

# Henkilöstökertomus 2023

|Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy |

<b>Vastuhenkilö</b>	henkilöstöpäällikkö Riitta Vehmassalmi		
<b>Käsittelypäivä</b>	20.3.2024	<b>Toimielin</b>	Xamk Oy johtoryhmä
<b>Käsittelypäivä</b>	25.3.2024	<b>Toimielin</b>	Xamk Oy työyhteisöneuvottelukunta
<b>Käsittelypäivä</b>	23.5.2024	<b>Toimielin</b>	Xamk Oy työsuojelutoimikunta
<b>Käsittelypäivä</b>	26.3.2024	<b>Toimielin</b>	Xamk Oy hallitus

## HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

<b>JOHDANTO</b> .....	<b>3</b>
<b>1 HENKILÖSTÖ</b> .....	<b>3</b>
1.1 Henkilöstössä tapahtuneet muutokset .....	3
1.2 Henkilöstön määrä ja rakenne .....	3
1.3 Henkilöstön jakaantuminen henkilöstöryhmittäin .....	4
1.4 Henkilöstö paikkakunnittain .....	4
1.5 Henkilöstön sukupuolijakauma .....	5
1.6 Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus .....	5
1.7 Henkilöstön vaihtuvuus .....	5
1.8 Henkilöstön ikärakenne.....	5
1.9 Kansainvälinen henkilöstö.....	6
1.10 Sairauspoissaolot ja tapaturmat .....	7
<b>2 PALKAT JA PALKKIOT</b> .....	<b>8</b>
<b>3 HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA KOULUTUS</b> .....	<b>9</b>
3.1 Koulutuspäivät .....	9
3.2 Henkilöstön koulutusrakenne.....	10
<b>4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS</b> .....	<b>10</b>
4.1 Työhyvinvointi	
4.2 Työterveys	

## JOHDANTO

Henkilöstökertomus kertoo tiivistetyssä muodossa olennaisimmat tiedot henkilöstön määrästä, rakenteesta ja henkilöstömenoista. Se sisältää lisäksi tietoja henkilöstön tilasta mm. sairauspoissaoloista, työhyvinvoinnista ja työkyvyn ylläpitoa koskevista toimenpiteistä. Henkilöstökertomuksen rakenne perustuu Kauppa- ja teollisuusministeriön kirjanpitolautakunnan yleisohjeeseen.

Vuoden 2023 henkilöstön määrää ja rakennetta koskevat tiedot perustuvat 31.12.2023 tilanteeseen. Osa tiedoista, kuten poissaolot ja koulutuspäivät, on kerätty koko vuoden ajalta. Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu palkkahallinnon Personec F- ja ESS –järjestelmistä sekä tilinpäätöksestä.

Henkilöstökertomuksen on tarkoitus kertoa johdolle ja henkilöstölle, mikä on organisaatioiden henkilöstön tila ja mihin osa-alueisiin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota.

## 1 HENKILÖSTÖ

### 1.1 Henkilöstössä tapahtuneet muutokset

Xamkin henkilöstön määrä palannut kasvuun vuonna 2023 ja henkilöstömäärä on selkeästi Xamkin historian korkein. Opetushenkilöstön lukumäärä on kasvanut merkittävästi (24 henkilöä) vuonna 2023. TKI-henkilöstön määrä on palannut vuoden 2021 tasolle. Henkilöstömäärän muutos muissa tehtävissä ei ole merkittävä. Ikärakenteesta johtuen eläköitymisten määrä on merkittävä myös lähivuosina erityisesti opetustehtävissä.

Uuden, vain ammattikouluja koskevan, työehtosopimuksen neuvottelut aloitettiin 2023 ja sopimus on tulossa voimaan 1.4.2024. Työntekijöiden osalta uuden sopimuksen allekirjoittajajärjestöt ovat Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ja Ylemmät toimihenkilöt YTN.

### 1.2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Xamkissa työskenteli tilikauden viimeisenä päivänä 945 henkilöä (2022: 891), joista miehiä 364 (331) ja naisia 581 (560). Xamkin keskimääräinen henkilöstömäärä vuonna 2023 oli 942 henkilöä (910).

	2023	2022	2021
<b>Henkilöstö yhteensä</b>	<b>945</b>	<b>891</b>	<b>914</b>
Vakituisia	699	665	657
Määräaikaisia	246	226	257

Taulukko 1. Xamkin henkilöstön määrät vuosina 2021–2023, ajankohta 31.12.

Päätoimisesta henkilöstöstä työskenteli 74,0 % vuonna 2023 toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa (2022: 74,6 %) ja määräaikaisessa 26,0 % (25,4 %).

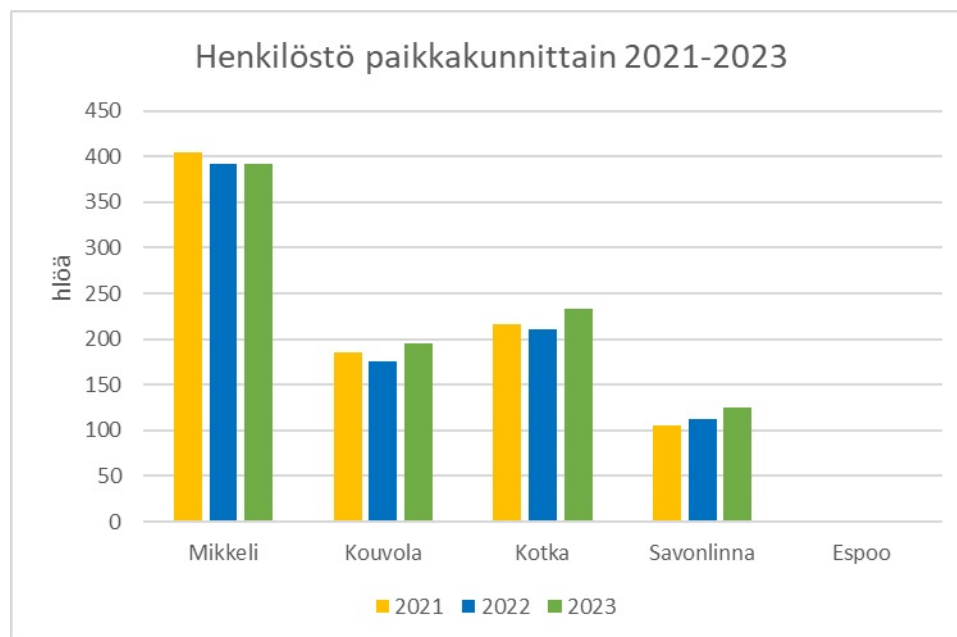
### 1.3 Henkilöstön jakaantuminen henkilöstöryhmittäin

Päätoimisesta henkilöstöstä vuonna 2023 opetushenkilöstöä oli 360 (2022: 336) ja hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä 585 (2022: 555). Opetushenkilöstön määrä on kasvanut merkittävästi (24 henkilöä). Opetuksen tukihenkilöstön määrä on kasvanut kahdessa vuodessa 17 henkilön verran. TKI-henkilöstön määrä on palannut lähes vuoden 2021 tasolle. Muiden henkilöstöryhmien osalta henkilöstömäärä on tarkastelujaksolla pysynyt lähes muuttumattomana.

	2023			2022			2021		
	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.
<b>Henkilöstö yht</b>	<b>362</b>	<b>583</b>	<b>945</b>	<b>331</b>	<b>560</b>	<b>891</b>	<b>344</b>	<b>570</b>	<b>914</b>
<b>HTP-henkilöstö yht</b>	<b>227</b>	<b>358</b>	<b>585</b>	<b>206</b>	<b>349</b>	<b>555</b>	<b>218</b>	<b>356</b>	<b>574</b>
Atk-henkilöstö	16	5	21	16	4	20	15	5	20
Hallinto-henkilöstö	31	54	85	27	58	85	27	57	84
Huoltohenkilöstö	9	3	12	8	3	11	9	4	13
Kirjasto-henkilöstö	5	18	23	5	18	23	5	19	24
Muu (ravintolat)	2	20	22	2	19	21	2	20	22
Opetuksen tukihenkilöstö	22	84	106	22	77	99	20	69	89
TKI-henkilöstö	142	174	316	126	170	296	140	182	322
<b>Opetushenkilöstö yht</b>	<b>135</b>	<b>225</b>	<b>360</b>	<b>125</b>	<b>211</b>	<b>336</b>	<b>126</b>	<b>214</b>	<b>340</b>
Lehtori	99	198	297	96	185	281	94	187	281
Tuntiopettaja	23	9	32	16	6	22	17	6	23
Yliopettaja	13	18	31	13	20	33	15	21	36

Taulukko 2. Xamkin työntekijöiden jakaantuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2021-2023, ajankohta 31.12.

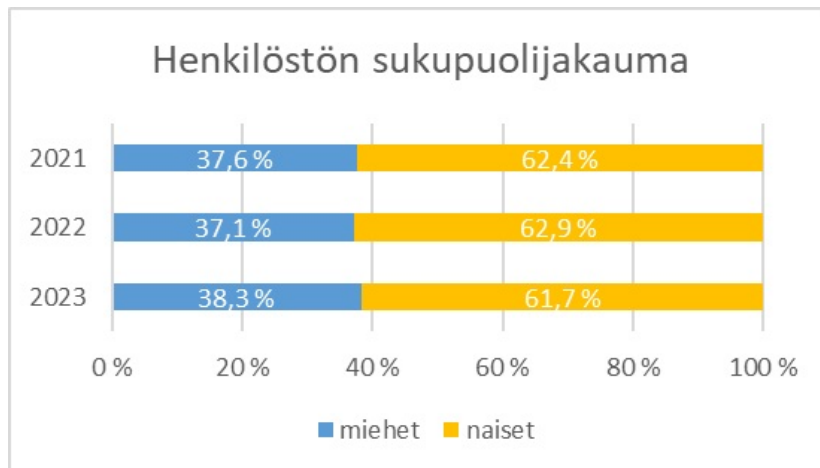
### 1.4 Henkilöstö paikkakunnittain



Kuva 1. Xamkin henkilöstö paikkakunnittain 2021-2023, ajankohta 31.12.

## 1.5 Henkilöstön sukupuolijakauma

Xamkin henkilökunnan sukupuolijakauma on pysynyt lähes muuttumattomana tarkastelujaksolla.



Kuva 2. Xamkin henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2021–2023, ajankohta 31.12.

## 1.6 Koko-aikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus

31.12.2023 tilanteen mukaan Xamkin koko-aikaisen henkilöstön määrä oli 89,8 % ja osa-aikaisten määrä 10,2 % (2022: 90,2 % ja 9,8 %).

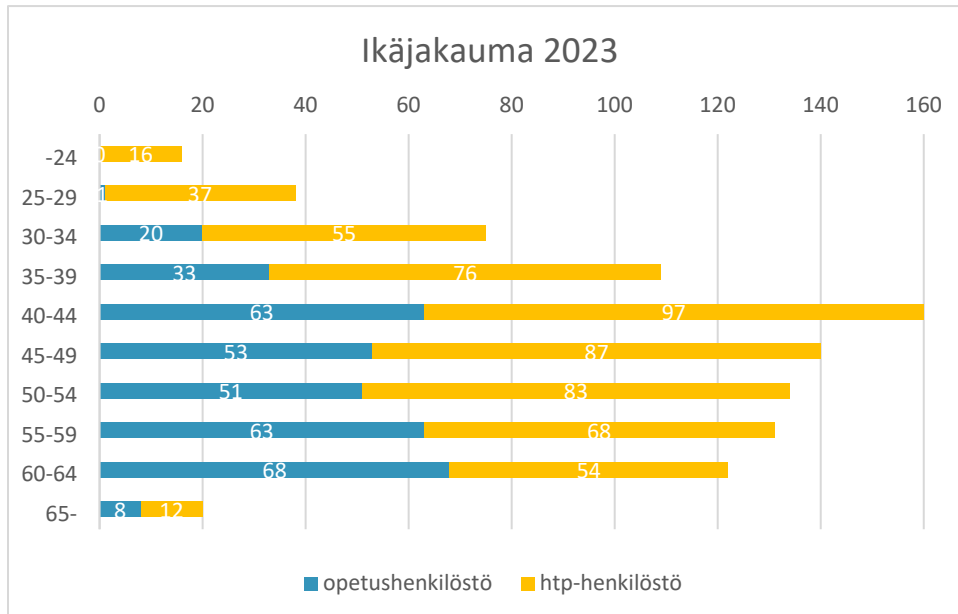
## 1.7 Henkilöstön vaihtuvuus

Xamkissa vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi 15 henkilöä (2022: 25 hlöä) ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita päättyi muista syistä 26 (2022: 23 hlöä). Xamkissa rekrytointiin vuoden 2023 aikana toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen 72 henkilöä (2022: 58 hlöä). Aloitaneiden vakituisen lukumäärään sisältyvät myös vakinaistetut määräaikaisten työntekijät.

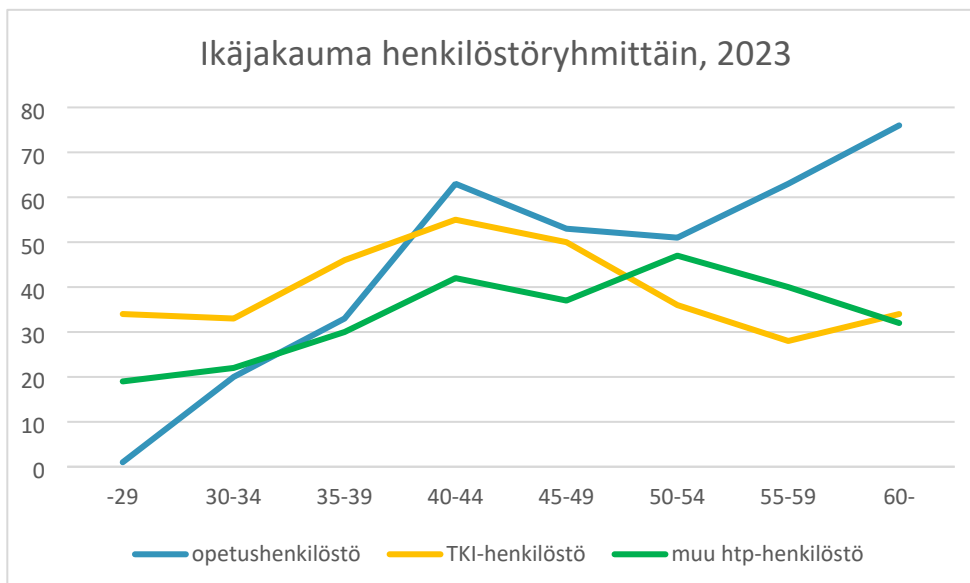
## 1.8 Henkilöstön ikärakenne

Xamkin henkilöstön keski-ikä 31.12.2023 oli 47,1 (2022: 47,2) vuotta. Seuraavan viiden vuoden kuluessa eläköityviä arvioidaan ikäjakauman mukaan olevan 142 henkilöä, joista 76 opetushenkilöstöä. Vakituudesta opetushenkilöstöstä arvioidaan eläköityvän jopa 23% seuraavan viiden vuoden kuluessa.

Ikäjakaumalla on merkittävä rooli tulevien vuosien henkilöstösuunnittelussa. Henkilöstöpalvelut tukee esihenkilöitä ikäjohtamisessa pyrkimyksenä työurien jatkuminen vanhuuseläkeikään saakka. Työeläkeyhtiön kanssa yhteistyössä järjestetään tarvittaessa eläkeinfoja. Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa esihenkilöt ottavat yli 60-vuotiaiden kanssa puheeksi työuran loppuvaiheen suunnitelmat ja toiveet. Työkykyisyyden varmistamisessa huomioidaan lainsäädännön mukaisesti mm. oikeus osa-aikaisuuteen eläköitymisen lähestyessä.



Kuva 3. Xamkin henkilöstön ikäjakama 31.12.2023



Kuva 4. Xamkin henkilöstön ikäjakama henkilöstöryhmittäin 31.12.2023

## 1.9 Kansainvälinen henkilöstö

Kansainvälistyminen on yksi Xamkin strategisista tavoitteista. Kannustamme rekrytointivaiheessa tekemään hakuilmoitukset myös englanniksi ja käyttämään verkostoja hakijoiden tavoittamiseksi. Kansainvälisen henkilöstön määrän lisääntymiseen varautuminen on aloitettu mm. kääntämällä englanniksi Lux-intranetin henkilöstöosion sivut, jotta yhteisten toimintatapojen ja ohjeiden omaksuminen olisi helpompaa myös ei-suomenkielisille. Ohjeistuksen käynnistyminen jatkuu 2024. Xamkin henkilöstölle tarjotaan kansainvälistymisen tueksi kieli- ja kulttuurikoulutusta. Henkilöstöpalvelut tukee ja neuvoo kansainvälisiin rekrytointeihin liittyvissä käytännön kysymyksissä kuten maahantuloon vaadittavien asiakirjojen kanssa.

Xamkissa työskenteli vuoden 2023 lopussa 20 henkilöä, joilla on muu kuin Suomen kansalaisuus. Kaksoiskansalaiset rekisteröidään Suomen kansalaisuuden mukaisesti. Muiden maiden kansalaisten osuus koko henkilöstöstä on vuoden 2023 lopussa 2,1 % (2022: 2,4 %). Äidinkielenään muita kuin Suomen virallisia kieliä puhuu 27 xamkilaista.

Xamkissa työskenteli 2023 lopussa yhteensä 15 kansallisuutta ja xamkilaiset puhuvat äidinkielenään 16 eri kieltä.

	2023	2022	2021
Suomen kansalaiset	925	870	901
Muiden maiden kansalaiset	20	21	13
<b>Yhteensä</b>	<b>945</b>	<b>891</b>	<b>914</b>

Taulukko 3. Kansainvälinen henkilöstö 2021–2023

## 2 PALKAT JA PALKKIOT

Yksityisen opetusalan työehtosopimuksen mukaisesti toteutettiin 1,72 % yleiskorotus palkkoihin 1.10.2023. Lokakuussa 2023 jaettiin myös 0,73 % paikallinen erä (pysyvä korotus), joka sovittiin jaettavaksi joka neljännelle työntekijälle suoriutumisen perusteella. Lisäksi työehtosopimuksen mukaisena kertaeränä maksettiin syyskuun tilissä opetushenkilöstölle 451 € ja htp-henkilöstölle 359 €.

M€	2023	2022	2021
<b>Yhteensä</b>	<b>62,4</b>	<b>59,4</b>	<b>57,9</b>
Palkat ja palkkiot	52,0	49,0	47,7
Eläkekulut	8,5	8,7	8,4
Muut henkilöstön sivukulut	1,9	1,8	1,8

Taulukko 4. Xamk palkat ja palkkiot, eläkekulut ja sivukulut vuosina 2021–2023

Naisten ja miesten välinen palkkakartoitus on tehty 2023 lopun tiedoilla. Siinä ei havaittu merkittäviä eroja saman tasoista työtä tekevien palkoissa. Miesten keskimääräinen kokonaispalkka on keskimääräistä kokonaispalkkaa 3,9% korkeampi ja naisten vastaavasti keskimääräistä kokonaispalkkaa 2,4% matalampi. Eroa selittää ainakin miesten suurempi osuus tekniikan saatavuuslisää saavien tekniikan ja liikenteen opettajien joukossa. Myös ylimmässä johdossa miesten osuus on suurempi.

Xamkilla palkat määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti. Opetushenkilöstöllä on taulukkopalkat ja htp-henkilöstöllä palkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaisesti.

## 3 HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA KOULUTUS

Asiantuntijaorganisaatiossa henkilöstö ja heidän osaamisensa on erittäin merkittävä pääoma, joka edellyttää korkeaa koulutustasoa sekä osaamisen jatkuvaa

ylläpitämistä, kehittämistä ja johtamista. Organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi on varmistettava, että osaaminen on vision ja strategian mukaista. Tämä edellyttää keskeisimpien strategisten osaamisten tunnistamista ja niiden kehittämistä. Henkilöstön ammatillista osaamista kehitetään työn vaatimuksista nousevien osaamistarpeiden mukaisesti. Henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen on osa strategista henkilöstöjohtamista ja organisaation kestävästä tulevaisuuden rakentamista. Osaamisen johtamisella varmistetaan osaamisen ajantasaisuus ja sen tehokas hyödyntäminen. Jokaisella työntekijällä on vastuu oman osaamisensa kehittämisestä ja ajankohtaisen tiedon hankkimisesta.

Osaamisen johtamisen työkaluja ovat mm. Skillhive-järjestelmän osaamis- ja motivaatioarvioinnit, perehdytykset, työyhteisömittaukset sekä esihenkilön ja työntekijän väliset kehityskeskustelut.

Henkilöstön osaamisen uudistumista ja jatko-opintoja tuetaan mm. myöntämällä palkallista työaika opiskeluun ja mahdollistamalla palkallisia työelämäjaksoja. Xamkin järjestämä avoin amk-koulutus on henkilöstölle maksutonta ja henkilöstöä kannustetaan osallistumaan eri organisaatioiden järjestämiin koulutuksiin, jotka liittyvät nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin. Staff Academyssä ja sisäisessä koulutuskalenterissa on tarjolla sisäisiä lähi- ja verkkokoulutuksia. Lisäksi Eduhouse-palvelussa on saatavilla kattava valikoima itseopiskelukursseja. Tärkein osaamisen kehittämisen lähde on työ ja työyhteisö itsessään, tarttumalla haasteisiin, ratkomalla yhdessä ongelmia ja jakamalla osaamista osaaminen kehittyy jatkuvasti osana arjen työskentelyä.

Esihenkilöille suunnattu Xamk Leader -valmennus järjestettiin keväällä ja syksyllä. Kevään aiheina olivat strategia katselmuksiin valmistautuminen sekä palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Syksyn valmennuspäivä koostui viestintävalmennuksesta ja työelämän monimuotoisuuteen liittyvästä valmennuksesta, lisäksi käytiin läpi Xamkin riskienhallintaan ja rekrytointiin liittyviä prosesseja. Syksyllä järjestettiin koko henkilöstölle suunnattu kansainvälisyysseminaari.

Xamkissa käynnistettiin 4-portainen tutkijan urapolun pilotointi 10/2023 ja se jatkuu 9/2026 asti. Tutkijan urapolku täydentää ja syventää Xamkin TKI-toimintaa eri vahvuusaloilla, lisää referee-julkaisujen määrää ja parantaa edellytyksiä kansainvälistymiseen. Urapolku tarjoaa mahdollisuuden meritoitua tutkijana myös ammattikorkeakoulussa ja lisää näin Xamkin vetovoimaa työnantajana. Polku on avoin sekä uusille että Xamkissa jo työskenteleville asiantuntijoille, ja se tarjoaa yhden mahdollisuuden edetä uralla.

Vuonna 2023 on jatkettu mentorointiprosessin rakentamista hyvinvoinnin koulutusosalalla. Tavoitteena on tukea uusia koulutusosalalle tulevia opettajia. Mentoroinnin avulla välitetään hiljaista tietoa ja työyhteisön epävirallisia sääntöjä. Mentori on kokenut kollega, jolta voi luottamuksellisesti kysyä mitä tahansa. Hän sparraa ja auttaa myös hahmottamaan työtehtävien laajuutta. Parhaimmillaan mentorisuhde on pitkäaikainen sparraussuhde, joka edistää molempien osapuolien ammattitaitoa.

Osaamisen johtamisen prosessien kehittäminen on tärkeä tavoite lähivuosille.



Henkilöstön kehityskoordinaattorin vastuualueella on osaamisen johtamisen kokonaisuuden koordinointi ja kehittäminen.

### 3.1 Koulutuspäivät

Koulutuspäivien lukumäärä vuonna 2023 oli noin 1,5 päivää henkilöä kohden. Luku on sisältää työnantajan järjestämän tai hankkiman koulutuksen.

pv	2023	2022	2021
<b>Yhteensä</b>	<b>1414</b>	<b>1270</b>	<b>1394</b>
opetushenkilöstö	672	778	718
htp-henkilöstö	742	492	676

Taulukko 5. Koulutukseen käytetyt työpäivät vuosina 2021-2023

### 3.2 Henkilöstön koulutusrakenne

Xamkin henkilöstön enemmistö on suorittanut korkeakoulututkinnon. Vuonna 2023 henkilöstöstä 88 % oli korkeakoulu- tai jatkotutkinnon suorittaneita. Strategian mukaisesti tavoittelemme jatkotutkinnon suorittaneiden lukumäärän kasvattamista.

	2023	2022	2021
Tohtori/lisensiaatti	122	112	124
Ylempi korkeakoulu	483	472	474
Alempi korkeakoulu	229	208	212
Muu koulutustaso	111	99	104

Taulukko 6. Henkilöstön koulutusrakenne vuosina 2021–2023

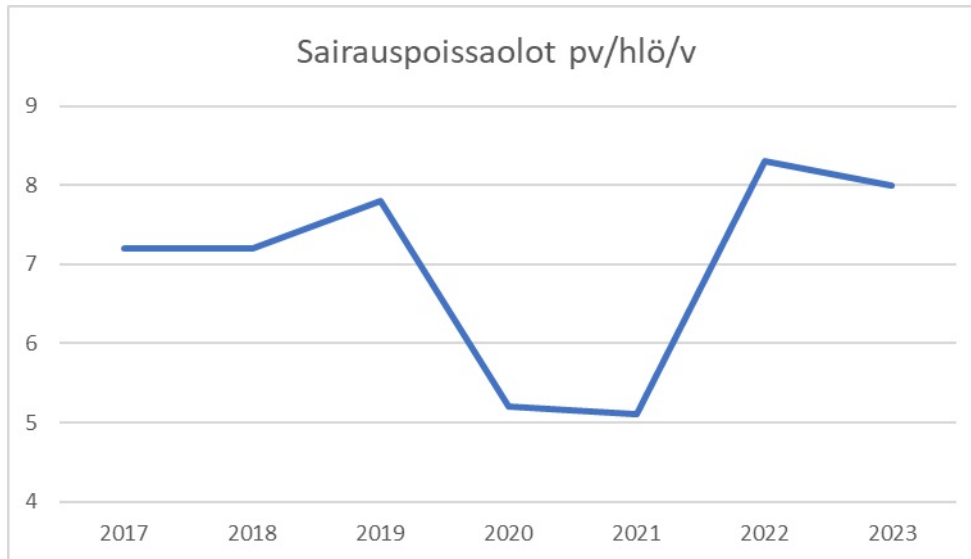
## 4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS

### 4.1 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Xamkissa terveysperusteisia poissaoloja oli vuoden 2023 aikana 7550 päivää (2022: 7366), joka on noin 3,2 % teorettisesta työajasta. Sairauspoissaolopäiviä koko Xamkin osalta oli eniten mielenterveyden diagnooseilla. Toiseksi yleisin sairauspoissaolon syy oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.

pv	2023	2022	2021
<b>Yhteensä</b>	<b>7550</b>	<b>7366</b>	<b>4693</b>
Sairauspoissaolo	7386	7204	4693
Työtapaturma	69	162	0
Työmatkatapaturma	95	0	0

Taulukko 7. Xamkin henkilöstön terveysperusteiset poissaolot 2021–2023



Kuva 5. Xamkin henkilöstön sairaspöissaolopäivät/henkilö/vuosi, 2017–2023

	2023	
	Terveysperusteiset poissaolot, pv	% teoreettisesta työajasta
	Yht	Yht
Talous ja kulttuuri	582	2,3 %
Tekniikka	944	2,6 %
Hyvinvointi	737	2,0 %
Opetuksen hallinto	710	3,3 %
Opetuksen palvelut	874	3,4 %
TKI-palvelut	2581	3,4 %
Talous, henkilöstö ja hallinto	1122	6,7 %
<b>XAMK YHT</b>	<b>7550</b>	<b>3,2 %</b>
<b>XAMK YHT, pv/hlö/v</b>	<b>8,0</b>	

Taulukko 8. Xamkin henkilöstön terveysperusteiset poissaolot yksiköittäin 2023

Vuonna 2023 Xamkissa tapahtui 6 työtaturmaa ja 4 työmatkataturmaa. (2022: 11 työtaturmaa ja 7 työmatkataturmaa), joista aiheutui poissaoloa yhteensä 164 päivää. Tapaturmataajuus eli tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden on 5,3 (2022: 10,1).

## 4.2 Työhyvinvointi

Helmikuussa 2023 toteutetussa Työyhteisön kehittämiskyselyssä tulokset olivat hyviä edellisten vuosien tapaan. Vastausprosentti pysyi korkeana (86 %). Vastaaajista 90,5 prosentin mielestä Xamk on hyvä työpaikka.

Liikunta/kulttuuri/hieronta/työmatkaetua voi saada enintään 300 euroa vuodessa. Vuonna 2023 Xamk lisäsi tarjontaan terveysedun, jota voi käyttää fysioterapiaan, hammashoittoon ja erikoislääkäripalveluihin. Polkupyöräetä on käytössä jo yli 10 prosentilla henkilöstöstä. Työhyvinvointia tukevia palveluita Xamkissa tarjotaan myös sisäisesti, mm. hyvinvointimittaukset (Firstbeat ja Fibion), liikuntaohjelmat, ravintoneuvonta ja ryhmäliikuntatunnit. Lisäksi taukoliikuntaa voi harjoittaa Cuckoo hyvinvointisovellusta hyödyntäen. Matalan kynnyksen mielen- ja itsensä kehittämisen apuna voi hyödyntää Auntien palvelupaketteja. Yli 55-vuotiaille suunnattuun

hyvinvointiohjelmaan osallistui 15 xamkilaista. Ohjelma toteutettiin yhteistyössä Saimaa Stadiumin kanssa.

Henkilöstölle järjestettiin syksyllä henkilöstöpäivät Mikkelissä Saimaa Stadiumilla. Päivä piti sisällään aktiviteetteja sekä luentoja. Marraskuussa järjestetyissä pikkujouluissa osallistujia oli runsaasti. Pikkujoulujen ohjelmanumerona palkittiin Vuoden xamkilainen henkilöstön äänestyksen perusteella.

### 4.3 Työterveys

Xamkin työterveyshuollon palveluntuottajina toimivat vuonna 2023 Savonlinnassa Savonlinnan Seudun Työterveys ry, Kouvolassa Mehiläinen Oy ja Kotkassa sekä Mikkelissä Pihlajalinna Oy. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat n.570 530 €. Ennaltaehkäisen työterveyshuollon kustannukset (KL1) olivat reilusti pienemmät kuin sairaanhoidolliset kustannukset (KL2). Kokonaiskustannukset jakautuivat Kelan luokittelussa seuraavasti: KL1 31,2 % ja KL2 68,8 %.

Vuonna 2023 käynnistettiin työterveyshuollon kilpailutus. Tavoitteena oli saada Xamkille yksi työterveyshuollon palveluntuottaja taataksemme henkilöstölle tasavertaisen työterveyshuoltopalvelun. Kilpailutuksessa haluttiin painottaa työterveyshuollon vaikuttavuutta, ennaltaehkäiseviä palveluita työkyvyn tukemiseksi, monikanavaisuutta sekä moniammatillista palveluverkostoa. Suomen Terveystalo Oy voitti kilpailutuksen. Uusi työterveyshuoltosopimus pitää sisällään mm. laajat mielen hyvinvoinnin palvelut (Mielen chat, Mielen sparrin ja lyhytpsykoterapia), etäpalvelut ja hoidon tarpeen arvioinnin, jotta henkilöstö ohjautuisi suoraan tarvitsemansa avun piiriin.

Työntekijöiden ja yksiköiden työkyvyn tukemisen tarpeita arvioitiin säännöllisesti työterveyshuollon yhteyshenkilön kanssa. Työterveyshuollon kustannukset henkilöä kohden nousivat noin 50 €/työntekijä edellisestä vuodesta, ollen korkeimmillaan Xamkin olemassaolon aikana. Ennaltaehkäisevän terveydenhuollon osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 31% vuonna 2023. Tavoitteena on tämän osuuden kasvattaminen. Alla taulukossa kustannukset täysimääräisinä ilman Kelan korvausta.

	2023	2022	2021
1000 €/vuosi	571	487	426
€/henkilö	604	547	467

Taulukko 9. Xamkin työterveyshuollon kustannukset vuosina 2021–2023