



**Aika** maanantai 12.2.2024 klo 8.00

**Paikka** EduCity, Fleming 4037

**Jäsenet**

**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 (1-7§)

**Muut osallistujat**

**Soini Juhani**, vararehtori, Turun AMK, esittelijä  
**Lakka Ulla-Maija**, talous- ja hallintojohtaja, Turun AMK  
**Savolainen Sami**, palvelujohtaja, Turun AMK, sihteeri  
**Sundqvist Janne**, turvallisuuspäällikkö, Turun AMK (3 §)  
**Saarinen Juha-Pekka**, digipalvelupäällikkö, Turun AMK (3 §)  
**Niemelä Jari**, Senior Legal Counsel, Turun AMK (8 §)

**Este**

**Taatila Vesa**, rehtori- toimitusjohtaja, Turun AMK

**1 § Kokouksen avaus**

Päätös: Puheenjohtaja avasi kokouksen.



## 2 § Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Vararehtori Juhani Soini:

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

Päätösesitys: Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös: Päätösesitys hyväksyttiin.

## 3 § Katsaus turvallisuustilanteeseen 2023 ja tuleviin painopisteisiin

Palvelujohtaja Sami Savolainen:

Tässä katsauksessa luodaan yleiskuva kokonaisturvallisuuteen ilmoitettujen turvallisuuspoikkeamien näkökulmasta ja erityisenä painopisteenä tietoturvan tilanne. Vuoden 2023 turvallisuuspoikkeamien määrä kasvoi edellisvuodesta, mikä johtui pääosin kiusaamistapausten ja tietoturvapoikkeamien määrän kasvusta. Tilastollisesti merkittävänä voidaan pitää opiskelijoiden välisten kiusaamistapausten jatkunutta kasvua, joista pääosa tapahtuu sosiaalisen median kanavissa tai yhdistettynä kampuksilla tapahtuviin tilanteisiin. Myönteisenä kehityksenä voidaan mainita mm. epäasialliseen tai epäeettiseen käyttäytymiseen, sekä uhkaavan, häiritsevään ja turvallisuutta vaarantavaan käyttäytymiseen liittyvien ilmoitettujen tapausten väheneminen.

Kokonaisturvallisuuden kehittymisen kannalta vuoden 2024 painopisteinä ovat reagointi globaaliin turvallisuustilanteeseen liittyviin uhkakuviin erityisesti kansainvälisessä TKI-toiminnassa ja liikkuvuudessa, sekä korkeakouluyhteisön turvallisuuden ja hyvinvoinnin havaitut kehittämiskohteet.

Tietoturvan hallinnollisia ja teknisiä toimintamuotoja on kehitetty jatkuvasti. Erityisesti monivaiheisen tunnistautumisen laajentaminen sekä muut tekniset salaukseen liittyvät toimenpiteet yhdessä henkilöstölle suunnatun tiedottamisen kanssa ovat olleet vuoden 2023 painopisteinä.

Korkeakoulut ovat muiden julkisten toimijoiden rinnalla kasvava kohderyhmä vihamielisissä kyberhyökkäyksissä ja tietoturvamurtojen yrityksissä. Tehtyjen arvioiden ja harjoitusten perusteella vuoden 2024 aikana tullaan kiinnittämään erityistä huomiota sisäiseen toimintavalmiuteen sekä kriittisten ohjelmistojen ja teknisten ratkaisujen haavoittuvuuksien tunnistamiseen. Myös ennaltaehkäiseviä teknisiä suojausmekanismeja on jatkuvasti edistettävä. Nämä tulevat kytkeymään kehittyvän lokienhallinnan pohjalle tehtäviin suojausratkaisuihin sekä mobiililaitteiden tunnistettuihin haavoittuvuuksiin.

Asiaa ovat esittelemässä asiantuntijoina turvallisuuspäällikkö Janne Sundqvist ja digipalvelupäällikkö Juha-Pekka Saarinen.

Liite 1 Turvallisuuskatsaus

Vararehtori Juhani Soini:

Päätösesitys: Asia merkitään tiedoksi.

Päätös: Päätösesitys hyväksyttiin.

#### **4 § Turun ammattikorkeakoulun tavoitesopimusneuvottelut kaudelle 2025–2028**

Ammattikorkeakouluilta odotetaan tavoitesopimusneuvotteluiden pohjaksi 16.2.2024 mennessä esitys, joka sisältää seuraavat kohdat:

- Korkeakoulun strategia
- Korkeakoulun profiili ja vahvuusalat
- Strategiset tavoitteet, ml. määrälliset tai laadulliset seurantamittarit
- Strategiarahoitusesitys perusteluineen.

Ministeriön ja ammattikorkeakoulun väliset sopimusneuvottelut tullaan käymään touko-kesäkuussa 2024. Niitä ennen ministeriö toimittaa ammattikorkeakouluille sopimustarjouk-



sen ja ammattikorkeakoululla on mahdollisuus kommentoida sitä. Sopimukset tullaan allekirjoittamaan viimeistään 31.1.2025.

Turun ammattikorkeakoulu Oy:n hallitus kävi 15.1.2024 lähetekeskustelun esitettävistä asioista. Niiden perusteella ammattikorkeakoulun toimiva johto on käynyt keskustelua sisäisesti sekä keskeisten ulkoisten sidosryhmien kanssa strategisista tavoitteistaan sekä strategiarahoitusesityksestä. Tämän käsittelyn perusteella esitetään seuraavia vastauksia OKM:n pyyntöön:

- Korkeakoulun strategia on liitteessä 1.
- Korkeakoulun profiiliksi ja vahvuusalueiksi esitetään strategiassa mainittuja tavoitteita liitteen 2 mukaisesti.
- Korkeakoulun strategisiksi ohjelmiksi esitetään liitteen 3 mukaisia ohjelmia liitteen 2 esittämällä tavalla.

Liite 1	Turun ammattikorkeakoulun strategia
Liite 2	Turun ammattikorkeakoulun vastaukset tavoiteneuvotteluesitykseen
Liite 3	Turun ammattikorkeakoulun esittämät strategiset ohjelmat

Vararehtori Juhani Soini:

Päätösesitys: Hallitus päättää lähettää esityksen mukaiset vastaukset Opetus- ja Kulttuuriministeriön tavoiteneuvotteluesitykseen.

Päätös: Päätösesitys hyväksyttiin.

## **5 § Turun AMK Oy:n alustava 2023 talouden ja toiminnan tulos Q4**

Talous- ja hallintojohtaja Ulla-Maija Lakka:

Turun ammattikorkeakoulun vuotta 2023 leimaa kasvu niin talouden kuin toiminnankin näkökulmasta. Tulos vuodelle 2023 osoittaa voittoa 1,086 milj. euroa (tappio 0,8 milj. €

vuonna 2022) kun budjettiin oli merkitty tavoitteeksi 52 000 euroa. Toiminnallisesti vuosi 2023 oli monella tavoin ennätysellinen.

Liikevaihto kasvoi edellisestä vuodesta ennätyselliseen 83,6 milj. euroon (76,15 milj. euroa vuonna 2022) ja ylitti näin ollen myös budjetoidun 82,7 milj. euroa. Henkilöstökulujen toteuma 52,83 milj. euroa (48,79 milj. euroa 2022) ylitti budjetoidun 52,3 milj. euroa 530 tuhannella eurolla. Vastaavasti kulueristä liiketoiminnan muut kulut (sis. tilakustannukset) 27,1 milj. euroa alittivat budjetoidun 27,68 milj. euroa hieman reilummin. Ulkoinen TKI-rahoitus (sis. TKI-liiketoiminnan) kasvoi niin ikään 13,86 milj. euroon (11,33 milj. euroa 2022). Sijoitustuotot (osingot ja korot) 1,06 milj. euroa ylittivät budjetoidun 735 000 euroa.

Toiminnan laajeneminen ja kasvu näkyi myös ammattikorkeakoulu toimintaa kuvaavissa mittareissa; AMK-tutkinnot 1836 (ed.vuosi 1640), YAMK tutkinnot 411 (ed. vuosi 354), Julkaisumäärä 1261 (ed. vuosi 1092), Jatkuvan oppimisen pisteet 38 039 (34 259 ed. vuosi). Myös opiskelijatytyväisyys oli hienoisessa nousussa. Vuoden lopulla HTV oli 742 (711 ed. vuosi) ja sairauspoissaoloprosentti 1,7 (1,9 ed. vuoden lopussa).

Lopullinen tilinpäätös ja mittariraportti tuodaan hallituksen huhtikuun kokoukseen. Turun ammattikorkeakoulu toimittaa Turku konsernille vuoden 2023 tulosraportin 29.2.2024 määräpäivään mennessä.

Liite 1 Turku AMK Oy:n alustava 2023 tuloslaskelma

Vararehtori Juhani Soini:

Päätösesitys Hallitus merkitsee alustavan tilinpäätöksen raportin tiedoksi.

Päätös: Päätösesitys hyväksyttiin.

## **6 § Turun AMK Oy:n henkilöstösuunnitelma 2024–2028**

Talous- ja hallintojohtaja Ulla-Maija Lakka & henkilöstöpäällikkö Mervi Raita:

Yhteistoimintalain uudistuksen yhteydessä oli tavoitteena korvata henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmat työyhteisön kehittämissuunnitelmalla. Työyhteisön kehittämissuunnitelma on pakollinen työyhteisöissä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 henkilöä. Turun

ammattikorkeakoulun työyhteisön kehittämissuunnitelmaa on käsitelty yhteistoimintaneuvottelukunnassa viimeksi 1.12.2023.

Turun ammattikorkeakoulussa työyhteisön kehittämissuunnitelman sisältö on painottunut työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen ja siinä on viitattu erikseen laadittuihin koulutussuunnitelmaan, yhdenvertaisuus- ja tasoarvosuunnitelmaan sekä hyvän työn periaateisiin. Turun AMK:n koulutussuunnitelman tavoitteena on mm. TVR:n koulutuskorvauksien varmistaminen ja strategisten osaamisalueiden määrittely. Turun AMK:n henkilöstösuunnitelma on laadittu tukemaan sekä pitkän aikavälin henkilöstösuunnittelua että vuosittaista henkilöstöbudjetointia. Vuosittaisen henkilöstöbudjetoinnin yhteydessä on arvioitu:

- tulevan suunnitelmakauden työvoiman tarvetta (ennuste rekrytoinneille)
- poistuvaa osaamista ja uuden osaamisen rekrytointitarpeita ja
- osaamisen kehittämistarpeita (sektorikohtaiset koulutussuunnitelmat).

Turun ammattikorkeakoulussa työyhteisön kehittämissuunnitelmasta erillisenä suunnitelmana esitetään henkilöstösuunnitelma vuosille 2024–2028 seuraavasti: (Tätä suunnitelmaa tullaan päivittämään myöhemmin TKI-suunnitelman vaatimilta osilta.)

### **Henkilöstösuunnitelma 2024–2028**

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen (alla kohdat 1–10).

- 1) *Yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittymisestä*

Alla olevasta taulukosta ilmenee, että 31.12.2023 henkilölukumäärä oli 823 henkilöä, josta opetushenkilöstöä oli 417 ja muuta henkilöstöä 406 henkilöä.

Määräaikaisia opetushenkilöstöstä oli 35 hlöä ja muusta henkilöstöstä 97 hlöä (yht. 132 hlöä). Määräaikaisten osuus oli noin 16 % kokonaisuhenkilöstölukumäärästä (823)

vuonna 2023. Opetushenkilöstöstä määräaikaisia yliopettajia vakinaistettiin 4 henkilöä tämän vuoden alussa. Suurin osa opetushenkilöstön määräaikaisuuksista on tuntiopettajilla.

Opetushenkilöstön määräaikaisuudet tuntiopetustarpeen ohella johtuivat opetushenkilöstön perhe- ja opintovapaista syntyvistä sijaisuuksista. Niin kuin myöhemmästä taulukosta selviää, niistä syntyvät sijaisuudet vaihtelevat suuresti. Sijaisuuksien määrää on haasteellista arvioida etukäteen henkilöstösuunnitelmissa. Tämä näkyy mm. alemmina arvioina määräaikaisissa työsuhteissa verrattuna jälkikäteen todettavissa olevaan toteutumaan.

Suunnitelmakaudella 2024–2028 vakituisten lehtoreiden määrä lisääntyy 17 henkilöllä, joista eniten Terhyssä (14 hlöä). Telissä ja Taideakatemiassa on muutaman lehtorin määrän kasvua. Vuosina 2025–2026 arvioidaan lievä nousu - 10 henkilön verran - lehtorien lukumäärässä AMK:lla. Tästä osa selittyy siirtymisellä tuntiopettajista lehtoreiksi (ns. lehtorointi).

Monet henkilöt toimivat tuntiopettajina, kunnes saavuttavat kelpoisuusvaatimukset lehtorin vakituisen tehtävään. Tuntiopettajien määrään vaikuttaa myös TKI-hankkeiden saaminen ja niiden vaikutus vakinaisen opetushenkilöstön työmäärään.

AMK:n tasolla muun asiantuntijahenkilöstön toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa arvioidaan kasvua 15 henkilöllä suunnitelmakaudella (2024–2028), joista suurin osa on suunniteltu Teliin (yht. 11 henkilöä vuosina 2024–2025).

Erillisinä liitteinä on esitetty sektorikohtaiset taulukot YPA 2022–2028 (liite 2) ja sektorit 2022–2028 (liite 3).

Kokonaisuutena voidaan todeta, että vuonna 2023 henkilölukumäärä kasvoi merkittävästi, yhteensä 38 henkilöä vuoteen 2022 verrattuna. Merkittävää kasvua oli myös vuosina 2021–2022 yhteensä 30 henkilöä.

Henkilöstösuunnitelman mukainen henkilöstörakenne Turun AMK Oy 2022-2028							
AMK							
<b>Opetushenkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
johtava yliopettaja	4	4	4	4	4	4	3
yliopettajat (lkm)	45	39	43	43	43	43	43
ma. yliopettaja (lkm)	13	10	8	8	8	8	7
lehtorit (lkm)	303	309	314	320	330	330	331
tuntiopettajat (lkm) (ei sivutoimiset)	39	55	48	36	24	23	23
<b>Opetushenkilökunta yhteensä (lkm)</b>	<b>404</b>	<b>417</b>	<b>417</b>	<b>411</b>	<b>409</b>	<b>408</b>	<b>407</b>
joista määräaikaisia	24	35	32	17	3	2	2
<b>Muutos %</b>		<b>3,22 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>-1,44 %</b>	<b>-0,49 %</b>	<b>-0,24 %</b>	<b>-0,25 %</b>
<b>Opetushenkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)</b>							
<b>Opetushenkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä</b>	<b>51 %</b>	<b>51 %</b>	<b>52 %</b>	<b>51 %</b>	<b>52 %</b>	<b>52 %</b>	<b>52 %</b>
<b>Muu Henkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Muu henkilökunta (lkm) - toistaiseksi voimassa olevat	301	309	319	329	337	336	334
Muu henkilökunta (lkm) - määräaikaiset	80	97	72	61	48	37	37
<b>Muu henkilökunta yhteensä</b>	<b>381</b>	<b>406</b>	<b>391</b>	<b>390</b>	<b>385</b>	<b>373</b>	<b>371</b>
<b>Muutos %</b>		<b>6,56 %</b>	<b>-3,69 %</b>	<b>-0,26 %</b>	<b>-1,28 %</b>	<b>-3,12 %</b>	<b>-0,54 %</b>
<b>Muun henkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)</b>							
<b>Muun henkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä</b>	<b>49 %</b>	<b>49 %</b>	<b>48 %</b>	<b>49 %</b>	<b>48 %</b>	<b>48 %</b>	<b>48 %</b>
<b>Yhteensä (lkm) (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)</b>	<b>785</b>	<b>823</b>	<b>808</b>	<b>801</b>	<b>794</b>	<b>781</b>	<b>778</b>
<b>Sektorin osuus koko AMK:n henkilöstöstä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>AMK yhteensä (HTV)</b>	<b>711,7</b>	<b>741,76</b>	<b>764,5</b>	<b>783,1</b>	<b>779,3</b>	<b>769,6</b>	<b>764,7</b>
<b>Muutos %</b>		<b>4,22 %</b>	<b>3,07 %</b>	<b>2,43 %</b>	<b>-0,49 %</b>	<b>-1,24 %</b>	<b>-0,64 %</b>

Vaikka tämän henkilöstösuunnitelman henkilönlukumäärä osoittaa lievää laskua erityisesti määräaikaistensa kohdalla, voidaan aiemman historian perusteella olettaa hankkeiden läpimeno vaikuttavan siten, että henkilönlukumäärät pysyvät vähintään aiempien vuosien tasolla ja tai jopa lisääntyvät.

## 2) Arvio määräaikaisten työsuhteiden määrän kehitymisestä





Määräaikaisia työsuhteita arvioidaan ensi vuoden sektori- ja yksikkökohtaisten suunnitelmien perusteella olevan voimassa ja/tai solmittavan 104 henkilölle, mikä olisi 28 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2023. Määräaikaisten työsuhteiden väheneminen selittyy suunnitelmilla vakinaistaa 10 henkilöä asiantuntijahenkilöstöön. Määräaikaisten osuus arvioitavasta 808 henkilön kokonaisuudesta olisi 12,9 % vuonna 2024.

Opetushenkilöiden kohdalla määräaikaisuuksien määrä arvioidaan henkilöstösuunnitelmassa pysyvän lähes samalla tasolla vuonna 2024. Pitkällä aikavälillä henkilöstösuunnitelmassa määräaikaisten työsuhteiden määrän arvioidaan laskevan, mikä osittain selittyy tuntiopettajien lehtoroinneilla mutta myös käynnissä olevien hankkeiden päättymisillä.

Määräaikaisia työsuhteita on yleensä määrällisesti enemmän muussa asiantuntijahenkilöstössä kuin opetushenkilöstössä. TKI- hankkeiden läpimenon ja projektityön mukaan palkataan tuntiopettajien ohella erityisesti muuta asiantuntija- ja projekti/hankehenkilöstöä tutkimusryhmien (erityisesti ICT ja TEKNO, KETE) tarpeisiin. Terhyssä opetusta avustavien muun henkilöstön vakinaistaminen on kytköksissä AVI-luvanvaraisiin toimintoihin.

Alla näkyvät suuret vuosittaiset vaihtelut erilaisten perhevapaiden vaikutuksesta määräaikaisiin työsuhteisiin (määräaikaisuuden peruste sijaisuus). Vuoden 2022 aikana tapahtuneen voimakkaan eläkepoistuman jälkeen työntekijöiden keski-ikä on laskusuunnassa pidemmällä aikavälillä ja tästä syystä voidaan olettaa perhevapaita käyttävien työntekijöiden määrän hieman kasvavan.

	2023	2022	2021
Hoitovapaa	6	13	10
Raskaus- ja vanhempainvapaa	6		
äitiysvapaa		3	19
isyysvapaa		7	6
Vanhempainvapaa	15	15	19
	27	38	54

### 3) Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Työsuhteen työsuhdemuoto määräytyy tosiasiallisten työtehtävien luonteen ja laadun mukaan;

- AVAINOTES;n osio D:n mukainen opetushenkilöstön vuosityöaika (1600 h/vuosi 2024)

- AVAINTES:n mukainen toimistotyöaika ja yleistyöaika. Toimistotyöaika sovelletaan pääasiallisesti hallinto-, toimisto-, - suunnittelu ja laskentatehtävissä työskenteleviin työntekijöihin.

Yleistyöaika sovelletaan kaikkiin muihin työntekijöihin, joihin ei sovelleta toimistotyöaika. Työaikalakia noudatetaan muu henkilöstön työsuhteissa. Opetushenkilöstö ei kuulu työaikalain piiriin.

4) *Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta*

- Vuonna 2024 työterveyshuolto toteuttaa 55- ja 60-vuotiaille suunnatun sähköisen työterveyskyselyn, jonka kautta kutsutaan tarvittaessa tarkempaan terveystarkastukseen
- Toteutetaan ratkaisukeskeinen hyvinvointivalmennus, jonka tavoitteena on vahvistaa osallistujien jaksamista työssä ja työelämään liittyvässä jatkuvassa muutoksessa sekä samalla tukea työn ja arjen yhteensovittamista
- Käytössä varhaisen puuttumisen malli yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
- Yksilö- ja ryhmäkehityskeskusteluissa otetaan työssä jaksaminen ja työhyvinvointi puheeksi
- Tarvittaessa laaditaan henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat
- Työsuojelutoimikunnan toimintasuunnitelman mukainen toiminta ja työkyvyn seuranta ja arviointi
- Koko AMK:n henkilöstölle suunnatut verottomat henkilökuntaedut; ePassi (liikunta ja kulttuuri), Campus Sport
- Tyhy-toiminta sektoreilla ja AMK:n tyhy-ryhmä ja omat terveystalvet (Sun hyvä elämä)

5) *Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä*

Tämä osio on tarkasteltu AMK:n koulutussuunnitelmassa ja sektorikohtaisissa koulutussuunnitelmissa. Koulutussuunnitelma perustuu Turun ammattikorkeakoulun strategian edellyttämien osaamisten lisäämiseen.

- TKI- ohjelmassa tavoitteeksi on asetettu koko henkilöstön TKI- osaamisen kasvattaminen
- Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa on kartoitettu osaamiskapeikat ja niiden edellyttämät toimenpiteet ja vastuut
- Kestävä kehitys- ja vastuullisuusosaamisen kasvattamiseksi käynnistetään jokaiselle työntekijälle oma perehdytys KeVa – asioihin tämän vuoden aikana

#### *6) Suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt*

Tämän suunnitelman toteuttaminen tapahtuu osana normaalia eri tasoilla tapahtuvaa henkilöstöjohtamista. Esihenkilöt päällikkötasolla toteuttavat suunnitelmaa yksikkötasolla ja koulutusjohtajat sektoritasolla. AMK johtoryhmä seuraa henkilöstösuunnitelman toteutumista ja näiden periaatteiden toteutumista osana toiminnanohjausta.

- Eezy Flow – henkilöstökyselyt ja niiden perusteella toteutettavat toimenpiteet (seuranta osana toimintasuunnitelmien kvartaali – ja vuosiraportointia)
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt ja selvitykset suunnitelmien mukaan
- Excellence Polku (EFQM) - itsearviointit

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Arvioidaan, että työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutus tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotuille työntekijöille, ei ole tarvetta järjestää vuonna 2024.

#### *7) Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet*

Se mitä edellä on mainittu kohdassa neljä. Koulutuksella ja erilaisilla työjärjestelyillä (mm. osa-aikaratkaisut, etätyöjärjestelyt, työtehtävien uudelleen järjestely toiminnan sen mahdollistaessa jne.) huomioidaan ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet.

- Kevan ammatillinen kuntoutus ja erilaiset kuntoutustuet (yhteistyössä työterveys- huollon ja Kevan työkykykoordinaattorin kanssa. Työkyvyttömyysriskin vähentäminen on Kevan lakisääteinen tehtävä)
- Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeitten huomioon ottaminen työsuojelulain edellyttämällä tavalla ja työsuojelutoiminnan toimintasuunnitelmissa ja toimenpiteissä

8) *Keinot ja mahdollisuudet, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää*

- Joustava työaika ja saldovapaakäytännöt.
- Esimiehen kanssa sovitut harkinnanvaraiset työvapaat
- Etä- ja hybridityösopimukset. Etätyösopimuksia on työntekijöiden mahdollista sopia esihenkilöiden kanssa 31.12.2024 asti.
- Toimintakulttuuri vapaista työpisteistä ja ns. vapaa liikkuvuus asettua tekemään töitä eri kampusten välillä.

9) *Osatyökykyisten työllistämisen periaatteet*

- Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa varhaisen tuen mallin mukaiset menettelytavat ja- prosessit.
- Tarvittaessa Kelan ja Kevan päätökset osa-aikaratkaisusta ja työtehtävien järjestelyt yhteistyössä jäljellä olevan työkyvyn mukaisesti
- osa-aikatyö, osa- aikaläkkeet ja edellä kohdassa 7 mainitut erilaiset työ- ja kuntoutusjärjestelyt

10) *Joustavat työaikajärjestelyt*

Opetushenkilöstöllä on työehtosopimuksen mukainen mahdollisuus määrätä itse työtekemisen aika ja paikka (aikaan ja paikkaan sitomattoman työn osuus).

Muun henkilöstön kanssa on sovittu liukuvasta työajasta (YT-neuvottelukunta 6.3.2020).

Henkilön työajan käyttöä varten on käytössä mobiilityöaikaleimaus.

Yhteistoimintaneuvottelukunta on käsitellyt henkilöstösuunnitelmaa 2024–2028 kokouksessaan 5.2.2024 ja todennut, että tulevina vuosina henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa tulisi arvioida myös kansainvälisten opiskelijoiden määrän vaikutusta työvoiman tarpeeseen.

Liite 1	Turku AMK Oy:n henkilöstösuunnitelma 2024–2028 kooste
Liite 2	Henkilöstösuunnitelma 2024–2028 YPA -sektori
Liite 3	Henkilöstösuunnitelma 2024–2028 Teli, Terhy, Taide -sektorit

Vararehtori Juhani Soini:

Päätösesitys	Hallitus keskustelee henkilöstösuunnitelmasta 2024–2028 ja päättää suunnitelman esitetyn mukaisesti.
--------------	--

Päätös:	Päätösesitys hyväksyttiin.
---------	----------------------------

## **7 § Yli 200 000 €:n TKI-hankesitoumukset ja hankinnat**

Vararehtori Juhani Soini:

Voimassa olevan johtosäännön mukaisesti rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila tiedottaa hallitukselle allekirjoittamistaan yli 200 000 €:n hankinnoista, taloudellisista sitoumuksista ja jätetyistä tarjousasiakirjoista. Yhtiön hallitus päättää yli 500 000 euron hankinnat ja taloudelliset sitoumukset lukuun ottamatta yhtiön nimissä jätettäviä TKI-toiminnan hankekemuksia, TKI-sopimuksia ja tarjousasiakirjoja.

Liite 1	12.12.2024 mennessä tehdyt yli 200 000 €:n hankesitoumukset
---------	---

Vararehtori Juhani Soini:

Päätösesitys:	Hallitus merkitsee asian tiedoksi.
---------------	------------------------------------

Päätös:	Päätösesitys hyväksyttiin.
---------	----------------------------

**8 § Muut asiat**

Lakimies Jari Niemelä:

Koneteknologiakeskus Turku Oy:n tilannekatsaus.

Katsaus vesiensuojeluyhdistys Pro Litoren toiminnan siirrosta Turun AMK:lle.

Päätös: Asiat merkittiin tiedoksi.

**9 § Kokouksen päättäminen**

Päätös: Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 9.30.

Niko Aaltonen  
Puheenjohtaja

Sami Savolainen  
Sihteeri