäin



Sampon opiskelijavuositilasto on kehittänyt seuraavasti:

Opiskelijavuositilaston määrä



4.3

Kehittämisen- ja tukipalveluiden tulosityksikkö

Tulosityksikkö vastaa kehitysjohtajan johdolla tiimien kanssa strategisesta kehittämisestä, tiedonhallinnan ja laadun kehittämispalveluista, hankkeista, markkinointi- ja viestintäpalveluista, asiakkuus- ja oppisopimuspalveluista sekä opintotoimiston palveluista. Seuraavat monialaiset kehittämistiimit toimivat kehittämis- ja tukipalveluiden yhteydessä: pedatiimi, digipedatiimi, tekoälytiimi, henkilöstön kehittämistiimi, valmennustiimi, kestävän kehityksen tiimi ja työelämäyhteistyön kehittämistiimi.

Strategian kärkien mukaiset tavoitteet ja toimenpiteet vuodelle 2026:

UUDISTUVA OPPIMINEN

- Lisäämme opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamista oppimisen tuen lakiuudistuksesta järjestämällä henkilöstökoulutusta
- Kehitämme Sampon verkkosivuja palvelemaan paremmin tutkinnon osien ja monimuotokoulutusten markkinointia
- Tuotteistamme yrityksille tiimien valmentamiseen liittyvän koulutus- ja palvelutuotteen
- Digipedatiimi perustaa vuorovaikutteisen digitukikanavan
- Haemme tiimioppimista edistäviä hankkeita
- Tiimit uudistavat omaa oppimista kehittämällä treenikäytäntöjä, hyödyntämällä treenikirjoja ja käymällä dialogia muiden tiimien ja opiskelijoiden kanssa
- Tiimeissämme otetaan tekoäly käyttöön työprosessissa
- Kestävän kehityksen tiimi tukee koulutusaloja kestävän kehityksen osaamislupausten toimeenpanossa

HYVINVOIVA YHTEISÖ

- Henkilöstön kehittämistiimi valmistelee johtamisen arviointia ja arvokeskusteluja yhtenäisen johtamisen kehittämiseksi
- Valmennustiimi tukee tiimejä jaetun johtajuuden sisäistämisessä ja toteuttamisessa tarjoamalla erilaisia valmennuksia
- Otamme aktiivisesti harjoittelijoita kehittämis- ja tukipalveluiden tiimeihin
- Järjestämme teemoitettuja tiimitreenejä kehittämis- ja tukipalvelutiimien kesken hyvinvointiin liittyen

VAIKUTTAVA YHTEISTYÖ

- Haetaan kehittämishankkeita työelämän yhteistyön kehittämiseen
- Valmistelemme yhtenäistä palvelu- ja koulutustarjontaa työelämälle
- Työelämäyhteistyön kehittämistiimi selvittää mahdollisen asiakkuudenhallintajärjestelmän käyttöönottoa
- Toteutamme yhteisen palautekyselyn Sampon tukipalveluista henkilöstölle ja opiskelijoille
- Toteutamme benchmarking-käyntejä yrityksissä ja oppilaitoksissa
- Osallistumme mahdollisuuksien mukaan henkilöstön kv-jaksoille

Tavoitteet vuosille 2027 - 2028:

- Osallistamme opiskelijoita kehittämis- ja tukipalvelutiimien toimintaan
- Kulttuuriperiaatteiden päivittäminen



Kehittämis- ja tukipalveluiden mittarit vuodelle 2026

YHTEISET MITTARIT

Henkilöstökysely Great Place to Work

- kaikkien väittämien keskiarvo 78 %
- kokemus Samposta todella hyvänä työpaikkana 87 %
- johtaminen 82 %
- tasapuolisuus 65 %
- tiimin toiminta 76 %
- yhteistyö 80 %

MUUT MITTARIT

- Hankkeiden omarahoitusosuus < 19,5 %
- Valmennusprosessien lukumäärä 15 kpl
- Vastuullisuusteot 11 kpl
- Testattavien tiimien lukumäärä Belbin testaukselle 8 tiimiä
- Tilikauden tulos budjetoidun mukainen



4.4

Talous- ja hallintopalveluiden tulosityksikkö

Tulosityksikkö vastaa talous- ja hallintojohtajan johdolla taloushallinnon, henkilöstöhallinnon, IT:n ja yleishallinnon asiantuntija- ja peruspalveluista. Näitä tukipalveluja tarjotaan koko Sampoille strategian mukaisesti ja noudattaen sovittuja kulttuuriperiaatteita. Yksikössä tiimejä on kolme ja lisäksi monialaisesti yli yksikkörajojen toimivat hyvinvointitiimi ja tiedonhallintatiimi. Palkanlaskentapalvelut ostetaan ulkoisena palveluna.

Strategian kärkien mukaiset tavoitteet ja toimenpiteet vuodelle 2026:

UUDISTUVA OPPIMINEN

- Pidämme yhteisiä tiimitreenejä muiden tiimien kanssa toiminnan kehittämiseksi
- Otamme tekoälyn käyttöön työprosesseissa
- Jaamme tietoa uuden valtionosuusrahoitusmallin vaikutuksista rahoituksen määräytymiseen ja vaikutuksesta koulutuksen järjestämisen strategiaan
- Järjestetään valmennusta tietosuoja- ja tietoturva-asioista

HYVINVOIVA YHTEISÖ

- Varmistamme perusprosessien toimivuuden henkilöstön määrän vähentyessä
- Otamme aktiivisesti työssäoppijoita tiimeihin
- Lisäämme osaamistamme ja harjoittelemme epäasiallisiin tilanteisiin puuttumista

VAIKUTTAVA YHTEISTYÖ

- Toteutamme asiakaspalautekyselyt jokaisessa tiimissä ja kehitämme toimintoja palautteen perusteella
- Kartoitamme työelämäkontaktimme ja lisäämme benchmarking-yhteistyötä
- Valmistelemme Inhouse-lainsäädännön vaatimat toimenpiteet talous- ja henkilöstöhallinnon toimintaympäristöihin

Tavoitteet vuosille 2027 - 2028:

- Varmistamme talous- ja henkilöstöhallinnon perusprosessien jatkuvuuden todennäköisten palvelukeskusmuutosten yhteydessä
- Mahdollistamme ajanmukaiset ja tietoturvalliset oppimis- ja työskentely-ympäristöt
- Laajennamme tekoälyn käyttöä eri työ- ja oppimisprosesseissa



Talous- ja hallintopalveluiden mittarit vuodelle 2026

YHTEISET MITTARIT

Henkilöstökysely Great Place to Work

- | | |
|---|------|
| • kaikkien väittämien keskiarvo | 65 % |
| • kokemus Samposta todella hyvänä työpaikkana | 65 % |
| • johtaminen | 65 % |
| • tasapuolisuus | 50 % |
| • tiimin toiminta | 60 % |
| • yhteistyö | 60 % |

MUUT MITTARIT

- Asiakaspalautekyselyn keskiarvo > 4
- Tilikauden tulos budjetoidun mukainen

4.5

Yhteisten palveluiden tulosityksikkö

Tulosityksikkö kattaa kuntayhtymän kiinteistö- ja turvallisuuspalvelut, ruoka- ja siivouspalvelut sekä kansainväliset toiminnot. Yksikön toiminnasta vastaa kuntayhtymän johtaja.

Strategian kärkien mukaiset tavoitteet ja toimenpiteet vuodelle 2026:

UUDISTUVA OPPIMINEN

- Otamme uudet tilat käyttöön Imatralla elokuussa 2026, jossa muun muassa uudet työsalitilat kone- ja tuotantotekniikka- ja talotekniikka-alalle, uusi ruokala ja toimistotiloja
- Kehitämme opetustiloja yhteistyössä eri alojen kanssa vastaamaan opetuksen tarpeita
- Kiinteistöstrategian päivittäminen
- Matkailun kansainvälisen Befinetour-hankkeen toteuttaminen
- Lisätään vaihtomahdollisuuksia Pohjoismaihin ja Baltiaan

HYVINVOIVA YHTEISÖ

- Kiinteistöpalvelut toteuttavat viikoittain tiimitreenit ja panostaa aktiiviseen yhteydenpitoon osana jokaista työpäivää tiedonkulun varmistamiseksi

VAIKUTTAVA YHTEISTYÖ

- Panostetaan avoimeen viestintään
- Yhteistyötä lisätään muiden tiimien kanssa
- Ruokapalvelut vähentävät ruokahävikkiä ja lisäävät lajittelua
- Tiedotetaan tehdyistä ympäristötoimista ja kannustetaan asiakkaita ympäristöystävälliseen toimintaan
- Kansainvälisyyden näkyvyyttä kampuksilla lisätään Erasmus+-liikkuvuuksien säännöllisellä markkinoinnilla

Tavoitteet vuosille 2027 - 2028:

- Imatran kampushankkeen saattaminen aikataulun ja kustannusarvion mukaisesti valmiiksi
- Kansainvälisyysstrategian toteuttaminen
- Päivitetyt kiinteistöstrategian toteuttaminen



Yhteisten palveluiden mittarit vuodelle 2026

YHTEISET MITTARIT

Henkilöstökysely Great Place to Work

- | | |
|---|------|
| • kaikkien väittämien keskiarvo | 80 % |
| • kokemus Samposta todella hyvänä työpaikkana | 90 % |
| • johtaminen | 82 % |
| • tasapuolisuus | 68 % |
| • tiimin toiminta | 83 % |
| • yhteistyö | 74 % |

MUUT MITTARIT

- | | |
|--|---------|
| • Lähtevät opiskelijavaihdot | >50 kpl |
| • Henkilöstön liikkuvuudet | >30 kpl |
| • Kansainvälisten yhteistyöoppilaitosten määrä | >20 kpl |
| • Kansainvälisyystapahtumat | 10 |
| • Ruokahävikki ruokalautasta kohden | <30 g |
| • Tilikauden tulos budjetoidun mukainen | |



**TALOUSARVIO 2026 JA
TALOUSSUUNNITELMA
2027 - 2028 LASKELMAT**

5.1

Käyttötalousosa

5.1.1 Saimaan ammattiopisto Sampo

1 000 €	TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028
SAIMAAN AMMATTIOPISTO SAMPO					
Opiskelijavuodet yhteensä	3 228	3 122	3 017	3 080	3 150
Sampo	2 962	3 037	2 909	2 972	3 042
Edusampo Oy	266	85	108	108	108
Toimintatuotot	44 851	40 759	41 707	41 017	41 632
Myyntituotot	37 900	34 553	34 962	34 292	34 707
Maksutuotot	6	11	3	0	0
Tuet ja avustukset	1 914	1 469	1 599	1 600	1 800
Muut toimintatuotot	5 031	4 726	5 143	5 125	5 125
Valmisteverastojen muutos	-392	-800	-480	0	0
Valmistus omaan käyttöön	326	74	40	0	0
Toimintakulut	41 413	38 746	38 413	37 937	38 458
Henkilöstökulut	24 269	23 418	22 947	23 008	23 471
Palkat ja palkkiot	20 307	19 497	18 976	18 404	18 774
Henkilösivukulut	3 963	3 921	3 971	4 605	4 697
Eläkekulut	3 420	3 406	3 247	3 765	3 841
Muut henkilösivukulut	543	515	724	840	857
Palvelujen ostot	6 045	4 523	4 305	4 108	4 178
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	4 129	3 930	3 716	3 809	3 799
Avustukset	221	194	190	200	200
Vuokrat	6 003	6 061	6 601	6 311	6 311
Muut toimintakulut	746	620	654	500	500
TOIMINTAKATE	3 372	1 287	2 854	3 080	3 173

Tulosalue jakautuu neljään tulosityksikköön, joiden käyttösuunnitelmat on esitetty seuraavassa taulukossa.

1 000 €	Yhteiset palvelut	Talous- ja hallinto palvelut	Kehittämis- ja tukipalvelut	Oppiminen ja ohjaus	Sampo yhteensä
SAIMAAN AMMATTIOPISTO SAMPO					
Henkilötyövuodet	39	19	40	237	335
Toimintatuotot	10 320	2 498	3 209	25 680	41 707
Myyntituotot	4 920	2 406	1 985	25 652	34 962
Maksutuotot	0	2	0	1	3
Tuet ja avustukset	272	90	1 224	13	1 599
Muut toimintatuotot	5 128	0	0	15	5 143
Valmisteverastojen muutos	0	0	0	-480	-480
Valmistus omaan käyttöön	40	0	0	0	40
Toimintakulut	8 432	2 235	3 259	24 487	38 413
Henkilöstökulut	2 116	1 131	2 556	17 144	22 947
Palkat ja palkkiot	1 751	928	2 115	14 183	18 976
Henkilösivukulut	365	203	441	2 961	3 971
Eläkekulut	299	166	361	2 421	3 247
Muut henkilösivukulut	67	37	81	540	724
Palvelujen ostot	799	941	586	1 979	4 305
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	1 740	28	74	1 873	3 716
Avustukset	124	0	0	66	190
Vuokrat	3 088	133	43	3 337	6 601
Muut toimintakulut	565	2	0	87	654
TOIMINTAKATE	1 928	263	-50	713	2 854
Rahoitustuotot ja -kulut	0	-310	0	0	-310
Korkotuotot	0	0	0	0	0
Muut rahoitustuotot	0	0	0	0	0
Korkokulut	0	-310	0	0	-310
Muut rahoituskulut	0	0	0	0	0
VUOSIKATE	1 928	-47	-50	713	2 544
Poistot	2 584	0	1	394	2 978
Satunnaiset tuotot ja kulut	0	0	0	0	0
Satunnaiset tuotot	0	0	0	0	0
Satunnaiset kulut	0	0	0	0	0
TILIKAUDEN TULOS	-655	-47	-51	319	-434
Poistoeron muutos	215	0	0	0	215
Varausten muutos	350	0	0	0	350
Rahastojen muutos	0	0	0	0	0
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ/ALIJÄÄMÄ	-91	-47	-51	319	130

5.1.2 Luottamushenkilöhallinto ja tarkastustoimi

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

1 000 €	TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028
LUOTTAMUSHENKILÖHALLINTO JA TARKASTUSTOIMI					
TULOSLASKELMAOSA					
Toimintatuotot	0	0	0	0	0
Myyntituotot					
Maksutuotot					
Tuet ja avustukset					
Muut toimintatuotot					
Valmistevarastojen muutos					
Valmistus omaan käyttöön					
Toimintakulut	130	171	155	155	155
Henkilöstökulut	93	127	109	109	109
Palkat ja palkkiot	85	106	90	90	90
Henkilösivukulut	8	21	19	19	19
Eläkekulut	7	18	15	15	15
Muut henkilösivukulut	1	3	3	3	3
Palvelujen ostot	35	42	42	42	42
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	0	1	1	1	1
Avustukset	0	0	0	0	0
Vuokrat	2	1	4	4	4
Muut toimintakulut	0	0	0	0	0
TOIMINTAKATE	-130	-171	-155	-155	-155

5.2

Tuloslaskelmaosa

5.2.1 Tuloslaskelma Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä, ml. sisäiset erät

1000 €	TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028
Opiskelijavuodet yhteensä	3 228	3 122	3 017	3 080	3 150
Sampo	2 962	3 037	2 909	2 972	3 042
Edusampo Oy	266	85	108	108	108
Toimintatuotot	44 851	40 759	41 707	41 017	41 632
Myyntituotot	37 900	34 553	34 962	34 292	34 707
Maksutuotot	6	11	3	0	0
Tuet ja avustukset	1 914	1 469	1 599	1 600	1 800
Muut toimintatuotot	5 031	4 726	5 143	5 125	5 125
Valmisteverastojen muutos	-392	-800	-480	0	0
Valmistus omaan käyttöön	326	74	40	0	0
Toimintakulut	41 543	38 916	38 568	38 092	38 613
Henkilöstökulut	24 362	23 545	23 056	23 117	23 580
Palkat ja palkkiot	20 392	19 603	19 066	18 494	18 864
Henkilösivukulut	3 970	3 942	3 990	4 623	4 716
Eläkekulut	3 427	3 413	3 263	3 780	3 856
Muut henkilösivukulut	543	529	728	843	860
Palvelujen ostot	6 080	4 548	4 347	4 150	4 220
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	4 129	3 948	3 717	3 810	3 800
Avustukset	221	194	190	200	200
Vuokrat	6 005	6 062	6 604	6 315	6 315
Muut toimintakulut	746	620	654	500	500
TOIMINTAKATE	3 242	1 116	2 699	2 924	3 018
Rahoitustuotot ja -kulut	229	-264	-310	-330	-310
Korkotuotot	0	0	0	0	0
Muut rahoitustuotot	307	0	0	0	0
Korkokulut	-77	-264	-310	-330	-310
Muut rahoituskulut	-2	0	0	0	0
VUOSIKATE	3 471	852	2 389	2 594	2 708
Poistot	3 118	2 809	2 979	3 100	3 200
Satunnaiset tuotot ja kulut	0	0	0	0	0
Satunnaiset tuotot	0	0	0	0	0
Satunnaiset kulut	0	0	0	0	0
TILIKAUDEN TULOS	353	-1 957	-590	-506	-492
Poistoeron muutos	-322	24	215	540	540
Varausten muutos	1 100	483	350	0	0
Rahastojen muutos	0	0	0	0	0
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ/ALIJÄÄMÄ	1 131	-1 449	-25	34	48

5.2.2 Tuloslaskelma Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä, ulkoinen

1000 €	TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028
Opiskelijavuodet yhteensä	3 228	3 122	3 017	3 080	3 150
Sampo	2 962	3 037	2 909	2 972	3 042
Edusampo Oy	266	85	108	108	108
Toimintatuotot	39 947	36 075	36 562	35 872	36 487
Myyntituotot	37 545	34 345	34 692	34 022	34 437
Maksutuotot	6	11	3	0	0
Tuet ja avustukset	1 914	1 469	1 599	1 600	1 800
Muut toimintatuotot	482	250	268	250	250
Valmisteverastojen muutos	-392	-800	-480	0	0
Valmistus omaan käyttöön	326	74	40	0	0
Toimintakulut	36 638	34 232	33 423	32 948	33 469
Henkilöstökulut	24 362	23 545	23 056	23 117	23 580
Palkat ja palkkiot	20 392	19 603	19 066	18 494	18 864
Henkilösivukulut	3 970	3 942	3 990	4 623	4 716
Eläkekulut	3 427	3 413	3 263	3 780	3 856
Muut henkilösivukulut	543	529	728	843	860
Palvelujen ostot	5 724	4 340	4 077	3 880	3 950
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	4 129	3 948	3 717	3 810	3 800
Avustukset	221	194	190	200	200
Vuokrat	1 456	1 586	1 730	1 440	1 440
Muut toimintakulut	746	620	654	500	500
TOIMINTAKATE	3 242	1 116	2 699	2 924	3 018
Rahoitustuotot ja -kulut	229	-264	-310	-330	-310
Korkotuotot	0	0	0	0	0
Muut rahoitustuotot	307	0	0	0	0
Korkokulut	-77	-264	-310	-330	-310
Muut rahoituskulut	-2	0	0	0	0
VUOSIKATE	3 471	852	2 389	2 594	2 708
Poistot	3 118	2 809	2 979	3 100	3 200
Satunnaiset tuotot ja kulut	0	0	0	0	0
Satunnaiset tuotot	0	0	0	0	0
Satunnaiset kulut	0	0	0	0	0
TILIKAUDEN TULOS	353	-1 957	-590	-506	-492
Poistoeron muutos	-322	24	215	540	540
Varausten muutos	1 100	483	350	0	0
Rahastojen muutos	0	0	0	0	0
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ/ALIJÄÄMÄ	1 131	-1 449	-25	34	48

5.3

Investointiosa

1 000 €	TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028
Rakennukset ja maa-alueet	6 227	8 000	4 000	400	400
Koneet ja kalusto	499	750	750	750	750
Aineettomat oikeudet	22	0	0	0	0
Rahoitusosuudet	16	0	0	0	0
Pysyvien vastaavien luovutustulot	4	0	0	0	0
Investoinnit yhteensä	6 728	8 750	4 750	1 150	1 150

Rakennusinvestointeihin sisältyy Imatran kampuksen lisäksi pieniä ylläpitoinvestointeja.

Kuntayhtymän hallitus on hyväksynyt toimitilastrategian ja sen sisältämän toimenpideohjelman vuosille 2023 - 2030 keväällä 2023. Hallitus voi hyväksyä tilatyöryhmän esityksestä muutoksia investointien kohdentamiseen myös vuosien välillä.

Kone- ja kalustoinvestointien talousarvio kohdennetaan kuntayhtymän johtajan päätöksellä tulosityksiköiden esitysten perusteella.

5.4

Rahoitusosa

1 000 €	TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028
Toiminnan rahavirta	4 284	852	2 389	2 594	2 708
Vuosikate	3 471	852	2 389	2 594	2 708
Tulorahoituksen korjauserät	813	0	0	0	0
Investointien rahavirta	-6 728	-8 750	-4 750	-1 150	-1 150
Investointimenot	-6 748	-8 750	-4 750	-1 150	-1 150
Rahoitusosuudet investointimenoihin	16	0	0	0	0
Pysyvien vastaavien luovutustulot	4	0	0	0	0
Toiminnan ja investointien rahavirta	-2 444	-7 898	-2 361	1 444	1 558
Rahoituksen rahavirta	-785	7 928	2 389	-500	-500
Lainakannan muutokset					
Pitkäaikaisten lainojen lisäys	0	9 000	3 000	0	0
Pitkäaikaisten lainojen vähennys	-472	-1 072	-611	-500	-500
Oman pääoman muutokset					
Muut maksuvalmiuden muutokset	-313	0	0	0	0
Rahavarojen muutos	-3 229	30	28	944	1 058

5.5

Taseen tunnusluvut

	TP 2024	TA 2025	TA 2026	TS 2027	TS 2028
Suhteellinen velkaantuneisuus, % (Vieras pääoma - Saadut ennakot/Toimintatuet)*100	17	41	45	44	42
Kertynyt yli-/Alijäämä, 1000 € Edellisten tilikausien yli-/alijäämä+Tilikauden yli-/alijäämä	18 872	17 424	17 397	17 431	17 479
Lainakanta 31.12., 1000 € Vieras pääoma - (Saadut ennakot+Ostovelat+Siirtovelat+Muut velat)	2 259	10 486	12 176	11 676	11 176
Omavaraisuusaste, % (Oma pääoma+poistoero ja vap.eht.var.)/(Koko pääoma-Saadut ennakot)*100	82	68	65	66	66



5.6

Talousarvion laadinnan periaatteet, sitovuus ja seuranta

Yleistä

Talousarviossa on käyttötalous- ja tuloslaskelmaosa sekä investointi- ja rahoitusosa. Talousarvio on laadittu niin, että rahoitustarve katetaan ensisijaisesti valtionosuusrahoituksella, koulutuksen ja muun maksullisen palvelutoiminnan myyntituotoilla ja muilla tuotoilla sekä edellisten tilikausien ylijäämällä ja loput lainarahoituksella.

Talousarvioesityksessä on talousarvio vuodelle 2026 ja suunnitelma vuosille 2027 - 2028. Vuoden 2026 talousarvioon on otettu toiminnallisten tavoitteiden edellyttämät kulut ja tiedossa olevat tuottoarviot. Kuntayhtymän toiminnassa ja taloudenhoidossa on noudatettava talousarviota.

Sisäisen laskennan periaatteita

Kuntayhtymän tulosalueita on kaksi ja ne ovat luottamushenkilöhallinto & tarkastustoimi sekä Saimaan ammattiopisto Sampo. Sampon tulosalue jakaantuu neljään tulosyksikköön, joille kaikille on laadittu oma käyttösuunnitelma ja strategiset toiminnan tavoitteet, toimenpiteet sekä mittarit.

Tukipalveluiden (yhteiset palvelut, kehittämis- ja tukipalvelut, talous- ja hallintopalvelut) tuotoksi kirjataan valtionosuustuloja niin, että tulokseksi jää yt-neuvotteluissa sovitut, mutta vielä toteuttamatta olevat henkilöstövähennystoimenpiteet. Koulutusaloille valtionosuustulo kirjataan opiskelijavuosien ja osaamispisteiden mukaisesti huomioiden uuden rahoitusmallin mukaiset kertoimet. Tulosta vähennetään kouluruokailu ja yto-palvelut. Mikäli koulutusalan toteutuva rahoituksen määrä poikkeaa talousarviosta, vaikuttaa se suoraan myös tukipalveluiden tulo-osuuteen.

Kiinteistöpalvelut on hallinnollisesti organisoitu yhteisten palveluiden tulosyksikköön. Kiinteistökulut on kohdistettu yksiköille niiden käytössä olevien neliöiden mukaisesti. Erilaisille tiloille (luokka, työsalit) on määritetty painokertoimella oma sisäinen vuokra, perustuen tilan tarvitsemaan sähköön, lämpöön ja siivousmäärään. Yhteiset tilat kirjataan kiinteistöpalveluiden sisäiseksi vuokraksi. Sisäinen vuokratulo kattaa kiinteistöpalveluiden kaikki kulut sekä

suunnitelman mukaiset poistot rakennuksista. Ulkopuolelta toistaiseksi vuokrattujen tilojen vuokrat ja ylläpitokulut kirjataan suoraan kunkin tulosyksikön asianomaiselle kustannuspaikalle. Tulosyksiköt organisoivat tilojen käyttöä niin, että toiminta keskitetään mahdollisimman paljon omiin tiloihin ja minimoidaan ulkoa vuokrattava tila. Lisäksi omia tiloja vuokrataan mahdollisuuksien mukaan ulkopuolisille.

Hankepalvelut on oma vastuuyksikkö, jossa tapahtuu kaikkien hankkeiden hallinnollinen koordinointi. Myös mahdollinen ammatillisen koulutuksen strategiarahoitus hallinnoidaan hankkeena. Hankkeille on laadittu erilliset projektiokohtaiset budjetit. Omarahoitusosuudet katetaan valtionosuusrahoituksella.

Koulutuksen tuotoiksi kirjataan valtionosuusrahoitusta kuukausittain toteutuneiden opiskelijavuosien ja osaa-mispisteiden perusteella kustannuspaikkatasolla ottaen huomioon rahoitusasetuksen mukaiset painokertoimet eri koulutusaloille ja -tyypeille.

Määrärahojen kohdentamisessa on pyrkimys sisäisten erien kirjaamisen minimoimiseen. Sisäisiä kirjauksia tehdään kuitenkin edelleen sisäisten vuokrien ja ruokapalveluiden osalta. Talousarviossa yhteisten palveluiden tulosyksikön kustannuksiin on sisällytetty rakennusten poistot. Työsuojelutoiminta on sisällytetty talous- ja hallintopalveluiden tulosyksikön kustannuksiin.

Sitovuus yhtymävaltuustoon nähden

Yhtymävaltuustoon nähden tulosalueita sitoo talousarviossa hyväksytty tulosalueen toimintakate. Toimintakatteen alapuoleisista eristä tulee raportoida vuoden aikana hallitukselle, mikäli niissä on tiedossa olennaisia poikkeamia. Toimintakatteen alapuoleiset erät eivät ole sitovia.

Investointiosassa yhtymävaltuustoon nähden sitovana tasona on talousarviossa hyväksytty investointien määrä yhteensä. Mikäli investointeihin saadaan rahoitusosuuksia, yhtymävaltuustoon nähden sitovana tasona on tulojen ja menojen netto.

Talousarviossa annetaan valtuutus jatkaa tilinpäätöksessä 2025 todettavia keskeneräisiä hankkeita vuoden 2025 talousarvion puitteissa, vaikka hankkeeseen ei vuoden 2026 talousarviossa olisi määrärahaa. Tarvittavat talousarviomuutokset tuodaan yhtymävaltuuston käsiteltäväksi vuoden 2026 aikana.

Mikäli rahoitusosassa on esitetty lainanottoa, sitovana eränä on lainanoton (pitkäaikaisen ja lyhytaikaisen yhteenlaskettu) kokonaismäärä.

Käyttösuunnitelmat

Kuntayhtymän hallitus hyväksyy käyttösuunnitelmat tulosalueille. Talousarvioesitys on laadittu käyttösuunnitelman tasolle asti. Jos esitykseen ei talousarviokäsittelyn eri vaiheissa tule hallituksen käsittelyn jälkeen muutoksia, käyttösuunnitelmaa ei tarvitse tuoda hallitukselle enää jälkeinpäin vahvistettavaksi. Viranhaltijat toteuttavat käyttösuunnitelmaa. Tilinpäätöksessä tulee esittää käyttösuunnitelman ero talousarvioon ja pyrkiä kuvaamaan syy, mikäli tavoitteeseen ei ole päästy.

Rakennusinvestoinnit perustuvat toimitilastrategiaan. Hallitus voi hyväksyä tilatyöryhmän esityksestä muutoksia rakennusinvestointien kohdentamiseen.

Kone- ja kalustoinvestointien talousarvio kohdennetaan kuntayhtymän johtajan päätöksellä tulosyksiköiden esitysten perusteella.

Toteutumisen seuranta

Talousraportointia tehdään kuukausittain. Talousarvion toteutumisesta raportoidaan kuntayhtymän hallitukselle neljännesvuosittain. Ensisijaisesti toiminta tulee sopeuttaa siten, että talousarviossa pysytään. Talousarvioylitys tulosalueella edellyttää talousarvion muuttamista. Talousarvion muutoksista päättää yhtymävaltuusto.

Mikäli sitovaksi tavoitteiksi asetetut tavoitteet eivät näy talousarviovuonna toteutuvan, tulee niiden olennaisista poikkeamista raportoida hallitukselle neljännesvuosiraportin yhteydessä.

Kuntayhtymän hallituksella on oikeus päättää sellaisen maksun suorittamisesta, joka on kiireellinen, vaikka tarkoitukseen ei ole talousarviossa varauduttu. Hallituksen on tällöin viipymättä tehtävä esitys yhtymävaltuustolle talousarvion muutokseksi.

Tulosyksiköiden tulee toimia niin, että jokainen taloudesta vastaava henkilö talousarviossa mainittujen tilivelvollisten lisäksi osaa seurata ja raportoida oman talousarvionsa toteutumista.

Tilivelvollisuus

Kuntalain mukaisia tilivelvollisia ovat muiden toimielinten kuin yhtymävaltuuston jäsenet, kuntayhtymän johtaja, talous- ja hallintojohtaja, apulaisrehtori ja kehitysjohtaja.

Muut ohjeet

Tositteiden hyväksymisen tulee tapahtua siellä, missä voidaan todentaa kulun oikeellisuus ja talousarvion riittävyys. Hyväksyjällä on vastuu siitä, että talousarviota ei ylitetä. Tositteiden tulee täyttää niille asetetut (mm. arvonlisäverolain mukaiset) vaatimukset. Hyväksyjän on huolehdittava siitä, että hänellä ja jokaisella hänen alaisinaan toimivalla talousasioita hoitavalla henkilöllä on käytettävissään kuntayhtymän säännöt ja niitä täydentävät ohjeet sekä kuntayhtymän hallituksen vahvistama sisäisen valvonnan ohje. Hyväksyjän on valvottava edellä mainittujen ohjeiden noudattamista. Kuntayhtymän hallitus, ylin johto ja koko henkilökunta ovat omalta osaltaan vastuussa siitä, että sisäinen valvonta toimii.

Investointien arvonlisäveroton pienhankintaraja on 10 000 €. Alle tämän rajan jäävät yksittäiset hankinnat kirjataan toimintakuluihin.

Talousarvio ei saa olla kirjausta ohjaava, vaan kirjaukset kirjanpitoon suoritetaan voimassa olevien lakien, asetusten, kirjanpitolautakunnan kuntajaoston ohjeiden ja muiden ohjeiden mukaisesti. EU- ja muissa projekteissa noudetaan kuntayhtymän projektiohjetta sekä rahoittajien rahoituspäätöksissään esittämiä vaatimuksia.

TYTÄRYHTIÖN TAVOITTEET, TOIMENPITEET JA MITTARIT

Edusampo Oy

6.1

Edusampo Oy on kuntayhtymän sataprosenttisesti omistama tytäryhtiö. Yrityksessä työskentelee kuusi henkilöä, joista neljä täysiaikaisina. Edusampo Oy järjestää yritysten henkilöstökoulutuksia, osaamisen kehittämispalveluita sekä koulutusvientiä. Koulutuksissa ja kehittämispalveluissa käytetään pääsääntöisesti Sampon kouluttajia ja asiantuntijoita. Vienti-koulutuksiin liittyvä S2-opetus on pääasiassa yhtiön omaa työtä.

Yhtiön päämarkkinointikanava on verkkokauppa. Lisäksi käytetään sosiaalisen median kanavia ja asiakkuusvastaavat eri koulutusaloilta tukevat kumppaniasiakkaiden koulutussuunnittelua säännöllisin tapaamisin.

Tarvitsemansa taloushallinnon palvelut yhtiö ostaa Rantalainen Oy:ltä ja verkkokaupan osalta Svea Oy:ltä sekä Mediasignalilta. Muut tukipalvelut yhtiö ostaa Sampolta.

Yhtiön tavoitteena on vaikuttava kehittämiskumppanuus yritysten kanssa asiakasvastaavajärjestelmää hyödyntäen. Henkilöstökoulutuksia monipuolistetaan tuotteistamalla koulutusrajat ylittäviä tuoteperheitä. Tuotteistamisessa painotetaan laadukkaita verkkototeutuksia.

Koulutusviennissä huomioidaan mahdolliset lakimuutokset. Uusia ryhmiä on suunniteltu maltillisesti yksi ryhmä kullekin seuraavista aloista: sosiaali- ja terveysala, puhtaus- ja kiinteistöpalveluala, ravintola- ja catering-ala ja elintarvikeala. Ryhmämäärää voidaan kasvattaa, mikäli lakimuutos mahdollistaa tämän. Opiskelijoiden rekrytoinnista vastaavat kansainväliset yhteistyökumppanit toimivat mm. Thaimaassa, Bangladeshissa, Myanmarissa, Sri Lankassa, Intiassa, Marokossa ja Keniassa. Edusampo Oy on Education Finlandin jäsen.

Tuloslaskelma	TP2024	TA2025	TA2026
	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Liikevaihto	2 756	1 140	935
Materiaalit ja palvelut	-2 065	-600	-510
Henkilöstökulut	-323	-300	-280
Liiketoiminnan muut kulut	-136	-170	-125
Liikevoitto	232	70	20
Rahoitustuotot ja -kulut	-1	0	0
Tuloverot	-47	-14	-4
Tilikauden tulos	184	56	16
Liikevoitto, %	8,4 %	6,1 %	2,1 %



EDUSAMPO OY

Strategia 2026–2029



EDUSAMPON TOIMINTA-AJATUS

Edistämme työn tuottavuutta henkilöstölle, yrityksille ja yhteiskunnalle.



TAVOITTEET

- Kehitämme toimintamme laatua jatkuvasti
- Vahvistamme osaamisemme kautta ammattitaidon arvostusta ja monikulttuurisuutta



TOIMENPITEET

- Yhteistyössä koulutusalojen, työelämän ja yhteistyökumppaneiden kanssa kehitämme uusia, parempia toimintamalleja ja käytäntöjä koulutukseen.
- Verkostoidumme ja kehitämme työelämäyhteistyötä.
- Välitämme oikeaa ja tarvittavaa tietoa, mikä edistää monikulttuurisuuden kehittymistä työpaikoilla sekä kansainvälisten osaajien osallisuutta Etelä-Karjalassa.
- Tarjoamme matalan kynnyksen koulutuspalveluja, jotka ovat monipuolisia ja joustavia.



Edusampo Oy:n mittarit vuodelle 2026

TALOUDELLINEN KESTÄVYYS

- Liikevoitto > 2 %
- Opiskelijavuodet > 108
- Henkilöstökoulutuksen liikevaihdon kasvu > 20 %

KOULUTUSTUOTTEET

- Uusia koulutustuotteita > 10 kpl



7.1

Opiskelijavuodet

OPISKELIJAVUODET VASTUUYKSIKÖITTÄIN	Sampo		Edusampo Oy		Kaikki yhteensä	
	TA2025	TA2026	TA2025	TA2026	TA2025	TA2026
Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus	105	104			105	104
Rakennusala, maarakennuskoneenkuljetus, talotekniikka, pintakäsittely-, sisustus- ja muotiala	391	391	0	0	391	392
Kone- ja tuotantotekniikka ja puuala	229	227	1	1	230	228
Auto-, logistiikka-, metsä- ja ympäristöala	265	288	1	0	266	288
Sähkö- prosessi- ja laboratorioala	504	447	1	1	505	448
Sosiaali- ja terveysala, hius- ja kauneusala	625	601	57	59	682	660
Liiketoiminta, kotoutumiskoulutus, tieto- ja viestintätekniikka-, turvallisuus- ja matkailuala	617	546	0	0	617	546
Ravintola- ja catering-, elintarvike- ja puhtaus- ja kiinteistöpalveluala	301	305	25	46	326	351
KAIKKI OPISKELIJAT YHTEENSÄ	3 037	2 909	85	108	3 122	3 017

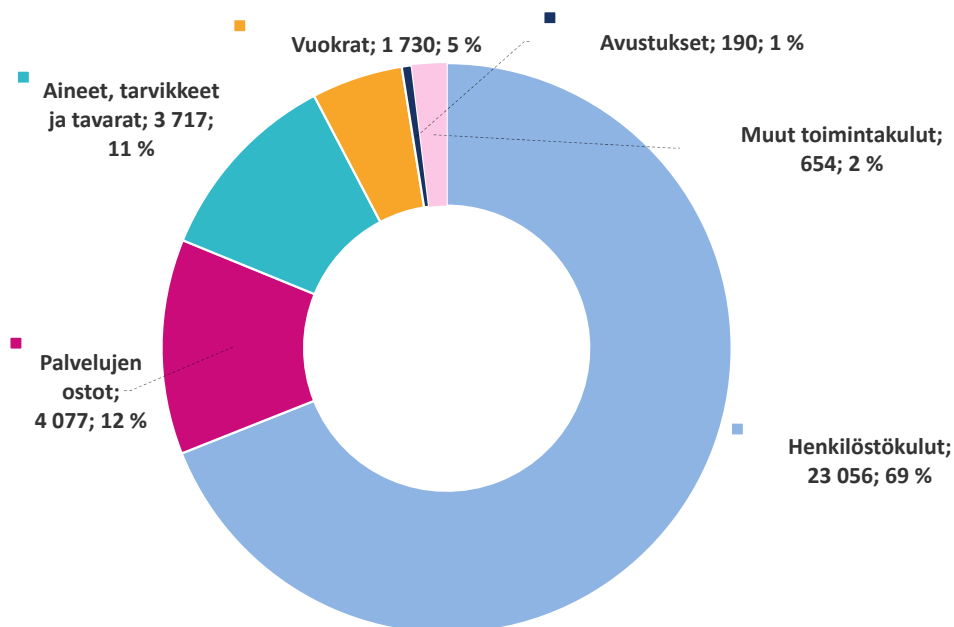
7.2

Hanketoiminta, hankeluettelo

V. 2026 KÄYNNISSÄ OLEVAT HANKKEET			
	HANKKEEN NIMI	RAHOITTAJA	PÄÄTTYY
1	Ikääntyneiden päivätoiminta 13 - päivätoimintakerhot, muistiryhmät ja kotikuntoutus	LPR kaup./Perintökaaren varat	30.6.2026
2	Hoiva-avustajia Etelä-Karjalaan 2024-2025 - hoiva-avustajakoulutuksen kehittäminen	JOTPA	31.3.2026
3	Plan B - Osaajaverstasmalli Ruokolahden, Parikkalan ja Rautjärven kuntiin	JTF	30.6.2026
4	Ilmari - Työelämäyhteistyöllä kestävä tulevaisuus	Otsakorven säätiö	30.6.2026
5	YHESSÄ - Soten työelämässäoppimisen kehittäminen - VOO-malli	Otsakorven säätiö	30.6.2026
6	Vieraskielisen opetuksen kehittäminen 2 - Vieraskielisen ja kielitietoisien koulutuksen ja ohjauksen kehittäminen	OKM/ Strategiarah. 2024	30.6.2027
7	Strapetsi 2 - Strategisen ja pedagogisen toiminnan johtaminen	OKM/ Strategiarah. 2024	30.6.2027
8	Digikyvykkyyden vahvistaminen 2 - Ammatillisen koulutuksen järjestäjien digikyvykkyyden kehittäminen	OKM/ Strategiarah. 2024	30.6.2027
9	Sampon opettajien työelämäjaksot - Sampon opettajien ammattitaidon päivitystä ja työelämäjaksoja	Otsakorven säätiö	31.12.2026
10	Kummiyrittäjäverkosto - yrittäjistä apua ja tukea opiskelijoille	Otsakorven säätiö	31.12.2026
11	Pastry Saimaa - huippuosaamiskeskuksen kehittäminen ja luonti	EAKR	30.9.2027
12	Matchwork - Valmennuksen avulla tuetaan työssä jaksamista ja toimintakykyä	ESR	30.1.2028
13	Ikääntyneiden päivätoiminta 14 - Ikääntyneiden päivätoimintakerhot, muistiryhmät ja kotikuntoutus	LPR kaup./Perintökaaren varat	31.12.2026
14	YHDESSÄ OPPIEN - Kummiyöpaikkatoiminta pysyväksi osaksi lähihoitajakoulutusta	Otsakorven säätiö	30.6.2027
15	VERKOT - Verkostovoimaa ja etäohjausratkaisuja	ÄRM	31.12.2027
16	TEOSI - Teollisuuden osaamistarpeiden ennakointi ja kestävän kasvun edistäminen Imatralla	ÄRM	31.12.2027
17	Matkailuopaskoulutus - Etelä-Karjalan matkailuopaskoulutuksen suunnittelua	AKKE	31.5.2026
18	Kaakon sydän - yrittäjyyttä ja yhteisöllisyyttä syrjäseuduille	JTF	30.6.2028
		KOKONAISKUST.	OMARAH.
V. 2026 KÄYNNISSÄ OLEVAT HANKKEET YHTEENSÄ		2 825 515	462 874

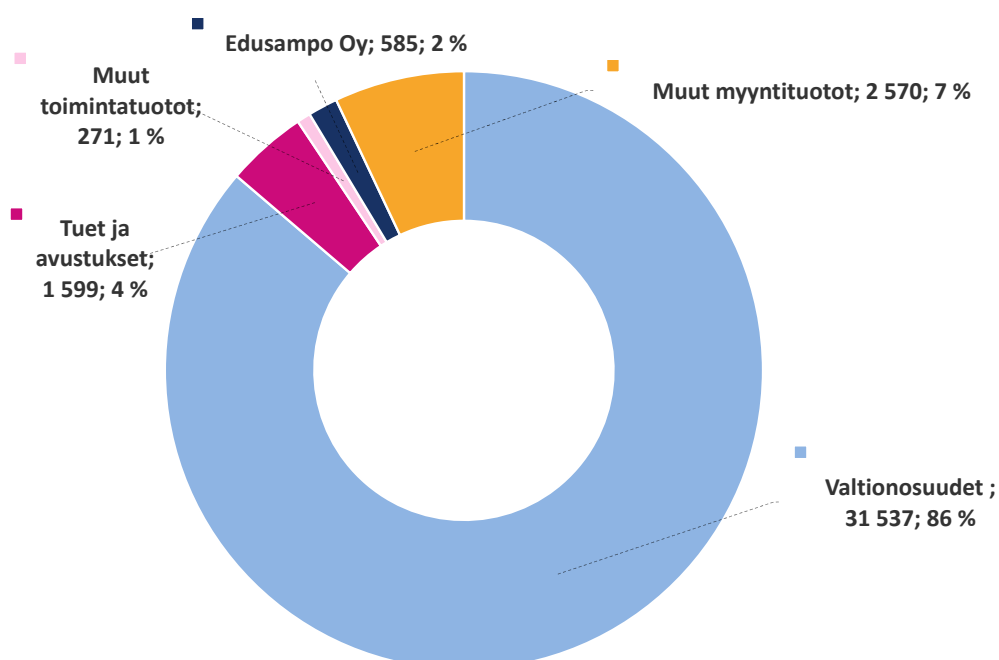
7.3

Toimintakulujen (33,4 M€) jakautuminen lajeittain (1000 €, %)



7.4

Toimintatuottojen (36,6 M€) jakautuminen lajeittain (1000 €, %)





Etelä-Karjalan
koulutuskuntayhtymä