

# Turun ammattikorkeakoulu Oy:n toimintakertomus 2022

## Turun ammattikorkeakoulu Oy:n olennaiset tapahtumat tilikaudella

### Turun ammattikorkeakoulu Oy:n strategian eteneminen

Turun ammattikorkeakoulu Oy toteutti laajan sisäisiä ja ulkoisia sidosryhmiä osallistavan strategiaprosessin. Sen lopputuloksena osakeyhtiön hallitus päätti uuden ”Vaikuttava työelämän korkeakoulu” –strategian lanseeraamisesta joulukuun kokouksessaan.

Uuden strategian mukaisesti sydämemme sykkii Varsinais-Suomelle. Lisäämme alueen hyvinvointia ja kilpailukykyä vastuullisesti. Olemme (työ)elämän mittainen kumppani osaamisen lisäämisessä. Koulutuksiimme hakeudutaan sekä Suomesta että maailmalta. Meiltä valmistuu hyvinvoivia osaajia varsinaissuomalaiseen työelämään. Kehitämme kumppaneidemme kanssa ratkaisuja, joiden vaikutus heijastuu laajalti myös alueemme ulkopuolelle.

Strategiassa on neljä strategista teemaa sekä kolme kehittämisen toimintaohjelmaa. Strategisilla teemoilla tarkoitetaan osaamiskokonaisuuksia, joita ammattikorkeakoulu pyrkii laaja-alaisesti kehittämään opinnoissa sekä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa (TKI).

Toimintaohjelmilla tarkoitetaan sisäisiä pitkäkestoisia kehittämisohjelmia.

Strategiset teemat ovat:

- Vihreä talous
- Hyvä elämä
- Meidän Itämeremme
- Kotona hybridimaailmassa

Toimintaohjelmat ovat:

- Vaalimme yhteisömme hyvinvointia
- Olemme hyvä kumppani
- Opimme muuttuvassa maailmassa

Jokaiselle teemalle ja ohjelmalle määritellään vuosittain 3–5 vuoden päähän tulevaisuuteen tähtäävä yleissuunnitelma sekä vuosittaiset ammattikorkeakoulu-, sektori- ja yksikkökohtaiset toimenpiteet ja tavoitteet.

Vuoden 2022 toimintaa leimasi tilanteen palautuminen normaaliksi COVID-19 –pandemian jälkeen. Opiskelijoita ja henkilöstöä tuotiin aktiivisesti takaisin kampuksille yhteisöllisyyden lisäämiseksi. Samalla pandemian aikana saatuja oppeja hybridityöskentelystä vietiin käytäntöön. Pandemian seurauksena opiskelijoiden hyvinvointi on kärsinyt ja tätä varten asiaan pyrittiin kiinnittämään lisähuomiota ohjauksen ja tuen osalta.

Vuonna 2022 toiminnalliset tulokset päättyivät pitkälti koronasta johtuen kaksijakoiseksi, eli osa jäi tavoitetasoa alemmas ja osa ylitti tavoitteet. Taloudellisesti vuosi jäin selkeästi miinukselle palveluntarjoajan systemaattisesta lomapalkkajaksotusvirheestä johtuen. Jos tilanne olisi saatu tietoon vuoden mittaan, se olisi saatu ratkaisua kuluja karsimalla, mutta nyt reagointiaikaa jäi liian vähän.

Toiminnallisista tuloksista merkittävimmät negatiiviset muutokset tavoitteisiin nähden olivat perustutkintotuoton ja jatkuvan oppimisen opintopisteiden tuoton jääminen tavoitteiden alapuolelle. Perustutkinnoissa selittävät tekijät olivat sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden eteneminen toisaalta pandemian vaikutuksesta ja toisaalta alan työtaistelusta johtuneista epävarmuuksista johtuen. Jatkuvässä oppimisessä kysyntä palasi korona-aikaa matalammalle tasolle, joten tarjonnan lisäyksestä huolimatta tulokset laskivat niin paikallisesti kuin kansallisesti.

Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan rahoitus nousi edellisestä vuodesta. Henkilöstön sairaspoissaolojen määrä nousi lievästi, mutta on edelleen varsin maltillisella tasolla.

Tavoitemittaristoon kuulumaton työtyytyväisyysmittari laski lievästi aiemmasta vuodesta.

Valmistuneiden opiskelijoiden tyytyväisyys jatkoi positiivista kehitystään.

Vuoden aikana toteutettiin merkittäviä toimenpiteitä sosiaali- ja terveysalan sekä taide- ja kulttuurialan talouksien saamiseksi taloudellisesti kestäväälle uralle. Molemmat alat pystyivät parantamaan tilannettaan. Sosiaali- ja terveysala nousi positiiviseen tulokseen ja taide- ja kulttuuriala

vähensi merkittävästi miinustaan. Tämä luo hyvän pohjan alojen kehittämiseksi lähivuosina. Tekniikka- ja liiketoimintasektorilla tulos jäi negatiiviseksi, mikä johtui osaltaan aiemmin mainitusta lomapalkkajaksotusvirheestä ja osaltaan liian vähäisestä TKI-työstä.

Vuoden aikana on viety aktiivisesti eteenpäin kolmea ”verkostokampusta” (Health, Tech ja Culture Campus Turku), jotka vahvistavat alueen korkeakoulujen ja keskeisten sidosryhmien yhteistyötä. Kansallisella tasolla Turun ammattikorkeakoulu on osallistunut aktiivisesti korkeakoulutusjärjestelmän yhteiskehittämiseen esimerkiksi Digivisio 2030 -hankkeen osana sekä CampusOnLine- ja Uraseuranta-järjestelmien pääkehittäjänä.

## Hallinto

Osakeyhtiön omistajat pitivät sääntömääräisen yhtiökokouksen 30.5.2022 sekä ylimääräisen yhtiökokouksen 12.12.2022. Osakeyhtiön hallitus piti 10 kokousta vuonna 2022.

Osakeyhtiön hallituksen kokoonpano 30.5.2022 saakka:

Aaltonen Niko, puheenjohtaja

Ratilainen Niina, varapuheenjohtaja

Hannula Mika, jäsen

Laakso Maaret, jäsen

Lahti Mari, jäsen

Lahtinen Pyry, jäsen

Niemelä Jari, jäsen

Salenius-Ranki Marja, jäsen

Sundman Pekka, jäsen

Osakeyhtiön hallituksen kokoonpano 30.5.2022 lähtien:

Aaltonen Niko, puheenjohtaja

Eloranta Eeva-Johanna, varapuheenjohtaja

Hannula Mika, jäsen

Kyynäräinen Niko, jäsen (12.12.2022 asti)

Lahti Mari, jäsen

Lahtinen Pyry, jäsen

Mannervesi Mika (12.12.2022 alkaen)

Niemelä Jari, jäsen (24.10.2022 asti)

Niemi Matti, jäsen (12.12.2022 alkaen)

Salenius-Ranki Marja, jäsen

Uusitalo-Heikkinen Mervi, jäsen

Turun ammattikorkeakoulu Oy:n rehtori-toimitusjohtajana toimii FT, dosentti Vesa Taatila.

Turun ammattikorkeakoulu Oy:n alueneuvottelukunta kokoontui vuonna 2022 neljä kertaa.

Alueneuvottelukunnan jäseninä toimivat 2022:

Annika Dahlsten, jäsen

Jarkko Heinonen, jäsen

Veijo Hyvönen, jäsen

Lauri Inna, jäsen

Suvi Innilä, jäsen

Sari Laakso, jäsen

Jyrki Meri, jäsen

Jyrki Moilanen, jäsen

Tapani Mylly, jäsen

Anna Mäkipää, jäsen

Niina Nurmi, jäsen

Jussi Ohlsson, jäsen

Anneli Pahta, jäsen

Taina Tallbacka-Kitola, jäsen

Jukka Vakula, jäsen

Veli-Matti Viitanen, jäsen

## **Ydintoiminnot**

Vuonna 2022 Turun ammattikorkeakoulussa oli 9 913 (läsnä olevat nuoret ja aikuiset) AMK- tutkintoa suorittavaa opiskelijaa (9 394 vuonna 2021). Ylemmän AMK -tutkinnon suorittajia oli vastaavasti 1 652 (1 468 vuonna 2021). Tutkinto-opiskelijoiden yhteismäärä kasvoi näin ollen edellisvuodesta 11 565 opiskelijaan, kun vuonna 2021 opiskelijoita oli kaikkiaan 10 862.

Ammattikorkeakoulun koulutustehtävän tuloksellisuus parani edellisestä vuodesta tutkintotuotolla mitattuna. Vaikka AMK-tutkinnon suorittaneiden määrä laski edellisen vuoden toteumasta 1 651 tutkintomäärään 1 640 (-11). YAMK-tutkinnon suorittaneiden määrä nousi sitä vastoin edellisestä vuodesta 17 tutkinnolla määrään 354 (337 vuonna 2021). Vuoden 2022 tutkintotuotto oli näin ollen yhteensä 1 994 valmistunutta, mikä oli 6 tutkintoa enemmän kuin edellisenä vuonna (1 988 vuonna 2021).

Jatkuvan oppimisen opintopisteiden tuotto laski vuoden 2021 vajaasta 38 000 pisteestä reiluun 34 000 pisteeseen. Valtakunnallisessa toimialan vertailussa määrä on hyvin maltillinen ja tavoitteeksi onkin asetettu reilu pistetuoton kasvu tulevina vuosina. Julkaisumäärä kasvoi edellisestä vuodesta 1 092 julkaisuun (917 vuonna 2021).

Opiskelijat ovat opiskelijapalautteiden mukaan kohtalaisen tyytyväisiä saamaansa opetukseen. Opiskelijoiden yleinen tyytyväisyys oli opiskelijabarometrin mukaan 3,5. Luku laski hieman viime vuodesta (3,62 asteikolla 1–5). Sen sijaan valmistumisvaiheen opiskelijoille kohdistetun AVOP-kyselyn (asteikko 1–7) mukaan yleinen tyytyväisyys on edelleen hieman noussut sekä AMK- että YAMK-tutkinnon suorittaneiden kyselyssä. AMK-tutkinnoissa tyytyväisyyden keskiarvo oli 5,18 (5,11) ja YAMK-tutkinnoissa 5,63 (5,59).

Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan (TKI) ulkoisilta rahoittajilta saatu rahoitus on noussut tasaisesti vuodesta 2015 lukuun ottamatta vuoden 2021 laskua. Vuonna 2022 TKI-toiminnan ulkoisen

rahoituksen määrä kasvoi jälleen edellisen vuoden 9,2 milj. eurosta 10,36 milj. euroon eli 13,4 prosenttiin kokonaistuloista (12 % vuonna 2021). AMK:n hankkeitten omarahoitusosuus TKI-toiminnan kokonaistaloudesta oli 2,83 milj. euroa eli 21,5 %. TKI-toiminnan kokonaisrahoitus oli näin ollen 13,19 milj. euroa (ed. vuosi 11,53 milj. euroa). Vuonna 2023 ulkoisen rahoituksen odotetaan edelleen kasvavan useiden kooltaan merkittävien jo myönnettyjen rahoituspäätösten myötä. TKI-toiminnan ulkoisen rahan määrällä mitattuna Turun AMK on edelleen yksi menestyneimmistä ammattikorkeakouluista Suomessa.

Taloushallinnon koodiston määrittelemän liiketoiminnan volyyymi ja tulos nousivat edellisestä vuodesta. Vuoden 2022 liikevaihto oli 3,76 milj. euroa (3,68 milj. euroa vuonna 2021). Tulokseksi kaikkien kulujen jälkeen jäi 131 142 euroa (77 701 euroa vuonna 2021).

## Henkilöstö

### Henkilöstörekrytoinnit

Vuonna 2022 rekrytointeja tehtiin kaiken kaikkiaan saman verran kuin vuonna 2021, mutta vakinaisten työntekijöiden ja erityisesti opetushenkilöstön määrä kasvoi ja vastaavasti tilapäisen muun asiantuntijahenkilöstön työvoiman tarve väheni.

Vuoden aikana rekrytoitiin vakinaiseen tai yli vuoden kestävään määräaikaiseen työsuhteeseen yhteensä 58 (57 vuonna 2021) henkilöä. Vakinaiseen työsuhteeseen otettiin 37 (29 vuonna 2021) henkilöä, mikä on kahdeksan henkilöä enemmän kuin edellisenä vuotena. Työnantajan pysyvän työvoiman tarve vakinaistaa näkyi myös siinä, että määräaikaisia otettiin vastaavasti vähemmän eli 21 (28 vuonna 2021) henkilöä. Vuonna 2022 vakinaisten rekrytointien osuus oli noin 64 % (51 % vuonna 2021) kaikista rekrytoinneista.

Vakituista opetushenkilöstöä palkattiin 25 (13 vuonna 2021) henkilöä, mikä on huomattavasti enemmän kuin edellisinä vuosina 2020–2021 yhteensä. Opetushenkilöstön rekrytointeja tietyillä osaamisalueilla hankaloitti edelleen ammattialojen yleinen työvoimapula (mm. rakennusteollisuus), mutta tästä huolimatta saatiin tarvittavat rekrytoinnit tehtyä ulkopuolisten rekrytointifirmojen erilliskampanjoilla ja työntekijöiden verkostojen kautta. Tähän liittyen on kiinnitetty erityistä huomiota työnantajamielikuvaan.

Rekrytointimarkkinoinnissa kokeiltiin uusia yhteistyökumppaneita. Rakennusteollisuuden osaamisalueella kokeiltiin HR-palveluiden koordinoimana headhunter-palvelua, ja monella mulla Tekniikan ja liiketoiminnan sektorin osaamisalueilla ostettiin kampanjanäkyvyyttä Jobillalta.

Uutta vakinaista opetushenkilöstöä rekrytoitiin viime vuonna erityisen paljon. Opetushenkilöstön osuus kaikista vakinaisista ja yli vuoden määräaikaisista rekrytoinneista kasvoi viime vuoden 25 %:sta 47 %:iin. Muun henkilöstön osuus rekrytoinneista oli 53 % (75 % vuonna 2021). Muun henkilöstön rekrytoinneista 39 % (27 % vuonna 2021) oli vakituisia ja 61 % (63 % vuonna 2021) määräaikaisia työsuhteita. Luvut osoittavat, että tilapäisen asiantuntijahenkilöstön työvoiman tarve väheni.

## REKRYTOINNIT 2021 JA 2022/Vakinaiset ja yli vuoden

### kestäneet määräaikaiset

	Vakituinen		Määräaikainen		Kaikki yhteensä		Osuus	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Opetushenkilöstö	25	13	2	1	27	14	47 %	25 %
Muu henkilöstö	12	16	19	27	31	43	53 %	75 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Opiskelija-assistenttien rekrytoinnit

Opiskelija-assistenttien työsuhteita solmittiin 257 kpl (vuonna 2021 231 kpl). Opiskelija-assistenttien rekrytointien määrä kasvoi hieman yli 11 %. Opiskelija-assistenttien työsuhteita solmittiin 26 työsuhdetta enemmän kuin vuonna 2021.

TeLi palkkasi opiskelija-assistentteja edellisen vuoden tapaan eniten, vaikka rekrytointien lukumäärä laski yhdeksällä työsuhteella. Telin osuus opiskelija-assistenttien rekrytoinneista oli 46 % ja 119 työsuhdetta.

TerHyn opiskelija-assistenttien rekrytoinnit pysyivät samalla tasolla.

Sektoreista erityisesti Taideakatemia ja Yhteiset palvelut lisäsivät opiskelija-assistenttien palkkaamista. Taideakatemian osuus opiskelija-assistenttien rekrytoinneista oli 7 % ja 19 työsuhdetta. Yhteisten palveluiden osuus opiskelija-assistenttien rekrytoinneista oli 43 % ja 111 työsuhdetta.

### OPISKELIJA-ASSISTENTIT 2022/työsuhteiden määrä

Sektori	vuosi 2022		vuosi 2021	
	Lukumäärä	Osuus	Lukumäärä	Osuus
Taideakatemia	19	7 %	6	3 %
TELI	119	46 %	128	55 %
Terhy	8	3 %	8	3 %
Yhteiset palvelut	111	43 %	89	39 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>257</b>	<b>100 %</b>	<b>231</b>	<b>100 %</b>

## Henkilöstörakenne

Henkilöstö *lukumäärä* oli vuoden päättyessä 878 (799 vuonna 2021) henkilöä. Henkilöstön määrä *henkilötyövuosina* oli 711,43 htv:ta (716,9 vuonna 2021). Henkilöstön määrä henkilötyövuosina mitattuna laski vajaalla kuudella henkilötyövuodella edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilömäärän laskua selittää osittain laskentahetki 31.12.2022. Eläkkeiden indeksitarkistusten vuoksi työntekijöitä siirtyi poikkeuksellisen paljon eläkkeelle 30.11.2022 ja vuoden viimeiseen päivään mennessä uudet palkatut henkilöt eivät vielä olleet ehtineet aloittaa.

Henkilöstön keski-ikä oli 46,2 (Saima HR 31.12.2022) ja vuonna 2021 keski-ikä oli 47,8 vuotta (BI-raportti)<sup>1)</sup>. Henkilöstöstä lähes 65 % on ikäryhmissä 40–59 vuotta. Henkilöstön keski-ikä kääntyi odotetusti laskuun eläköitymisen aiheuttamien lisääntyneiden rekrytointien myötä. Merkittävimmin henkilöstön vähentyminen näkyi 60–69-vuotiaiden ikäryhmässä ja naisten kohdalla.

<sup>1)</sup> Keski-ikä laskentatavan muutos ja keski-ikä tieto ei ole täysin vertailukelpoinen vuosien 2021–2022 kesken.



## Henkilöstön ikärakenne ja ikäryhmien prosenttiosuudet

2021	Ikmäärinä			2022				
	ikäryhmät	Miehet	Naiset	% osuus	ikäryhmät	Miehet	Naiset	% osuus
	_29	18	22	4,8 %	_29	12	15	4 %
	30–39	56	92	17,6 %	30–39	50	84	17 %
	40–49	104	153	30,6 %	40–49	103	157	34 %
	50–59	101	144	29,2 %	50–59	98	137	31 %
	60–69	58	91	17,8 %	60–69	43	67	14 %

## Eläköityminen

Vuonna 2022 keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 65,2 vuotta (64,9 vuonna 2021). Naiset eläköityvät 65,1-vuotiaina ja miehet 65,4-vuotiaina. Viime vuosina on näkynyt merkittävä muutos siinä, että eläkkeelle siirrytään yhä myöhemmin.

Vuoden aikana eläköityneitä oli yhteensä 24 (28 vuonna 2021) henkilöä, joista 20 henkilön työsuhde päättyi siirtymisestä vanhuuseläkkeelle. Kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yksi henkilö ja kolme henkilöä siirtyi osa-aikaiselle eläkkeelle. Vuonna 2022 oli poikkeuksellista se, että eläkkeiden indeksitarkistuksista johtuen eläköityminen ajoittui marraskuun loppuun. Hyvin pitkään vuonna 2022 näytti siltä, että eläkepiikki siirtyy vuodelle 2023.

Edelleen eläköitymisen ajallinen kohdistuminen ja ennakointi tulee olemaan haasteellista henkilöstösuunnittelussa ja käytännön varautumisessa. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa on todettu, että eläköityminen tulee olemaan tulevina vuosina merkittävää erityisesti TeLin sektorilla. Henkilöstörakenteen muutoksissa tulee varautua osaamisen poistumiseen, tulevaisuuden osaamistarpeiden rekrytointiin.

## Henkilöstön vaihtuvuus ja kansainväliset rekrytoinnit

Henkilöstön vaihtuvuus kasvoi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2022 irtisanoutumisia muista syistä oli 29, kun edellisen vuoden luku oli 23.

Ulkomaalaistaustaisten päätoimisten työntekijöiden määrä oli samalla tasolla kuin aiemmin; heitä oli vuoden lopussa yhteensä 29 (27 vuonna 2021) henkilöä ja 16 (15 vuonna 2021) eri kansalaisuutta.

Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekrytointia hankaloittivat edelleen maahanmuuttoviranomaisten työlupa- yms. käytännöt ja muut toiminnalliset viipeet. Joissakin tapauksissa ulkomailta rekrytoitu henkilö ei koskaan saapunut Suomeen eikä heihin myöskään saatu enää yhteyttä.

Vuonna 2022 rekrytoitiin Suomen ulkopuolelta lähes kymmenen henkilöä Turun ammattikorkeakouluun. Rekrytointi ja työsuhteen alku edellyttää Suomen ulkopuolelta muuttavien kohdalla erilaista panostusta mm. maahantuloprosessien ja paikallisen työkulttuurin vierauden vuoksi kuin perusmuotoinen rekrytointiprosessimme.

## Sairauspoissaolot

Korona-tilanteen jälkeen työn tekemisen tavat muuttuivat. Etä- ja hybridityö tuli jäädäkseen ja on haastanut työyhteisössä työntekijöiden kokeman työtyytyväisyyden ja yhteisöllisyyden niin myönteisesti kielteisestikin. Henkilöstön kokemukset etä- ja hybridityömallista ovat kahtiajakautuneet.

Sairauspoissaoloja oli 1,9 % (1,4 % vuonna 2021). Sairauspoissaolot kasvoivat merkittävästi rajoitusten väljentyessä ja uusien koronavirusten kiertäessä edelleen yhteisössä normaalien kausi-influenssien ja muiden tarttuvien tautien lisäksi. Koronaa sairastettiin viime vuoden keväästä vuoden loppuun keskimäärin noin viiden päivän poissaolajaksoissa. Vahvistettuja koronatartuntoja on ilmennyt edelleen vuoden 2023 puolella.

## Henkilöstökyselyn tulokset

Seitsemännen kerran toteutetun henkilöstökyselyn tulokset vuodelta 2022 valmistuivat alkukeväästä 2023. Vastausprosentti oli 82,5 (80 vuonna 2021). Tulokset parantuivat edellisvuodesta, ja ne olivat ensimmäistä kertaa korkeammat suhteessa koulutusorganisaatioihin. Tulosten mukaan päätöksenteko Turun ammattikorkeakoulussa on tehokasta, henkilöstö luottaa ylimmän johdon kykyyn tehdä oikeita päätöksiä ja strategia ja tulevaisuuden näkymät on viestitty hyvin. Myönteistä kehitystä oli tapahtunut erityisesti siinä, että

henkilöstö kokee arvojen ja päämäärien olevan tavoittelemisen arvoisia. Myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemuksessa jatkui positiivinen kehitys. Parannettavaa on henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimisessa ja ammatillisen kehittymisen tukemisessa. Tulosten pohjalta laaditaan yksikkö-, sektori- ja AMK-tasoisia kehittämistoimenpiteitä, joita seurataan osana toiminnanohjausta.

## **Toiminnalliset HR-tulokset**

Vuoden 2022 alussa koko henkilöstön käyttöön tuli HR-tietojärjestelmä Saima HR, ja palkanlaskenta siirtyi Onvire Oy:lta Administer Oy:lle. Vuosi 2022 on osoittanut, että ulkoinen palkanlaskentapalvelu ei toteutunut Turun ammattikorkeakoulun kilpailuttamalla ja toivomalla tavalla. Edellä mainitusta johtuen puolesta välissä kertomusvuotta aloitettiin valmistella yhteistyössä HR-palveluiden ja talouspalveluiden kanssa palkanlaskennan ottamista omaksi työksi.

Valmistelua sopimusneuvottelujen aloittamisesta Saima HR:n säilyttämiseksi ja palkanlaskentapalvelusta irtautumisesta aloitettiin loppuvuodesta.

Saima HR- tietojärjestelmä on tarkoittanut merkittävää toimintatapojen muutosta ja myös HR-työn ja henkilöstöjohtamisen ja siihen liittyvän toiminnan merkittävää tehostamista. Muutos on myös vaikuttanut myös etätyökäytänteiden vakiinnuttamisen ja kaikkien eri henkilöstötoimintojen keskittämisen yhteen Saima HR-järjestelmään; kesällä 2022 etätyösopimukset laadittiin ja hyväksyttiin Saima HR:ssä ja samoin loppuvuodesta alkoi valmistelu arviointi- ja kehityskeskustelulomakkeen siirtämisestä Saima HR:ään.

Turun ammattikorkeakoulun työmatkat hoidetaan uudella sovelluksella (M2) ja uuden toimintatavan mukaisesti, eri sektoreiden ja eri yksiköiden työntekijöistä muodostuvassa matkapalvelutiimissä. Uusi toimintatapa on osoittautunut toimivaksi ja se on saatu vakiinnutettua kertomusvuonna. Matkapalvelutiimi on tehnyt yhdessä merkittävää kehittämistyötä matkapalveluprosessi- ja hyväksymiskäytännöissä.

Erasmus-apurahoilla rahoitettu henkilöstöliikkuvuus käynnistyi keväällä 2022 koronapandemian aikaisen tauon jälkeen. Apurahojen hakemisen, myöntämisen ja hallinnoimisen prosesseja tarkasteltiin, ja niissä todettiin muutostarpeita. Syksyllä 2022 HR-palvelut valmisteli taloushallinnon tuella apurahan hakulomakkeen integroimista M2-matkahallintajärjestelmässä toimivalle matkasuunnitelmalomakkeelle. Tämä vähentää matkustamiseen ja henkilöstöliikkuvuuteen liittyvää hallinnollista työtä matkustajan näkökulmasta. Uudella toimintamallilla, joka otettiin käyttöön vuodenvaihteessa 2022–2023, varmistetaan Erasmus-

apurahojen rahoittajan vaatiman dokumentaation oikeellisuus sekä apurahojen kohdistus ajantasaisesti apurahakelpoisiin ulkomaanmatkoihin.

Yhteistoimintalain muutokseen, joka tuli voimaan vuoden 2022 alusta, oli valmistauduttu hyvin jo vuoden 2021 aikana. Henkilöstöjärjestöjen ja henkilöstön kanssa yhteistyössä valmisteltu työyhteisön kehittämissuunnitelma saatiin valmiiksi keväällä 2022. Jatkuvan vuoropuhelun hengessä on pidetty kuukausittain säännöllisiä vuoropuhelutapaamisia eri teemoista HR-palveluiden ja henkilöstöjärjestön edustajien kanssa. Lisäksi on pidetty yhteistoimintaneuvottelukunnan kokousten yhteydessä kolme vuorovaikutusfoorumia.

Vuonna 2022 jatkettiin 2021 aloitettuja sisäisesti omalla henkilöstöllä tuotettuja esihenkilövalmennuksia ja samansisältöistä koulutusta on tarjottu myöskin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon johtamiskoulutuksissa.

Intro-ohjelman kautta toimiva Turun AMK:n yleisperehdytysuunnitelma käynnistettiin vuonna 2022 yli 80 uudelle työntekijälle. Työntekijöiden palaute yhdenmukaisesta yleisperehdytyksestä on ollut erittäin hyvää.

Vuoden 2022 aikana päivitettiin Turun AMK:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, joka tuli voimaan tammikuussa 2023. Suunnitelman päivitystyössä huomioitiin henkilöstön ja opiskelijoiden yhdenvertaisuuskyselyn tulokset, henkilöstökyselyn ja opiskelijabarometrin tulokset sekä muista kanavista ja kyselyistä saatu numeraalinen ja kvalitatiivinen tieto yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tosiasiallisesta tilasta. Päivitystyössä otettiin huomioon myös yhdenvertaisuuslain (1325/2014) osittaisuudistus sekä Euroopan komission Horisontti Eurooppa -hankerahoitusehtojen asettamat suuntaviivat tutkimusorganisaatioiden tasa-arvosuunnittelulle. Kehittämisen teemoiksi, joiden alle koottiin teemaa edistäviä toimenpiteitä aikatauluineen ja vastuutahoineen, valikoituivat sekä henkilöstöä että opiskelijoita etnisen tasa-arvon ja erikielisten yhdenvertaisuuden edistäminen, avoimen keskusteluilmapiirin ja psykologisen turvallisuuden edistäminen, saavutettavuuden kehittäminen sekä sukupuolten tasa-arvo ja sukupuolinäkökulmien valtavirtaistaminen. Lisäksi henkilöstön kohdalla viides kehittämisteema on urakehityksen ja kouluttautumisen yhdenvertaisuuden edistäminen. Uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma jalkautetaan kevään 2023 aikana.

Yhteiskunnallisen tiedostavuuden lisääntyessä entisestään suunnitelman on todettu olevan aiempaa merkityksellisempi organisaation maineen sekä sisäisen ja ulkoisen työnantajakuvan kannalta.

Turun AMK:n urapolkumallia arvioitiin ja päivitettiin keväällä 2022. Tavoitteena oli urapolkumallin kriteerien ja soveltamisen selkeyttäminen. Selkiyttämisen myötä urapolkumallin soveltaminen palkkausjärjestelmänä työtehtävien arvioinnissa on esihenkilöille sujuvampaa. Myös työntekijöille selkiyttäminen avaa paremmin sitä,

millä kriteereillä heidän työtehtäviensä vaativuutta arvioidaan. Muun kuin opetushenkilöstön urapolulle integroitiin ns. tutkijan urapolku, minkä ansiosta tutkimustyötä tekevien työtehtävät voidaan selkeämmin sijoittaa urapolulle. Päivitetty urapolkumalli julkaistiin ja otettiin käyttöön vuodenvaihteessa 2022–2023.

Jatkumona urapolkumallin päivitystyölle HR-palvelut sai toimeksiannon arviointi- ja kehityskeskusteluprosessin päivittämisen ja kehittämisen. Syyskaudella 2022 kehittämistyötä tekemään perustettiin työryhmä. Työryhmän tavoitteena oli mm. päivityn urapolkumallin mukaan laatia ohjeistusta arviointi- ja kehityskeskustelujen käymiseen ja varmistaa Turun ammattikorkeakoulun strategisten tavoitteiden toteutuminen niin työntekijöiden osaamisen ja toiminnallisen perustyön osalta. Prosessiohjeistus sisälsi yhdistetyn arviointi- ja kehityskeskustelulomakkeen Saima HR:ssa ja ensimmäistä kertaa esihenkilöiden oman lomakkeen, jossa huomioidaan esihenkilötyön vaatimukset. Uusi prosessi ja lomakkeet otettiin täysimääräisesti käyttöön alkuvuonna 2023.

Vuonna 2022 HR-palvelut teki taustaselvitystä työnantajamielikuvan kehittämistä varten yhteistyössä viestintäpalveluiden kanssa. Kehittämistoimenpiteitä toteutettiin jo selvityksen tekemisen yhteydessä (esim. hakuilmoitukset ja verkkosivuston työnantajisivujen sisältö).

HR-palvelut laativat yhdessä työsuojelun kanssa Turun AMK:n päihdeohjelman, jossa on kuvata työntekijän, työnantajan, esihenkilön, työterveyshuollon ja työsuojelun vastuut ja tehtävät sekä toimintamallit eri päihdehaittilanteisiin. Päihdeohjelmaa esiteltiin koko henkilöstön lisäksi erikseen esihenkilöille. Päihdeongelmia ehkäisevä toiminta on osa työhyvinvointi- ja työturvallisuustyötä, ja linjassa varhaisen puuttumisen mallin kanssa.

Länsirannikon työterveys aloitti työterveyshuollon palveluntuottajana vuoden 2022 tammikuussa. Salon toimipisteen työntekijöiden osalta syyskuun alusta. Toteutimme henkilöstöllemme loppuvuodesta tyytyväisyyskyselyn työterveyshuollon palveluista. Kyselyn kautta toimimme samalla tutuksi työterveyssuunnitelmaa, eri palautekanavia ja työkyvyn hallintamallia. Kyselyyn vastasi 212 henkilöä. Vastaaajista 71 % oli erittäin tai melko tyytyväinen palveluun, tyytymättömien osuus 21 %. Keskiarvoksi tuli 3,0 (4=paras). Hyödynnämme tuloksia palveluiden kehittämiseen yhteistyössä Länsirannikon työterveyden kanssa, jonka kanssa käymme säännöllistä vuoropuhelua.

## Kampusratkaisut

Linnankadun taidekampuksen kolmelle vuodelle ja kahden eri kiinteistön välille jakaantuneet peruskorjausluonteiset korjaustyöt päättyivät vuonna 2022. Vaiheittain tehtyjä kunnostustoimia kohdennettiin viimeisenä vuotena etenkin kuvataiteen ja esittävän taiteen käyttämiin oppimis- ja esitystiloihin. Vuosi päättää Turun AMK:n mittavat, vuonna 2018 alkaneet toimitilamuutokset.

## Olennaiset tapahtumat tilikauden jälkeen

Keväällä 2023 TES sopijaosapuolet ovat neuvotelleet voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisesta, 1.6.2023 voimaantulevasta kehittämiserästä sekä niin sanotusta perälautakirjauksesta. Sopijaosapuolet toteavat, että 1.6.2023 voimaan tuleva, niin sanottu keskitetty kehittämiserä suuruudeltaan 0,7 % kohdennetaan yleiskorotuksena peruspalkkaan tai siihen rinnastettavaan kuukausipalkkaan. 13.6.2022 pöytäkirjan perälautakirjaukseen perustuen maksetaan: Kertapalkkio elokuussa 2023 suuruudeltaan 500 euroa. Peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 0,7 prosentin yleiskorotuksella 1.12.2023. Em. perälautakirjaukseen perustuvat erät eivät ole olleet tiedossa AMK:n budjetoinnissa syksyllä 2022.

## Arvio todennäköisestä tulevasta kehityksestä

Turun ammattikorkeakoulu tulee jatkamaan strategiansa sekä tavoitesopimuksensa määrittämiä toimenpiteitä. Henkilöstö- ja opiskelijatytyväisyyden sekä taloudellisen tehokkuuden jatkuva parantaminen tulevat olemaan erittäin tärkeässä roolissa tulevina vuosina.

Ydintoimintojen osalta tuloskehityksen katsotaan jatkuvan tasaisena. Kaikki ammattikorkeakoulut tekevät parhaillaan suurta kehitystä oppimistoiminnan optimoinnissa, mistä johtuen suhteellisen aseman ylläpito vaatii jatkuvaa toiminnan kehittämistä. Opiskelijamäärät tulevat nousemaan edelleen johtuen kansallisista lisäaloituspaikkarahoituksista. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan tulokset vaikuttavat nousevan tasaisesti lähivuosina etenkin kansainvälisten rahoitusten vahvistuessa.

Vuonna 2023 aletaan valmistautua tulevan sopimuskauden (2025–2028) neuvotteluihin. Vuoden aikana tullaan määrittelemään mahdolliset muutokset ammattikorkeakoulujen rahoitusmalliin ja ohjauskäytäntöihin. Turun ammattikorkeakoulu pyrkii olemaan tiiviisti mukana näissä neuvotteluissa varmistaakseen niiden oikeansuuntaisen kehityksen. Lisäksi vuoden aikana otetaan palkanlaskenta

ammattikorkeakoulun omaksi toiminnaksi, jotta voimme varmistaa, ettei vuoden 2022 virheellinen toimintatapa toteudu jatkossa.

Viime vuosien merkittävien muuttojen ja investointien johdosta ammattikorkeakoulun poistot ovat lähivuosina normaalitasoa korkeammalla. Tämä rasittaa kulurakennetta etenkin vuoteen 2023 saakka, minkä jälkeen poistot alkavat tasaisesti vähenemään vuoteen 2025 mennessä.

Taloudellisesti yhtiön tulee jatkossa laajentaa rahoituspohjaansa. Valtion rahoitus ei tule kasvamaan merkittävästi tarkasteluajanjaksolla, joten oletettujen strategisten tavoitteiden saavuttaminen vaatii muiden rahoituslähteiden roolin vahvistamista. Samalla yhteistyötä alueen julkisten ja yksityisten elinkeinotoimijoiden kanssa tulee vahvistaa kilpailumahdollisuuksien optimoinniksi.

## **Arvio merkittävimmistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä**

Vuoteen 2023 kohdistuu kohtuullinen riski perustutkintovalmistumisten osalta. Etenkin sosiaali- ja terveysalalla vuoden 2022 työtaistelu on aiheuttanut negatiivisia vaikutuksia opiskelijoiden etenemiselle ja pysymiselle alalla. Tilanteeseen on tehty varautumissuunnitelma, mutta on olemassa riski, että valmistumiset jäävät suunnitellun alle, millä olisi vaikutusta tulosrahoitusasemaan pitkällä tähtäimellä.

Vuoden 2023 aikana tullaan mahdollisesti tekemään muutoksia ammattikorkeakoulujen rahoitusmalliin. Asia on poliittisesti herkkä, mikä saattaa aiheuttaa merkittäviäkin muutoksia nykyiseen malliin. Tilanteeseen varaudutaan olemalla aktiivisesti mukana siihen liittyvissä keskusteluissa ja selvityksissä, sekä vaikuttamaan tarvittaessa poliittisen puolen kautta.

Vuonna 2023 tullaan viemään kansallista digivisio 2030 –projektia lähemmäs käytäntöä. Siihen liittyy useita riskeiksi arvioituja elementtejä, kuten kustannusten nousua sekä autonomisen päätöksentekovallan valumista korkeakoulun ulkopuolelle. Näihin riskeihin varaudutaan toimimalla aktiivisesti projektissa mukana. Jos kuitenkin alkaa näyttää siltä, että suunta on Turun ammattikorkeakoulun kannalta väärä, varaudutaan myös vetäytymään hankkeesta sivuun.

Korkeakoulutukseen liittyy huomattava maineriski mahdollisten väärinkäytösepäilysten tai tuotetun osaamisen laatuun liittyvien kyseenalaistusten suhteen. Näihin riskeihin varaudutaan aktiivisella mediaseurannalla ja tarvittaessa nopealla reagoinnilla. Peruslinjana on toimia mahdollisissa epäilyksissä täysin avoimesti ja korjata tarvittaessa toimintatapoja.

## Yhtiön talous

Vuonna 2022 talous pysyi suhteellisen vakaana. Strategiarahan sisältävä valtionosuus nousi edellisen vuoden 57,47 milj. eurosta 59,48 milj. euroon, johon sisältyy myös strategiarahoituksen ohjelmarahoitusta 847 000 euroa. Tilikauden tulos osoittaa tappiota 795 817,30 euroa, kun budjetoitu tulos oli 50 000 euroa.

Negatiivista kokonaistulosta selittää palkanlaskennan palveluntuottajan keväästä 2022 jatkunut lomapalkkajaksotusten laskennassa ollut virhe, jonka palveluntuottaja on saanut oikaistua kirjanpitoon vasta 13.1.2023 joulukuuhun 2022 vaikuttavasti. Syy virheeseen on se, että lomapalkkavarausten 2022 laskennassa palveluntuottaja on käyttänyt jakajana virheellisesti kalenteripäiviä, vaikka jakajan olisi pitänyt olla 20,83.

Joulukuussa oikaistun lomapalkkavarauksen kustannusvaikutus on yli 800.000 euroa. Näin ollen ilman jaksotusvirhettä tulos olisi positiivinen. Talouden seurantajärjestelmät, etenkin kuukausittainen välitilinpäätöslaskelma on vuosien aikana osoittanut toimivuutensa ja mikäli jaksotusperuste olisi saatu oikaistua aikaisemmin jo tilikauden aikana, eikä tilinpäätöshetken jälkeen, liikevaihdosta yhden prosentin negatiivinen poikkeama olisi saatu korjattua operatiivisin toimenpitein.

Yhtiön kokonaistulot olivat 77,07 milj. euroa (ed. vuosi 76,81 milj. euroa) ja alittavat budjetoidun tulostavoitteen 78,04 milj. euroa, mutta vastaavasti vuoden 2022 kokonaismenot, yhteensä 77,86 milj. euroa (ed. vuosi 75,29 milj. euroa) alittavat niin ikään budjetoidut menot 77,99 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 ennakkoidusti edellisen vuoden 9,2 milj. eurosta 10,36 milj. euroon eli 13,4 prosenttiin kokonaistuloista (12 % vuonna 2021). AMK:n hankkeitten omarahoitusosuus TKI-toiminnan kokonaistaloudesta oli 2,83 milj. euroa eli 21,5 %. TKI-toiminnan kokonaisrahoitus oli näin ollen 13,19 milj. euroa (ed. vuosi 11,53 milj. euroa). Vuonna 2023 ulkoisen rahoituksen odotetaan edelleen kasvavan useiden kooltaan merkittävien jo myönnettyjen rahoituspäätösten myötä. TKI-toiminnan ulkoisen rahan määrällä mitattuna Turun AMK on edelleen yksi menestyneimmistä ammattikorkeakouluista Suomessa.

Taloushallinnon koodiston määrittelemän liiketoiminnan volyyymi ja tulos nousivat edellisestä vuodesta. Vuoden 2022 liikevaihto oli 3,76 milj. euroa (3,68 milj. euroa vuonna 2021). Tulokseksi kaikkien kulujen jälkeen jäi 131 142 euroa (77 701 euroa vuonna 2021).



Tilikauden menoista suurin erä oli henkilöstökulut 48,79 milj. euroa (ed. vuosi 47,47 milj. euroa), mikä on 62,7 % 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 2022 kiinteistökulujen netto vuokratuloilla vähennettynä oli 15,71 milj. euroa (ed. vuosi 14,59 milj. euroa), mikä on 20,2 % yhtiön menoista.

Joukkovelkakirjalainoja sisältävän, alun perin pääomaltaan 4 milj. euron lahjoitusvaroin hankitun sijoitussalkun korkotuotto oli 132 425 euroa (102 343 euroa vuonna 2021). Salkun kokoon on vaikuttanut tulosvaikutteisesti kirjattu markkina-arvon lasku 194 743 euroa. Salkun tilinpäätöspäivän markkina-arvo (= kirjanpitoarvo) oli 3,724 milj. euroa. Sijoitustoiminnan tuotto arvonmuutoksella oikaistuna on -0,17 %

AMK omistaa 15 450 587 Turun teknologiakiinteistöt Oy:n osaketta, mikä tuottaa 9,46 %:n omistuksen yhtiöön. Osinkotulot TTK Oy:ltä olivat 417 164 euroa (532 000 euroa vuonna 2021), eli 2,03 prosenttia 20,5 milj. euron sijoitukselle.

Ammattikorkeakoulun varallisuusasema pysyi edelleen vakaana. Tätä osoittaa mm. erinomaisella tasolla oleva vakavaraisuuden tunnusluku omavaraisuusaste 65,4 % (ed. vuosi 63,71 %). 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 lomapalkkakajaksotusvirhettä lukuun ottamatta ammattikorkeakoulun vuoden 2022 talous pysyi suunnitellun mukaisena.

## **Yhtiön osakkeet**

Yhtiöllä on 100 osaketta, joiden nimellisarvo on 5 000 euroa. Kukin osake oikeuttaa yhteen ääneen yhtiökokouksessa. Yhtiön tarkoituksena ei ole tuottaa voittoa, eikä se jaa osinkoa tai tuota muuta taloudellista etua osakkeenomistajalle tai muulle toimintaan osallistuvalla. Mahdollinen voitto käytetään yhtiön toiminnan kehittämiseen. (Osakassopimus 17.9.2014; Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932, §5)

## Hallituksen esitys tulosta koskeviksi toimenpiteiksi

Tilikauden tappio on -795 817,30 euroa. Hallitus esittää, että tilikauden tappio siirretään voittovarojen tilille oman pääoman vähennykseksi ja että osinkoa ei jaeta.

## Toiminnalliset ja taloudelliset tulokset

### Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Turun ammattikorkeakoulu välinen sopimus 2021–2024

Sopimuksen edellyttämien tutkintotavoitteiden toteutuminen

	Tutkintomäärä 2022, toteutunut	Tutkintomäärä 2021, toteutunut	Vuosina 2021–2024 keskimäärin, tavoite
<b>AMK tutkinnot</b>	<b>1640</b>	<b>1651</b>	<b>2220</b>
Taiteet ja kulttuurialat, kasvatusalat, yhteiskuntatieteet	112	134	180
Humanistiset alat, lääketieteet ja terveys- ja hyvinvointialat	587	630	900
Liiketalous, hallinto ja oikeustieteet ja palvelualat	367	357	390
Luonnontieteet, tietojenkäsittely ja tietoliikenne, tekniikan alat ja maatalous- ja metsätieteelliset alat	574	530	750
<b>Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot</b>	<b>354</b>	<b>337</b>	<b>420</b>

## Korkeakoulujen taloushallinnon koodisto OKM/2/500/2018 21.11.2018 (11.11.2022)

1. Toiminnan laajuuden muutos	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018	Kaava
1.1 Liikevaihdon muutos %	1,91 %	3,70 %	1,76 %	5,4 %	3,5 %	Liikevaihto päättyneenä vuonna - liikevaihto ed.vuonna x 100 / Liikevaihto ed. vuonna
<b>2. Toiminnan kannattavuus</b>						
2.1 Liikevoitto % * vuosien 2018 ja 2019 liikevoitto sisältää varainhankinnan tuotot	-1,50 %	1,24 %	-0,53 %	*2,69%	*2,61 %	Liikevoitto x 100 / Liikevaihto
2.2 Oman pääoman muutos % (korkeakoulun omien varojen kehittyminen)	-3,06 %	6,55 %	5,3 %	7,08 %	9,5 %	(Oma pääoma - omakatteiset rahastot + tilinpäätössiirtojen kertymä) tilikauden lopussa - (Oma pääoma - omakatteiset rahastot + tilinpäätössiirtojen kertymä) tilikauden alussa x 100 / (Oma pääoma - omakatteiset rahastot + tilinpäätössiirtojen kertymä) tilikauden alussa
2.3 Sijoitustoiminnan tuotto käyvin arvoin %	-3,86 %	2,80 %	1,95 %	2,13 %		Varainhoitajien ilmoittama salkun tuotto.
<b>3. Maksuvalmius</b>						
3.1 Quick ratio	0,4	0,7	0,84	1,3	1,3	Rahoitusomaisuus / (Lyhytaikainen vieras pääoma - vastattavien ennakkomaksut)
3.2 Kassan riittävyys päivissä	9	20	21	31	49	365 pv * Rahavarat (tilikauden lopussa) / Kassasta maksut (toiminnan menot) tilikaudella
<b>4. Vakavaraisuus</b>						
4.1 Omavaraisuusaste %	65,40 %	63,71 %	66,13 %	69 %	68,2 %	Oma pääoma + vähemmistöosuus x 100 / (Taseen loppusumma - saadut ennakot)
4.2 Nettovelkaantumisaste	-6 %	-12 %	-13 %			(Korolliset velat - likvidit rahavarat) x 100 / (Oma pääoma - omakatteiset rahastot + tilinpäätössiirtojen kertymä)
<b>5. Henkilöstö</b>						
Henkilöstön määrä HTV <sup>*)</sup>	2022 HTV	2021 HTV	2020 HTV	2019 HTV	2018 HTV	<sup>*)</sup> Henkilötyövuosilla (HTV) tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei lasketa ylityötä eikä muuta normaalin työajan ylittävää aikaa.
Opetushenkilökunta	369	386	367	365	368	
T&K-henkilöstö	107	103	102	90	91	
Muu henkilökunta	235	228	223	211	206	
<b>Yhteensä</b>	<b>711</b>	<b>717</b>	<b>692</b>	<b>666</b>	<b>665</b>	
<b>Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma tilikaudella</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	
<i>Palkat ja palkkiot</i>	40 593 011	39 180 363	37 533 955	36 353 626	35 362 482	
<i>Henkilösivukulut</i>	8 201 677	8 289 616	7 718 260	7 627 769	7 659 085	
<b>Yhteensä</b>	<b>48 794 687</b>	<b>47 469 979</b>	<b>45 252 215</b>	<b>43 981 395</b>	<b>43 021 567</b>	

## Henkilöstömittarit

### Korkeakoulujen taloushallinnon koodiston (11.11.2022) vuodesta 2021 edellyttämiä HR-mittareita (osa)

5.1. Henkilömäärät ja rakenne		2021		2022						
5.1.1. Henkilötyövuodet henkilöstöryhmittäin		Miehet	Naiset	Miehet	Naiset					
Opetushenkilökunta										
	Yliopettaja	25,9	26	25,4	28,2					
	Lehtori	103,8	184	106,2	176,6					
	Päätoiminen tuntiopettaja	11,1	21,4	10,4	21,9					
	Sivutoiminen tuntiopettaja	6	7,6							
TKI-henkilökunta		49	54,4	49	58					
Muu henkilökunta										
	ATK-henkilöstö			26,3	6,6					
	Kirjastohenkilöstö	2	13,4	3	12,3					
	Huoltohenkilöstö									
	Hallintohenkilöstö	46,9	72,8	20,3	69,6					
	Opetuksen tukihenkilöstö	23,9	19,6	16,8	22					
	Muu	22,1	27	25,8	32,4					
		290,7	426,2	283,2	427,6					
		YHT	716,9	YHT	710,8					
5.1.3. Johtajat ammattikorkeakouluissa, 31.12.		2021		2022						
		Miehet	Naiset	Miehet	Naiset					
		4	1	4	1					
5.1.4. Määräaikaisten osuus, %				2022						
				Miehet	Naiset					
	Opetushenkilökunta			1	6					
	Muu henkilökunta			6	8					
5.1.5. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten lukumäärä, myös sivutoimiset 31.12.		2021		2022						
		Miehet	Naiset	Miehet	Naiset					
	kokoaikaiset opettajat	135	212	145	213					
	kokoaikaiset muu henkilöstö	147	199	109	160					
	osa-aikaiset opettajat	26	43	5	23					
	osa-aikaiset muu henkilöstö	16	21	39	44					
5.1.6. Henkilöstön ikärakenne ja ikäryhmien prosenttiosuudet 31.12.		2021	Ikämäärinä			2022				
		ikäryhmät	Miehet	Naiset	% osuus	ikäryhmät	Miehet	Naiset	% osuus	
		_29	18	22	4,8 %	_29	12	15	4 %	
		30-39	56	92	17,6 %	30-39	50	84	17 %	
		40-49	104	153	30,6 %	40-49	103	157	34 %	
		50-59	101	144	29,2 %	50-59	98	137	31 %	
		60-69	58	91	17,8 %	60-69	43	67	14 %	
5.1.7. Kansainvälisen henkilöstön määrä henkilöstöryhmittäin, lkm 31.12.				2022						
				Miehet	Naiset					
				Opetushenkilökunta	4	2				
				Muu henkilökunta	13	5				

5.1.8. Eläkkeelle siirtyminen	2021		2022	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Osittainen varhennettu vanhuuseläke				
Siirtyminen osatyökyttömuuseläkkeelle		2		2
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle		1		1
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle			1	
Yhteensä	5	20	7	13
	5	23	8	16
5.1.9. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	2021		2022	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
	65,1	64,8	65,4	65,1
5.2. Palkkaus				
5.2.1. Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma tilikaudella				
	2021	2022		
	39 180 363 €	40 593 011 €		
5.2.2. Tulospalkkioiden osuus palkkasummasta ja kohdentuminen henkilöstöryhmittäin				
	2021	2022		
Johto	0,02 %	0,00 %		
5.2.3. Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, % keskiarvo koko henkilöstöstä)		2022		
		95 %		
5.3. Osaaminen				
5.3.1. Osuus henkilöstöstä, jolla on tohtorikoulutus		2022		
	2021	9,4 %		
	7,8 %			
5.3.2. Osuus opetushenkilöstöstä, joka on suorittanut 60 op pedagogiset opinnot		2022		
		91 %		
5.3.3. Henkilöstökoulutuksen määrä (työtunteja/vuosi) a)opetus- ja tutkimushenkilöstö b) muu henkilöstö		2022		
	2021	3805		
	7033			
5.4. Työhyvinvointi				
5.4.1. Työtyytyväisyys (korkeakoulu yhteensä)		2022		
Toistaiseksi voimassa olevan henkilöstön vaihtuvuusprosentti (pl. eläköityvät) EK-kaava: (uudet henkilöt + poisjääneet henkilöt / 2) / henkilöstömäärä 31.12.	2021	6 %		
	6 %			
Työtyytyväisyysindexi (People Power)		2022		
	2021	67		
	68			
5.4.2. Lähiesimiestyö (korkeakoulu yhteensä, asteikko 1-4)		2022		
	2021	3,3		
	3,2			
5.4.3. Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen (korkeakoulu yhteensä, asteikko 1-4 koostuu 7 kysymyksestä )		2022		
	2021	2,9		
	3			
5.4.4. Työyhteisön toimintakulttuuri (korkeakoulu yhteensä, asteikko 1-4)		2022		
	2021	2,6		
	2,6			