

Aika maanantai 15.4.2024 klo 8.00

Paikka Teams

Läsnä

Aaltonen Niko, puheenjohtaja

Eloranta Eeva-Johanna, varapuheenjohtaja

Hannula Mika, jäsen

Mannervesi Mika, jäsen

Niemi Matti, jäsen

Salenius-Ranki Marja, jäsen

Siitonen Mikko, jäsen

Sillanmäki Matias, jäsen

Uusitalo-Heikkinen Mervi, jäsen

Taatila Vesa, rehtori-toimitusjohtaja, Turun AMK, esittelijä

Lakka Ulla-Maija, talous- ja hallintojohtaja, Turun AMK

Savolainen Sami, palvelujohtaja, Turun AMK, sihteeri

Soini Juhani, vararehtori, Turun AMK

Lakula Emmi, tilintarkastaja, KPMG (1§-3§)

1 § Kokouksen avaus

Päätös: Puheenjohtaja avasi kokouksen klo 8.00.

2 § Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:



Hallitus on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on paikalla.

Päätösesitys: Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös: Kokous todettiin laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

3 § Hallituksen keskustelu tilintarkastajan kanssa

Päätös: Hallitus kuuli tilintarkastajan katsauksen ja asia merkittiin tiedoksi.

4 § AMK Oy:n tilinpäätös 2023, tuloksen käsittely ja esitys tulosta koskeviksi toimenpiteiksi

Talousjohtaja- ja hallintojohtaja Ulla-Maija Lakka:

Turun ammattikorkeakoulu Oy laatii kymmenennen osakeyhtiöaikaisen tilinpäätöksen tilikaudelta 1.1.-31.12.2023.

Yhtiön talous 2023

Turun ammattikorkeakoulun vuotta 2023 leimaa kasvu niin talouden kuin toiminnankin näkökulmasta. Strategiarahan sisältävä valtionosuus nousi edellisen vuoden 59,480 milj. eurosta 61,998 milj. euroon. Liikevaihto (sis. em. valtionosuuden) kasvoi ennätyselliseen 83,6 milj. euroon (76,15 milj. euroa vuonna 2022) ja ylitti näin ollen budjetoidun 83,0 milj. euroa. Tilikauden tulos osoittaa voittoa 934 228,34 euroa, kun budjetoitu tulos oli 52 000 euroa.

Yhtiön kokonaistulot 84,93 milj. euroa (ed. vuosi 76,83 milj. euroa) ylittävät budjetoidun tulostavoitteen 83,74 milj. euroa ja vastaavasti vuoden 2023 kokonaismenot, yhteensä 83,99 milj. euroa (ed. vuosi 77,62 milj. euroa) ylittävät niin ikään budjetoidut menot 83,68



milj. euroa. Tulostason nousu edellisestä vuodesta on seurausta kasvaneesta OKM-rahoituksesta sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan tuottamasta ulkoisesta rahoituksesta.

TKI-toiminnan ulkoisen rahoituksen määrä kasvoi ennakoidusti edellisen vuoden 10,36 milj. eurosta 12,68 milj. euroon eli 14,9 prosenttiin kokonaistuloista (13,4 % vuonna 2022). AMK:n hankkeitten omarahoitusosuus TKI-toiminnan kokonaistaloudesta oli 2,9 milj. euroa eli 18,6 %. TKI-toiminnan kokonaisrahoitus oli näin ollen 15,58 milj. euroa (ed. vuosi 13,19 milj. euroa). Vuonna 2024 ulkoisen rahoituksen odotetaan edelleen kasvavan useiden kooltaan merkittävien jo myönnettyjen rahoituspäätösten myötä. TKI-toiminnan ulkoisen rahan määrällä mitattuna Turun AMK on edelleen yksi menestyneimmistä ammatti-korkeakouluista Suomessa.

Taloushallinnon koodiston määrittelemän palveluliiketoiminnan volyyymi laski hieman edellisestä vuodesta. Vuoden 2023 liikevaihto oli 1,82 milj. euroa (1,94 milj. euroa vuonna 2022). Liikevaihdon laskusta huolimatta tuloksellisuus kasvoi, sillä tulos ennen veroja nousi 161 808 euroon, kun se edellisellä vuotena jäi 43 926 euroon.

Tilikauden menoista suurin erä oli henkilöstökulut 52,83 milj. euroa (ed. vuosi 48,79 milj. euroa), mikä on 62,9 % yhtiön menoista. Toimitilakustannukset ovat toiseksi suurin menoerä. Mittavat, jo vuonna 2017–2018 alkaneet toimitilaparantamiseen tähtäävät kaluste-, kone- ja laitehankinnat ja toimintojen uudistaminen sekä elokuussa 2020 käyttöön otetun EduCityn palvelusopimukset ja kalustaminen ovat luonnollisesti näkyneet viiden vuoden ajan sekä taseen kaluston, että tulosvaikutteisten poistojen ja kiinteistökulujen määrän hallittuna lisääntymisenä. Vuoden 2023 kiinteistökulujen netto vuokratuloilla vähennettynä oli 15,96 milj. euroa (ed. vuosi 15,71 milj. euroa), mikä on 19,0 % vuoden 2023 menoista. Kiinteistö kustannusten osuus kulurakenteesta on pienentynyt suunnitellusti. Edellisellä vuonna kiinteistökulujen osuus kaikista kustannuksista oli 20,2 %.

Joukkovelkakirjalainoja sisältävän, alun perin pääomaltaan 4 milj. euron lahjoitusvaroin hankitun sijoitussalkun korkotuotto oli 116 151 euroa. Salkun kirjanpitoarvo pääomapalautusten ja positiivisen käyvän arvon muutoksen jälkeen on 3,257 milj. euroa vuoden 2023

lopussa. Sijoitustoiminnan tuotto arvonmuutoksella lisättyä on 5,48 %. Em. lisäksi vuodelta 2023 on tuloutunut muita korkotuloja 128 232 euroa.

AMK omistaa 15 450 587 Turun teknologiakiinteistöt Oy:n osaketta, mikä tuottaa 9,46 %:n omistuksen yhtiöön. Osinkotulot TTK Oy:ltä olivat 710 727 euroa (417 164 euroa vuonna 2022), eli 3,47 prosenttia 20,5 milj. euron sijoitukselle.

Ammattikorkeakoulun varallisuusasema pysyi edelleen vakaana. Tätä osoittaa mm. hie-man laskenut mutta edelleen erinomaisella tasolla oleva vakavaraisuuden tunnusluku omavaraisuusaste 61 % (ed. vuosi 65 %). Turun ammattikorkeakoululle on myös myönnetty Suomen Asiakastiedon ”Suomen Vahvimmat Platina” sertifikaatti, mikä on merkki yrityksen positiivisista taloudellisista tunnusluvuista, luottokelpoisuudesta, taustatiedoista ja hyvästä maksukäyttäytymisestä. Kokonaisarvion perusteella voidaan todeta, että ammattikorkeakoulun vuoden 2023 talous ylitti suunnitelmat monin tavoin positiivisesti, vaikka liikkumavaraa on liikevaihtoon suhteutettuna ollut hyvin vähän.

Toiminta ja tuloksellisuus 2023

Vuonna 2023 Turun ammattikorkeakoulussa oli 10 182 (lähellä olevat nuoret ja aikuiset) AMK- tutkintoa suorittavaa opiskelijaa (9 913 vuonna 2022). Ylemmän AMK -tutkinnon suorittajia oli vastaavasti 1 809 (1 652 vuonna 2022). Tutkinto-opiskelijoiden yhteismäärä kasvoi näin ollen edellisvuodesta 11 991 opiskelijaan, kun vuonna 2022 opiskelijoita oli kaikkiaan 11 565.

Ammattikorkeakoulun koulutustehtävän tuloksellisuus parani edellisestä vuodesta tutkintotuotolla mitattuna. AMK-tutkinnon suorittaneiden määrä nousi edellisen vuoden toteumasta 1 640 tutkintomäärään 1 836 (+196). YAMK-tutkinnon suorittaneiden määrä nousi niin ikään edellisestä vuodesta 57 tutkinnolla määrään 411 (354 vuonna 2022). Vuoden 2023 tutkintotuotto oli näin ollen yhteensä 2 247 valmistunutta, mikä oli 253 tutkintoa enemmän kuin edellisellä vuonna (1 994 vuonna 2022).

Jatkuvan oppimisen opintopisteiden tuotto nousi edellisen vuoden 34 375 pisteestä 38 343 pisteeseen. Valtakunnallisessa toimialan vertailussa määrä on maltillinen ja tavoit-

teeksi onkin asetettu reilu pistetuoton kasvu tulevina vuosina. Julkaisumäärä kasvoi edellisestä vuodesta 1 343 julkaisuun (1 092 vuonna 2022).

Opiskelijat ovat opiskelijapalautteiden mukaan melko tyytyväisiä saamaansa opetukseen. Opiskelijoiden yleinen tyytyväisyys oli opiskelijabarometrin mukaan 3,73. Luku nousi edellisestä vuodesta (3,54 asteikolla 1–5). Myös valmistumisvaiheen opiskelijoille kohdistetun AVOP-kyselyn (asteikko 1-7) mukaan yleinen tyytyväisyys on melko hyvällä tasolla sekä AMK- että YAMK-tutkinnon suorittaneiden kyselyssä. AMK-tutkinnoissa tyytyväisyyden keskiarvo oli 5,22 ja YAMK-tutkinnoissa hieman korkeampi 5,5.

Henkilöstö 2023

Henkilötyövuosia (henkilöstön työpanos) tehtiin 741 (711 vuonna 2022), josta opetushenkilöstön osuus oli 51 % (377 htv), TKI-henkilöstön 17 % (125 htv) ja muun henkilöstön 32 % (239 htv). Henkilötyövuodet kasvoivat 30 henkilötyövuodella edelliseen vuoteen verrattuna ja nimenomaan TKI-henkilöstön osuus kasvoi 18 htv:llä.

Vuoden viimeisenä päivänä henkilölukumäärä oli 845 henkilöä. Henkilöstön keski-ikä oli 46,69 (vuonna 2022 47,94). Vuonna 2023 eläköityi yhteensä 15 (24 vuonna 2022) henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 65,1 vuotta (65,2 vuonna 2022).

Vuonna 2023 rekrytoitiin 62 henkilöä (58 hlöä vuonna 2022). Vakinaiseen työsuhteeseen otettiin 30 henkilöä (37 hlöä vuonna 2022) henkilöä. Vakinaisten rekrytointien osuus oli noin 48 % (64 % vuonna 2022) kaikista rekrytoinneista. Rekrytoinnit painottuivat muuhun asiantuntijahenkilöstöön, kun edellisvuonna rekrytoitiin enemmän opetushenkilöstöä. Asiantuntijahenkilöstön osuus oli 69 % kaikista rekrytoinneista.

Kahdeksannen kerran toteutetun henkilöstökyselyn tulokset vuodelta 2023 valmistuivat alkukevästä 2024. Trendi tulosten parantumisessa jatkui. Kokonaisvaltaista henkilöstökokemusta kuvaava People Power indeksi 72,0 / AA (ed.vuosi 68,9) on nyt kaikkien aikojen parhaalla tasolla ja selvästi korkeampi kuin yleisesti ammattikorkeakouluissa tai koulutusalalla Suomessa. Kokemus henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisesta sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toteuttamisesta olivat asioita, joissa tulokset nousivat eniten.

Liitteet toimitetaan jälkitoimituksena.

Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:

Päätösesitys: Tilinpäätös hyväksytään ja allekirjoitetaan. Todetaan, että tilikauden tulos osoittaa voittoa 934 228,34 euroa. Hallitus esittää yhtiökokoukselle, että tilikauden voitto siirretään voittovarojen tilille oman pääoman lisäykseksi ja että osinkoa ei jaeta.

Päätös: Tilinpäätös hyväksyttiin ja allekirjoitetaan. Todetaan, että tilikauden tulos osoittaa voittoa 934 228,34 euroa. Hallitus esittää yhtiökokoukselle, että tilikauden voitto siirretään voittovarojen tilille oman pääoman lisäykseksi ja että osinkoa ei jaeta.

5 § Yhtiökokouksen koolle kutsuminen ja asiat

Palvelujohtaja Sami Savolainen:

Yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous on pidettävä vuosittain hallituksen määräämänä päivänä kesäkuun loppuun mennessä. Yhtiökokous on päätetty pidettäväksi 27.5.2024 klo. 10.

Yhtiökokouksessa tulisi käsitellä seuraavat asiat:

- Vuoden 2023 tilinpäätös
- Tilintarkastuskertomus
- Tilinpäätöksen vahvistaminen
- Toimenpiteet, joihin vahvistetun taseen mukainen voitto tai tappio antaa aihetta
- Vastuuvapaudesta hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle
- Hallituksen ja tilintarkastajien palkkioista päättäminen
- Hallituksen kokoonpanon vahvistaminen, mikä pitää sisällään henkilöstövaalin tuloksen ja opiskelijakunnan esityksen vahvistamisen.



Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:

Päätösesitys: Hallitus päättää kutsua koolle varsinaisen yhtiökokouksen 27.5.2024 klo 10 käsittelemään esityksen mukaiset asiat. Yhtiökokous pidetään etäkokouksena.

Päätös: Päätösesitys hyväksyttiin.

6 § Vuonna 2025 alkavan tutkintokoulutuksen tarjontasuunnitelma

Palvelupäällikkö, koulutuksen palvelut Ismo Kantola:

Ammattikorkeakoululain 16 §:n nojalla ammattikorkeakoulun hallitus päättää ammattikorkeakouluun valittavien opiskelijoiden määrästä. Tarjontasuunnitelma on valmisteltu helmimaaliskuun työpajoissa opetuksen sektoreiden johtoryhmien kanssa.

Tarjontasuunnitelma kattaa yhteishaun aloituspaikkojen lisäksi avoimen ammattikorkeakoulun opintojen perusteella erillisvalinnassa (avoin AMK väylä) valittavien aloituspaikat, muiden erillishakujen aloituspaikat sekä siirtohaun paikat. Koulutustarjonta on esitetty opetus- ja kulttuuriministeriön ohjauksessa käytettävien ohjauksen alojen mukaisesti.

Ammattikorkeakoulututkintoon johtavaan koulutukseen on yhteishaun kautta tarjolla yhteensä 2097 aloituspaikkaa, avoimen ammattikorkeakoulun väylän kautta 489 paikkaa sekä muiden erillishakujen kautta 564 paikkaa, jolloin kokonaistarjonta on 3150 aloituspaikkaa. Näiden lisäksi AMK-tutkintokoulutuksen siirtohaussa on 281 paikkaa.

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon on yhteishaussa 821 aloituspaikkaa, avoimen ammattikorkeakoulun väylän kautta 240 paikkaa sekä muiden erillishakujen kautta 126 paikkaa, jolloin kokonaistarjonta on 1187 aloituspaikkaa. Näiden lisäksi siirtohaussa on 80 paikkaa.

Koulutustarjontapäätös joudutaan tekemään huomattavasti aikaisemmin kuin suunnitellut koulutukset tulevat hakuun. Myöhemmin ilmeneviin koulutustarpeisiin vastaamista helpottaa, mikäli rehtori-toimitusjohtaja voi tehdä aikaisempaan tapaan vähäisiä muutoksia koulutustarjontaan tarkentavilla päätöksillä.

Liite 1 Alakohtaiset aloituspaikat tutkintoon johtavassa koulutuksessa
vuonna 2025

Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:

Päätösesitys: Ammattikorkeakoulun hallitus päättää tutkintokoulutuksen
tarjonnasta vuodelle 2025 liitteen 1 esityksen mukaisesti sekä
valtuuttaa rehtori-toimitusjohtajan tekemään muutoksia, jotka
ovat enintään +/- 5 % kokonaistarjonnan laajuudesta.

Päätös: Päätösesitys hyväksyttiin.

7 § Turun AMK Oy:n kestävän kehityksen ja vastuullisuuden sitoumus

Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:

Turun ammattikorkeakoulun kestävän kehityksen ja vastuullisuuden ohjelma on laadittu vuonna 2020 ja se kohdistuu aikajaksolle 2020–2030. Ohjelmaan sisältyy lupaus hiilineutraalista ammattikorkeakoulusta vuonna 2025. Vuosikymmenen alussa hiilineutraaliustavoite oli organisaatioille yleinen ja hiilijalanjäljen pienentämisen jälkeen jäljelle jäävien päästöjen osalta kompensointilupaukset olivat hyväksyttäviä.

Tavoite hiilineutraaliudesta on kuitenkin nykyään epärealistinen, koska mikään organisaatio ei voi olla tuottamatta jossain määrin päästöjä. Vihreän siirtymän kuluttajansuojadirektiivi ja Vihreiden väittämien direktiivi tulevat entisestään rajoittamaan yritysten mahdollisuuksia esittää päästöjen hyvittämiseen perustuvia väittämiä, sillä tarvittavat hiilinielujen sertifiointi- ja rekisteröintimenetelmät ovat EU:ssa vasta kehitteillä. Myöskään Valtioneuvoston julkaisemassa oppaassa vapaaehtoisten hiilimarkkinoiden hyviin käytäntöihin ei enää suositella kompensatio- tai hyvitys-sanon käyttöä. Päästöjen kumoamiseen käytettävien toimien olisi oltava kansallisen laskennan ulkopuolisia tai valtion olisi valtuutettava ne Pariisin sopimuksen 6 artiklan toimeenpanosääntöjen mukaisesti, mikä rajaa pois esimerkiksi metsien hiilinielujen hyödyntämisen yritysten kumoutumisväittämien esittämi-



sessä. Markkinoinnin ja viestinnän yhteydessä voidaan silti edelleen kertoa vapaaehtoisista ilmastotoimista, ja tiettyjen minimikriteerien täytyessä niiden voidaan kertoa tukeen kansallisia tai kaupungin ilmastotavoitteita.

Turun ammattikorkeakoulun tavoitteena on muuttuneesta sääntelystä huolimatta olla kokonaisvaikutukseltaan ilmasto- ja luontopositiivinen eli toimia siten että aiheuttamistaan päästöistään huolimatta ammattikorkeakoulun toiminta on todennettavissa ympäristön, luonnon ja ilmaston osalta näiden tilaa parantavaksi eikä heikentäväksi. Pitäytyminen kirjaimellisesti vuoden 2025 hiilineutraaliustavoitteessa saattaisi johtaa vastakkaiseen tilanteeseen, jossa laskentaa kavennettaisiin päästökertymän pienentämiseksi ja jäljellejääviä päästöjä pyrittäisiin erilaisin laskelmin kuvaamaan kompensoiduiksi vaikeasti todennettavien keinoin. Ammattikorkeakoulu pitää tärkeämpänä kehittää toimintaansa aidosti kestävyttä ja vastuullisuutta edistäväksi ja viestiä siitä avoimesti ja luotettavasti aiemmin mainitut säännökset ja suositukset huomioiden sekä perusteettomia hiilineutraalius- ja kompensatioväittämiä käyttämättä. Muuttuneet säädökset edellyttävät siis tavoitteiden kuvaamista uusien vaatimusten mukaisesti ja ammattikorkeakoulun kestävä kehityksen ja vastuullisuuden ohjelman päivittämistä. Ammattikorkeakoulu haluaa tuoda ohjelmaan mukaan myös siitä aiemmin puuttuneet luonto-, kiertotalous- ja Itämeren suojeluun tähtäävät tavoitteet ja tukea näin osaltaan myös Turun kaupungin luonnon monimuotoisuusohjelman (LUMO-ohjelma 2023–2029) toteutusta.

Muuttuneen tilanteen takia Turun ammattikorkeakoulu on 15.3.2024 esittänyt ehdotuksen kestävä kehityksen ja vastuullisuuden sitoumukseen Turun Ilmastosuunnitelma 2029/ Strategia, visio ja toimeenpano -ryhmälle, jossa se on saanut varauksettoman kannatuksen. Ehdotuksen todettiin toimivan kannustavana esimerkkinä koko kaupunkikonsernille.

Liite 1 Ehdotus Turun ammattikorkeakoulun kestävä kehityksen ja vastuullisuuden sitoumukseksi

Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:

Päätösesitys: Hallitus käy keskustelun ehdotuksesta ja päättää hyväksyä Turun ammattikorkeakoulun kestävä kehityksen ja vastuullisuuden sitoumuksen liitteen mukaisesti.

Päätös: Päätösesitys hyväksyttiin.

8 § Salainen asia

9 § Turun AMK:n järjestäytymisen vaihtoehdot

Henkilöstöpäällikkö Mervi Raita:

Turun ammattikorkeakoulun hallituksen kokouksessa 23.8.2023 valtuutettiin rehtori-toimintajohtaja Vesa Taatilan tiedustelemaan Turun kaupunginhallituksen konsernijaostolta omistajan ennakkokäsitystä työnantajayhteisöön järjestäytymisestä Turun ammattikorkeakoulun toiminnan ja laadun edellyttämällä tavalla.

Turun kaupunginhallituksen konsernijaosto päätti 12.2.2024 omistajan ennakkonäkemyksenä, että Avaintaan kuuluvat jäsenyhteisöt liittyvät KT yritysjaoston jäseniksi 1.1.2025 lukien ilman konserniohjeiden edellyttämää erillistä ennakkonäkemyspyyntöä. Lisäksi konsernijaosto päätti, että mikäli Avaintan jäsenyhteisö arvioi toimintansa laadun tai etunsa edellyttävän työnantajajärjestäytymistä muuhun kuin KT:n yritysjaostoon, tulee yhteisön tehdä perusteltu esityksensä ennakkonäkemyspyyntönä kaupunginhallituksen konsernijaostolle ennen järjestäytymisratkaisunsa tekemistä.

Työnantajajärjestäytymisen taustaa

Avaintan toiminnan päättymisestä johtuvan *toimintaympäristön muutoksen* seurauksena Turun AMK:n on valittava, järjestäytyykö se 1) Kunta - ja hyvinvointialueyönantajat KT:n yritysjaokseen tai järjestäytyykö se 2) Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n Sivistaan.

Myös *sopimustoiminnan ympäristö* on voimakkaassa muutoksessa Sivistan, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n solmittua alalle yksinomaan ammattikorkeakouluja koskevan oman työehtosopimuksen, joka tuli voimaan 1.4.2024. *Sivistalla on jäsenenä 21 opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla toimivasta 22 ammattikorkeakoulusta. Henkilöstöä näissä ammattikorkeakouluissa on noin 11 000. Ainoa Sivistaan kuulumaton AMK on Turun AMK.*

Työnantajaliiton valintaan liittyvää oikeudellista sääntelyä:

Perustuslain 2 luvun 13 § / Yhdistymisvapaus: ”Jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi.”

Osakeyhtiölain keskeisiin periaatteisiin kuuluu yhtiön johdon huolellisuusvelvollisuus. OYL 1 luvun 8 §:n mukaan yhtiön johdon tehtävänä on huolellisesti toimien edistettävä yhtiön etua.

Toiminnan laatu ja tytäryhteisön etu:

Työmarkkinaedunvalvonta & työehtosopimustoiminta:

- Sivista ja palkansaajajärjestöt ovat solmineet yksinomaan ammattikorkeakouluja koskevan työehtosopimuksen. Uusi ammattikorkeakoulujen yleissitova työehtosopimus mahdollistaa työehtojen tarkoituksenmukaisen kehittämisen neuvotteluosapuolten kesken ja tukee ammattikorkeakoulujen kilpailukyvyyn kehittymistä.
- Turun kaupungin vaikuttavuuden kannalta Turun AMK:n järjestäytymisellä KT:n yritysjaokseen olisi AMK:n kokoa vastaava merkitys voimasuhteisiin. KT yritysjaoston sopimuksen sisältö ja sopimustoiminnan jatko ylipäätään on auki. KT:n omien materiaalien mukaan opetusalan ”TES:n sisällöt tiedetään vasta neuvottelujen jälkeen, mutta muutoksia tuskin enempää kuin normaalilla neuvottelukierroksella”. Joka tapauksessa 4/2024 tilanteen mukaisesti Turun AMK olisi ainoa ammattikorkeakoulu solmittavan sopimuksen piirissä.

Muut KT- yritysjaoston sopimusten piirissä jatkossa olevat työnantajaorganisaatiot toimivat täysin eri toimialoilla. AVAINTA on olemassaolonsa aikana suuntautunut sellaisiin julkis- ja kuntaomisteisiin yhtiöihin ja organisaatioihin, joiden toiminta ja henkilöstö poikkeaa Turun ammattikorkeakoulun toiminnasta. Myöskään AVAINTAn sopimuksessa tällä hetkellä olevia muita opetusalan toimialalla olevia yhteisöjä ei voida pitää Turun ammattikorkeakoulun Oy:n kanssa vertailukelpoisena niiden pienen koon ja perustoiminnan erilaisuuden takia. Tulevaisuudessa Turun ammattikorkeakoulun kehitys erilaistuu entisestään muihin KT yritysjaoston yhteisöihin verrattuna.

- Palkankorotukset:
 - AVAINTAn viimeisten kierrosten palkkaratkaisut ovat olleet korotustasoltaan yksityistä sektoria korkeammat. SIVISTAn sopimuksissa on maksettu yleisen linjan mukaisia koro-

tuksia ja AVAINTAn sopimuksissa sen ylittäviä korotuksia mukaillen julkisen sektorin korotustasoa. Tällä hetkellä Sivistan sopimusten soveltaminen sellaisenaan johtaisi HR:ssä tehtyjen laskelmien mukaan noin 2 miljoonaa euroa pienempään palkkasummaan Turun AMK:ssa. Muista ammattikorkeakouluista poikkeavat korotukset ovat johtaneet ja johtaisivat jatkossakin eriytymiseen muiden ammattikorkeakoulujen palkkatasosta. Turun ammattikorkeakoulun taloudellinen tulos on ollut hyvä ja KT:n viimeaikaiset ratkaisut, joilla muiden toimialojen palkkatasoja on nostettu työvoiman mm. pitovoiman vuoksi, eivät ole olleet sellaisenaan tarkoituksenmukaisia Turun ammattikorkeakoululle.

- Toteutuessaan vientivetoinen malli aiheuttaisi sen, että palkankorotusten taso määräytyisi jatkossa lähes yksinomaan päänavaajan ts. viennin korotustason mukaan.
- Työehtosopimusten ns. tekstikysymykset:
 - Erityisesti vientimallin toteutuessa ja muutoinkin muutospaineet siirtyvät jatkossa työehtosopimusten teksteihin ja niissä syntyy eroa eri sopimusten välillä. Tällöin työnantajaorganisaation järjestäytymisellä on keskeinen merkitys työnantajaintressien toteutumisessa, työntekemisen ehtojen pitäisi soveltua sen tekemisympäristöön.
 - Sivistan sopimus mahdollistaa ammattikorkeakoulusektorin erityispiirteiden huomioimisen työehtosopimuksissa.

Turun ammattikorkeakoulun toiminnan rahoitukselliset reunaehdot (OKM:n rahoitusmalli) ja kansainvälistymiskehitys on johtanut siihen, että henkilöstörakenne poikkeaa tällä hetkellä muiden AVAINTAn jäsenyhteisöjen toiminnasta. AVAINTAN työehtosopimuksen palkkajärjestelmä ja palkkarakennevaatimukset, hinnoittelu ja muut sovellettavat ehdot eivät ole vastanneet niihin Turun ammattikorkeakoulun kasvaviin tarpeisiin mitä on ollut ja tulee edelleen olemaan osaavan työvoiman rekrytoinnissa. Tulevaisuudessa tulee korostumaan erityisesti kansainvälisten tutkijoiden ja asiantuntijoiden rekrytointi, työnantajamielikuvaan vaikuttaa minkälaisilla työehdoilla ja palkkarakenteilla työsuhteen ehdoista voidaan sopia. Esimerkiksi AVAINTA:n työehtosopimusten kansainvälisiin tilanteisiin soveltuvia käytäntöjä ja tulkintoja ei ole kehitetty.

Jatkossa Turun AMK:n henkilöstökasvu keskittyy lähes yksinomaan TKI-henkilöstöön, ei opetusalaan. Muut koulutustoimijat KT:ssä ovat vahvasti opetuspainotteisia, joten työehtosopimusten kehittäminen näiltä osin olisi ainoana AMK:na KT:ssa hyvin haastavaa.

Muiden AMKien jäsenyys Sivistassa on aiheuttanut sen, että Turun ammattikorkeakoulu ei ole voinut osallistua yhteiseen hallinnollisten tukipalvelujen järjestelmäkehittämiseen, samoin myös keskitetyt palveluntarjoajien palvelut ovat osoittautuneet rajallisiksi ja yhteishankintoja ei ole kyetty toteuttamaan.

OKM on edellyttänyt ammattikorkeakoulujen välistä yhteistyötä ja eri työehtosopimusten noudattaminen on hankaloittanut mm. yhteisten asiantuntijoiden palkkaamista ja muuta yhteistyön muotoja.

- Sopimusten osapuolet, henkilöstön edustajat:
 - Avaintan sopimuksissa sopijaosapuolina on ollut OAJ, JUKO, JYTY ja JHL. AVAINTAn aiemmat sopijaosapuolet ovat antaneet suosituksen nykyisten jäsenjärjestöjen siirtymisestä KT-yritysjaostoon.
 - Sivistan työehtosopimuksen sopimusosapuolina ovat OAJ ja YTN.
 - YTN tutkintopohjaisen jäsenkattavuuteensa perusteella edustaa merkittävää osaa Turun AMK:n ns. muusta henkilöstöstä. Lisäksi YTN:n jäsenkunnan profiili henkilöstössä tulee jatkossa korostumaan Turun AMK:n TKI- toiminnan voimakkaasti kasvaessa.

Muu edunvalvonta

Sivista toimii nyt ja jatkossa laajasti suomalaisen ammattikorkeakoulukentän edunvalvojana koulutus- ja elinkeinopolitiikassa. Muut siirtyneet ammattikorkeakoulut ovat kokeneet Sivistan hyvin vahvana korkeakoulujen etuja ajavana edunvalvojana. Sivista on myös ainoa pelkästään opetus- ja korkeakoulusektoria edustava työnantajajärjestö Suomessa.

KT:n vahvuus on kunta- ja hyvinvointialueiden omistamien yritysten erityispiirteiden tuntemuksessa, kunta- ja sotepalveluiden näkökulmasta.

Jäsenpalvelut

Sivistan jäsenpalvelut on räätälöity toimialakohtaiseen käyttöön. EK:n kautta on käytettävissä asiantuntijoita lainsäädäntöosaamisen esim. yritys- ja verolainsäädännön sekä hankintalain osalta. Lisäksi käytössä on laaja palkkatilastojen julkaisu ja organisaatiokohtainen palkkatilastopalaute. Sivista ja Ek tuottavat myös toimialaa profiloivaa tilasto- ja muuta materiaalia.

KT-yritysjaoston palvelut tuotetaan yhdessä KT:n kanssa. ”KT:n tavoitteena on taata Yritysjaoston jäseniksi siirtyville työnantajille vähintään samantasoiset palvelut, joita Avainta* tuottaa nykyisellään”. [KT palvelee julkisen alan yrityksiä | Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT.](#)

Turun ammattikorkeakoulun HR:n saamien tietojen mukaan siirtyneet ammattikorkeakoulut ovat olleet erityisen tyytyväisiä Sivistan jäsenpalveluihin.

Jäsenmaksut

Euromääräisesti KT-yritysjaoston jäsenyys on tiedoissa olevilla luvuilla Turun AMK:lle hie-
man edullisempi. Sivistan jäsenmaksusta ei kuitenkaan seuraisi korotuspainetta budjettiin
2025, koska se on määrältään AVAINTAn jäsenmaksujen suuruinen.

Siirtymisprosessin aikataulu

Avaintan toiminta päättyy 31.12.2024. Avaintan työehtosopimuksia sovelletaan niiden voi-
massaoloajan päättymiseen ts. 30.4.2025 saakka. Siirtymävaiheen toteutukseen tarvitaan
aikaa ja resursseja. Näin ollen Turun AMK:n tulee päättää työnantajajärjestäytymisestään
syksyn 2024 aikana.

Vaihdos Sivistaan vaikuttaa ainakin seuraaviin asioihin:

- Työsopimukset, paikalliset sopimukset ja työnantajan ohjeistukset
- Tietojärjestelmät sekä henkilöstö- että taloushallinnossa

Muuta

Luottamusmiesten kanssa on asiasta keskusteltu Turun AMK:n vuorovaikutusmallin mu-
kaisesti. Rehtori on erikseen keskustellut asiasta OAJ:n luottamusmiehen kanssa mm.
28.3.2024.

Avaintasta Sivivistaan siirtyneiden AMK:ien kokemukset ovat olleet myönteisiä. Siirtymä-
vaiheessa onnistuminen edellyttää oikea-aikaista ja riittävää tiedottamisesta henkilöstölle.

Kaikki AMK:t toteuttivat siirtymisen siten, ettei työehtosopimuksen vaihdoksesta seurannut
työntekijöille palkkaa alentavia vaikutuksia. Tämä toteutettiin ns. siirtymälisällä. Siirty-
mälisällä tarkoitetaan henkilön siirtymävaiheen palkan ja Sivistan kokonaispalkan välistä
erotusta, joka ei täyty muilla palkanosilla (kokemuslisä, henkilökohtainen palkanosa ja
tehtäväkohtainen palkanosa).

Joidenkin työntekijöiden kohdalla palkka saattoi myös nousta. Osa ammattikorkeakou-
luista on sopinut ns. takuupalkasta ja takuupalkan päälle tulevista palkanlisistä.

Sivistassa henkilöstö jaetaan opetushenkilöstöön ja hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöön (htp-henkilöstö).

- Opettajien osalta palkka koostuu peruspalkasta, henkilökohtaisesta palkanosasta, mahdollisesta siirtymälisästä sekä mahdollisista muista lisistä (saatavuuslisä, lissensiaatti/tohtorilisä).
- Htp-henkilöstön osalta palkka koostuu peruspalkasta, tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja mahdollisesta siirtymälisästä. Työehtosopimus mahdollisti myös henkilökohtaisen palkanosan käyttämisen.

Useimmiten sovittiin, että

- työntekijän tulevat kokemuslisät pienentävät siirtymälisän osuutta palkassa siten, että henkilön kokonaispalkka ei nouse ennen kuin siirtymälisän osuus on poistunut.
- yleiskorotukset tai järjestelyvaraerät eivät kuitenkaan pienennä siirtymälisän osuutta, vaan ne korottavat työntekijän kokonaispalkkaa.

Muiden siirtyneiden AMK:ien HR-johto katsoi, että opetushenkilöstön osalta muutos oli vähäisempi kuin ns. HTP-henkilöstön. HTP-henkilöstön kuuluvien työntekijöiden palkkarakenteen muutos koettiin työllistävämmäksi kuin opetushenkilöstöllä.

Sivistan tuntiopettajamääritelmä on koettu selkeäksi ja ymmärrettäväksi; kaikilla viidellä haastatelluilla AMK:lla oli päätetty yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen kanssa omasta tuntiopettajapalkkioista.

Suurimmat rakenteelliset haasteet palkkarakenteessa olivat laboratorioinsinöörien kohdalla, joihin nyt sovelletaan opettajien työehtosopimusta, mutta Sivistassa ryhmä kuuluu HTP-henkilöstöön. Siirtyminen HTP-henkilöstöön toi kuitenkin laboratorioinsinööreille lomarahat, mitä heillä ei aiemmin ollut ja siten heidän palkkansa nousi.

Osasta AVAINTAn sopimusten mukaisista järjestelyistä on mahdollista sopia paikallisesti (esim. luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö).

Yhteenveto: Vertailu KT-yritysjäoston ja Sivistan välillä:



VERTAILU	KT-yritysjaosto	SIVISTA
Jäsenmaksut	n. 26 000 eur	n. 50 000 eur
Palvelut	"Vähintään sama taso kuin AVAIN-TAlla"	Erinomaiset
Nykyiset tes-kirjaukset	<p>Muilla kuin opettajilla kokemuslisäportaita 2 (5v/10v)</p> <p>TES edellyttää palkkausjärjestelmää (+palkkaryhmät)</p> <p>Labrainsinöörit + sivutoimiset tuntiopettajat</p> <p>Ei tohtori- ja lisenssiaattilisiä</p> <p>Paikallisen sopimisen mahdollisuudet niukkoja</p>	<p>HTP-henkilöstön kuusi vaativuusluokkaa ja neljä kokemuslisäportista (2v/5v/8v/11v)</p> <p>Ei edellytä palkkausjärjestelmää</p> <p>Ei kirjauksia labrainsseistä (-> htp) ja sivutoimisista tuntiopettajista (on yksi tuntiopettajamääritelmä, joka vastaava)</p> <p>Opetushenkilöstön tohtori- ja lisenssiaattiliset</p> <p>Laajemmat paikallisen sopimisen mahdollisuudet "perustellusta syystä"</p>
Palkankorotusten taso jatkossa	Vientimallilla sama, ilman sitä uhkana työnantajalle epäedullisen palkkakehityksen (yleisen linjan ylittävän tason) jatkuminen	Vientimallilla sama, ilman sitä yleisen linjan mukainen

Työsuhteiden ehdot jatkossa	Normaalisitova työehtosopimus Kuntasektorin ehtojen peilaus myös yritysjaoston solmimissa sopimuksissa. Kuluvalle sopimuskaudella koettu riski omistajiin kohdistuvasta painotuksesta jatkuu?	Yleissitova työehtosopimus AMK-sektorin huomioiminen, tessein toiminnallisuus ja työyhteisömme kehittäminen! Siviställä nykytilanteessa huomattavasti KT-yritysjaostoa vahvempi neuvotteluasetelma
Turun AMK / vaikutusmahdollisuudet ta-liitoissa	Konsernin koon mukaan / amk-sektorilla ainoa toimija	AMK-sektorilla Sivistassa iso toimija
Yhteistyö muiden amk:iensä kanssa Tilastoyhteistyö Rekrytointi & ta-mielikuva	Vähäiset mahdollisuudet	Erinomaiset edellytykset

Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:

Päätösesitys: Selvitys annetaan tiedoksi hallitukselle.

Päätös: Päätösesitys hyväksyttiin. Asiasta pyydetään ennakkonäkemyks hallituksen 23.8.2023 tekemän päätöksen mukaisesti Turun kaupunginhallituksen konsernijaostolta.

10 § Yli 200 000 €:n TKI-hankesitoumukset ja hankinnat

Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:

Voimassa olevan johtosäännön mukaan hallitus päättää yli 500 000 euron hankinnat ja taloudelliset sitoumukset lukuun ottamatta yhtiön nimissä jätettäviä TKI-toiminnan projekti-hakemuksia, TKI-sopimuksia ja tarjousasiakirjoja. Niiden osalta päätöksen voi tehdä rehtori tai vararehtori silloin kun ne eivät sisällä lain, osakassopimuksen tai konserniohjeen mukaisesti hallituksen päätösvaltaan kuuluvia asioita. Rehtori päättää muut enintään 500 000 euron hankinnat ja taloudelliset sitoumukset.



Kaikista yli 200 000 euron hankinnoista, taloudellisista sitoumuksista ja jätetyistä tarjous-asiakirjoista tiedotetaan yhtiön hallitusta.

Liite 1 15.4.2024 mennessä tehdyt yli 200 000 €:n hankesitoumukset

Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:

Päätösesitys: Hallitus merkitsee tiedoksi.

Päätös: Päätösesitys hyväksyttiin.

11 § Muut asiat

Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:

Osakeyhtiön 10-vuotisjuhla pidetään 5.9. klo 17.00. Hallituksen jäsenet ovat tervetulleita.

Hallituksen matkaohjelma toimitetaan kuluvalle viikolla.

Päätös: Asiat merkittiin tiedoksi.

12 § Kokouksen päättäminen

Päätös: Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 8.55.

Niko Aaltonen
Puheenjohtaja

Sami Savolainen
Sihteeri