



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Henkilöstökertomus 2024

|Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy |

Vastuhenkilö	henkilöstöpäällikkö Riitta Vehmassalmi		
Käsittelypäivä	12.3.2025	Toimielin	Xamk Oy johtoryhmä
Käsittelypäivä	10.3.2025	Toimielin	Xamk Oy yhteistoimintatyöryhmä
Käsittelypäivä	3.3.2025	Toimielin	Xamk Oy työsuojelutoimikunta
Käsittelypäivä	25.3.2025	Toimielin	Xamk Oy hallitus

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

JOHDANTO	3
1 HENKILÖSTÖ	3
1.1 Henkilöstössä tapahtuneet muutokset	3
1.2 Henkilöstön määrä ja rakenne	3
1.3 Henkilöstö 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
2 PALKAT JA PALKKIOT	8
3 HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA KOULUTUS	9
3.1 Koulutuspäivät	9
3.2 Henkilöstön koulutusrakenne.....	10
4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS	10
4.1 Työhyvinvointi.....	10
4.2 Työterveyshuolto	11

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 2024 henkilöstön määrää ja rakennetta koskevat tiedot perustuvat 31.12.2024 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 on kasvanut merkittävästi vuonna 2024 ja henkilöstömäärä on jälleen Xamkin historian korkein. Henkilöstömäärän kasvusta (+70 työntekijää), suurin osa kohdistuu TKI-henkilöstöön (+42 työntekijää). Henkilöstön ikärakenteesta johtuen eläköitymisten määrä on merkittävä myös lähivuosina erityisesti opetustehtävissä.

Keväällä 2024 pidetyn koko yhtiötä koskevan muutosneuvottelun tuloksena organisaatiota muokattiin paremmin vastaamaan strategian tavoitteiden saavuttamista sekä tulevaisuuden tarpeita ennakkoiden tehokkaammaksi ja tarkoituksenmukaisemmaksi. Uusi organisaatio astui voimaan 1.9.2024 ja siinä on seitsemän tulosaluetta. Kaupalliselle ja kansainväliselle toiminnalle perustettiin kokonaan uusi tulosalue. Hallinnolliset ja tukitoiminnot jaettiin Yhtiöpalveluiden ja Korkeakoulupalveluiden tulosalueille.

Ammattikorkeakoulujen työehtosopimus tuli 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 1015 henkilöä (2023: 945), joista miehiä 403 (364) ja naisia 612 (581). Xamkin keskimääräinen henkilöstömäärä vuonna 2024 oli 989 henkilöä (942).

	2024	2023	2022
Henkilöstö yhteensä	1015	945	891
Vakituisia	718	699	665
Määräaikaisia	297	246	226

Taulukko 1. Xamkin henkilöstön määrät vuosina 2022–2024, ajankohta 31.12.

Päätoimisesta henkilöstöstä työskenteli 70,7 % vuonna 2024 toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa (2023: 74,0 %).

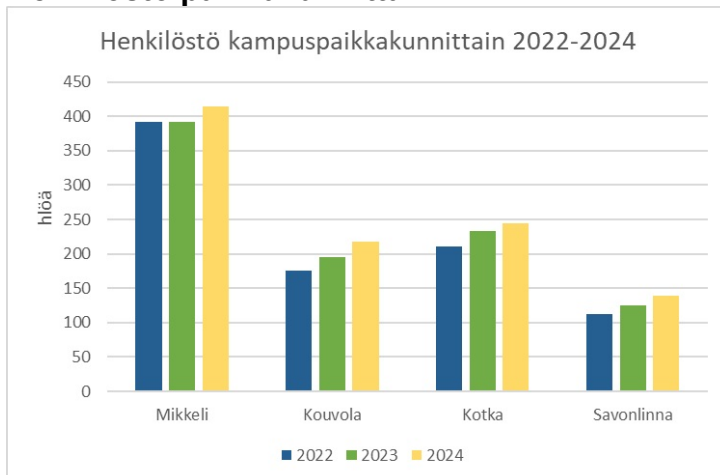
1.3 Henkilöstö henkilöstöryhmittäin

Päätoimisesta henkilöstöstä vuonna 2024 opetushenkilöstöä oli 372 (2023: 360) ja asiantuntija- ja tukihenkilöstöä 643 (2023: 585). Muutosneuvottelujen jälkeen voimaan astuneella organisaatiomuutoksella on vaikutusta myös henkilöstöryhmäjakoon, joten alla oleva taulukko ei ole kaikilta osin vertailukelpoinen aiempien vuosien kanssa. TKI-henkilöstön määrä on kasvanut 42 henkilöllä vuonna 2024.

	2024			2023			2022		
	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.
Henkilöstö yht	403	612	1015	362	583	945	331	560	891
AT-henkilöstö yht	259	384	643	227	358	585	206	349	555
Atk-henkilöstö	18	5	23	16	5	21	16	4	20
Hallinto-henkilöstö	34	65	99	31	54	85	27	58	85
Huolto-henkilöstö	10	3	13	9	3	12	8	3	11
Kirjasto-henkilöstö	2	12	14	5	18	23	5	18	23
Muu (ravintolat)	2	13	15	2	20	22	2	19	21
Opetuksen tukihenkilöstö	27	94	121	22	84	106	22	77	99
TKI-henkilöstö	166	192	358	142	174	316	126	170	296
Opetushenkilöstö yht	144	228	372	135	225	360	125	211	336
Lehtori	106	200	306	99	198	297	96	185	281
Tuntiopettaja	25	10	35	23	9	32	16	6	22
Yliopettaja	13	18	31	13	18	31	13	20	33

Taulukko 2. Xamkin työntekijöiden jakaantuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2022-2024, ajankohta 31.12.

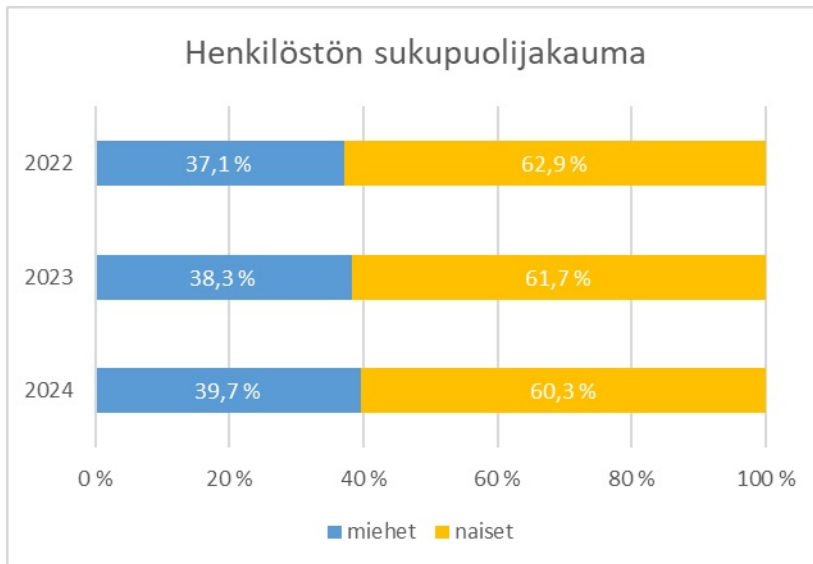
1.4 Henkilöstö paikkakunnittain



Kuva 1. Xamkin henkilöstö paikkakunnittain 2022-2024, ajankohta 31.12.

1.5 Henkilöstön sukupuolijakauma

Xamkin henkilökunnan sukupuolijakaumassa miesten osuus on hiukan kasvanut viime vuosina.



Kuva 2. Xamkin henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2022–2024, ajankohta 31.12.

1.6 Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus

31.12.2024 tilanteen mukaan Xamkin kokoaikaisen henkilöstön määrä oli 89,4 (2023: 89,8 %).

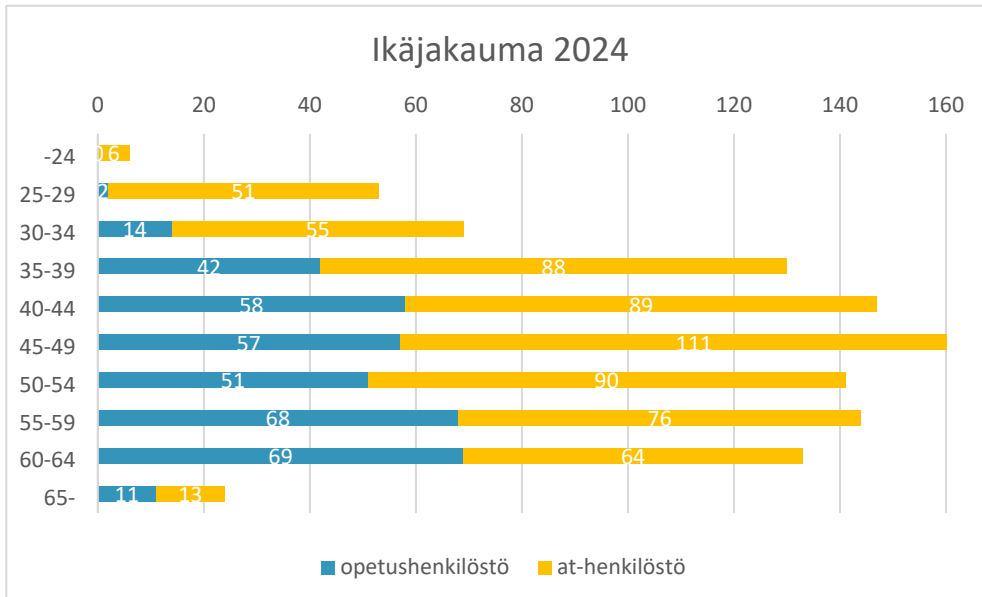
1.7 Henkilöstön vaihtuvuus

Xamkissa vuonna 2024 eläkkeelle siirtyi 13 henkilöä (2023: 15 hlöä) ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita päättyi muista syistä 24 (2023: 26 hlöä). Xamkissa rekrytointiin vuoden 2024 aikana toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen 30 henkilöä (2023: 72 hlöä). Aloittaneiden vakituisten lukumäärään sisältyvät myös vakinaistetut määräaikaiset työntekijät.

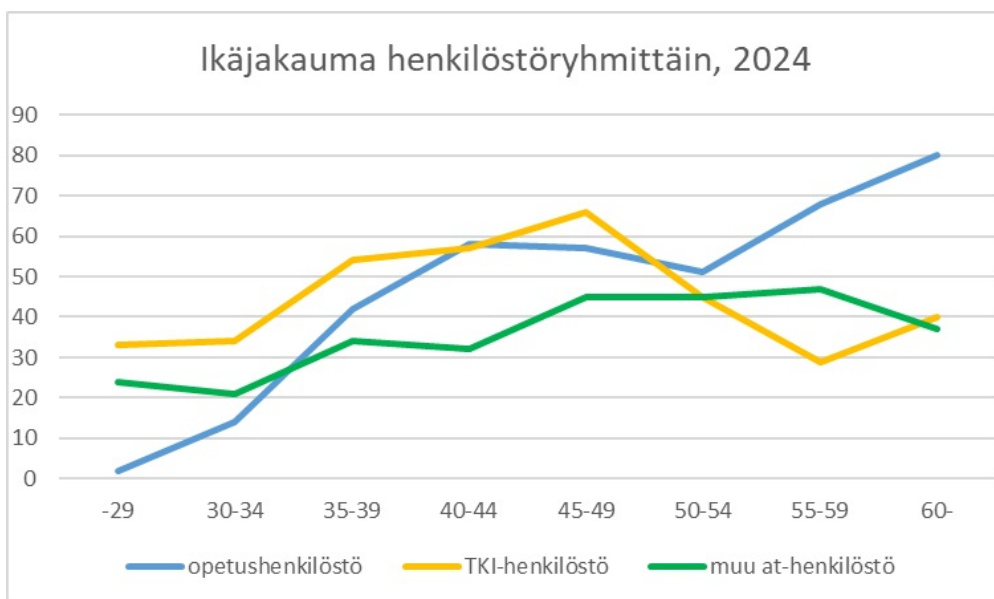
1.8 Henkilöstön ikärakenne

Xamkin henkilöstön keski-ikä 31.12.2024 oli 47,3 (2023: 47,1) vuotta. Seuraavan viiden vuoden kuluessa eläköityviä arvioidaan ikäjakauman mukaan olevan 157 henkilöä, joista 80 opetushenkilöstöstä. 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 ikäjakauma 31.12.2024



Kuva 4. Xamkin henkilöstön ikäjakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2024

1.9 Kansainvälinen henkilöstö

Kansainvälistyminen on yksi Xamkin strategisista tavoitteista. Kansainvälisen henkilöstön määrän lisääntymiseen varautuminen on aloitettu mm. kääntämällä englanniksi tarvittavat ohjeet ja säännöt. Henkilöstöpalvelut on jatkanut kansainvälisiin rekrytointeihin varautumista kouluttautumalla. 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 2024 lopussa 26 henkilöä, joilla on muu kuin Suomen kansalaisuus. Kaksoiskansalaiset rekisteröidään Suomen kansalaisuuden mukaisesti.

Muiden maiden kansalaisten osuus koko henkilöstöstä on vuoden 2024 lopussa 2,6 % (2023: 2,1 %). Äidinkielenään muita kuin Suomen virallisia kieliä puhuu 31 (2023: 27) xamkilaista.

Xamkissa työskenteli 2024 lopussa yhteensä 18 kansallisuutta ja xamkilaiset puhuvat äidinkielenään 16 eri kieltä.

	2024	2023	2022
Suomen kansalaiset	989	925	870
Muiden maiden kansalaiset	26	20	21
Yhteensä	1 015	945	891

Muiden kansallisuuksien osuus, % 2,6 % 2,1 % 2,4 %

Taulukko 3. Kansainvälinen henkilöstö 2022–2024

2 PALKAT JA PALKKIOT

Ammattikorkeakoulujen työehtosopimuksen mukaisesti toteutettiin 2,7 % yleiskorotus palkkoihin 1.5.2024 alkaen. Syyskuussa 2024 jaettiin (takautuvasti 1.5.2024 alkaen) myös 0,4 % paikallinen erä (pysyvä korotus), joka sovittiin jaettavaksi joka seitsemännelle työntekijälle työssä suoriutumisen perusteella.

M€	2024	2023	2022
Yhteensä	66,1	62,4	59,4
Palkat ja palkkiot	55,7	52,0	49,0
Eläkekulut	9,0	8,5	8,7
Muut henkilöstön sivukulut	1,4	1,9	1,8

Taulukko 4. Xamk palkat ja palkkiot, eläkekulut ja sivukulut vuosina 2022–2024

Naisten ja miesten välinen palkkakartoitus on tehty 2024 lopun tiedoilla. 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 (86 %) on selkeästi korkeampi.

Xamkilla palkat määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti. Opetushenkilöstöllä on taulukkopalkat ja at-henkilöstöllä palkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaisesti. Sopimuspalkka on käytössä lähinnä esihenkilöillä.

3 HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA KOULUTUS

Asiantuntijaorganisaatiossa henkilöstö ja heidän osaamisensa on merkittävä pääoma, joka edellyttää korkeaa koulutustasoa sekä osaamisen jatkuvaa ylläpitämistä ja kehittämistä. 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 kestäväen 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 sekä säännöllinen vuorovaikutus.

Henkilöstön osaamisen uudistumista ja jatko-opintoja tuetaan mm. myöntämällä palkallista työaika opiskeluun ja mahdollistamalla palkallisia työelämäjaksoja ja kv-vaihtoja. 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 osaamisen johtaminen ja työkykyjohtaminen. Syksyn valmennus oli poikkeuksellisesti kestoaltaan kaksipäiväinen, päivät koostuivat muutosjohtamisesta ja organisaatiomuutoskyselyn tuloksista. Lisäksi tutustuttiin tutkijan urapolkuun ja kerrattiin Xamkin työkykyjohtamisen käytänteitä. Syksyllä järjestettiin kaksi Cultures encounters -tapahtumaa, toinen Mikkelissä ja toinen Kouvolassa. Yhteisten opintojen koulutusyksikön järjestämään räätälöityyn kielikoulutukseen osallistui henkilöstöä eri yksiköistä.

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 2024 tutkijan urapolulle valittiin yhteensä 6 väitöskirjatutkijaa.

Vuonna 2024 hyvinvoinnin koulutusosalalla käynnistettiin uusille opettajille suunnattu mentorointi. 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 mentorisuhte 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 2024 oli noin 1,9 päivää henkilöä kohden. Luku on sisältää työnantajan järjestämän tai hankkiman koulutuksen.

pv	2024	2023	2022
Yhteensä	1883	1414	1270
opetushenkilöstö	941	672	778
at-henkilöstö	942	742	492

Taulukko 5. Koulutukseen käytetyt työpäivät vuosina 2022-2024

3.2 Henkilöstön koulutusrakenne

Xamkin henkilöstön enemmistö on suorittanut korkeakoulututkinnon. Vuonna 2024 henkilöstöstä 89 % oli korkeakoulu- tai jatkotutkinnon suorittaneita. Strategian mukaisesti tavoittelemme jatkotutkinnon suorittaneiden lukumäärän kasvattamista.

	2024	2023	2022
Tohtori/lisensiaatti	130	122	112
Ylempi korkeakoulu	529	483	472
Alempi korkeakoulu	242	229	208
Muu koulutustaso	107	111	99
Korkeakoulututkinnon suorittaneita	89 %	88 %	89 %

Taulukko 6. Henkilöstön koulutusrakenne vuosina 2022–2024

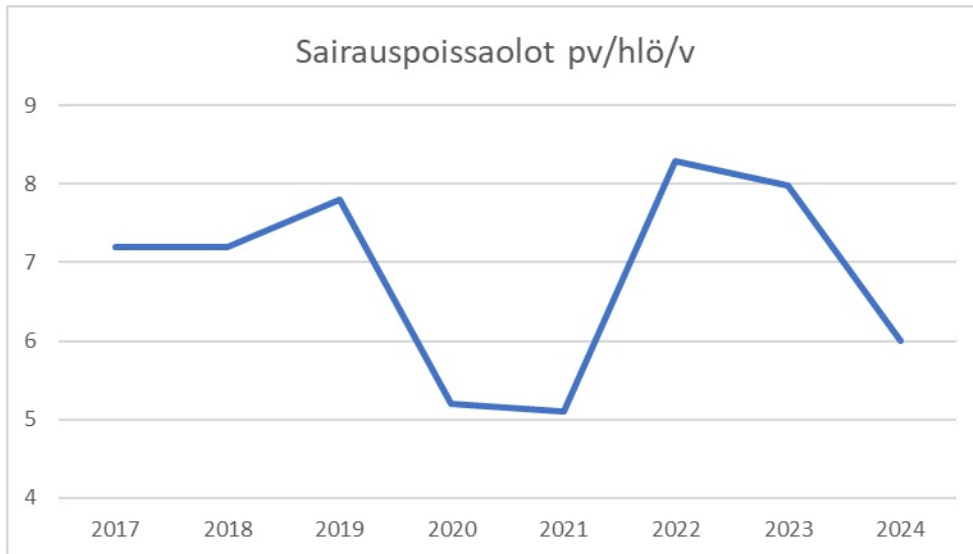
4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS

4.1 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Xamkissa terveysperusteisia poissaoloja oli vuoden 2024 aikana 6090 päivää (2023: 7550), joka on noin 2,4 % teoreettisesta työajasta eli keskimäärin 6 pv/v työntekijää kohden. Pitkien sairauspoissaolojen määrä on selvästi laskenut aiemmasta. Tähän on pyritty vaikuttamaan positiivisesti työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi tehtävällä työllä. Sairauspoissaolopäiviä koko Xamkin osalta oli eniten mielenterveyden diagnooseilla. Toiseksi yleisin sairauspoissaolon syy oli infektiot.

pv	2024	2023	2022
Yhteensä	6090	7550	7366
Sairauspoissaolo	5960	7386	7204
Työtapaturma	49	69	162
Työmatkatapaturma	81	95	0

Taulukko 7. Xamkin henkilöstön terveysperusteiset poissaolot 2022–2024



Kuva 5. Xamkin henkilöstön sairaspöissaolopäivät/henkilö/vuosi, 2017–2024

	2024	
	Terveysperusteiset poissaolot, pv	% teoreettisesta työajasta
	Yht	Yht
Talous ja kulttuuri	756	2,0 %
Tekniikka	572	1,7 %
Hyvinvointi	820	2,3 %
Kaupallinen ja kv-toiminta	549	3,9 %
TKI	2342	2,5 %
Korkeakoulupalvelut	376	2,0 %
Yhtiöpalvelut	675	3,2 %
XAMK YHT	6090	2,4 %
XAMK YHT, pv/hlö/v	6,0	

Taulukko 8. Xamkin henkilöstön terveysperusteiset poissaolot yksiköittäin 2024

Vuonna 2024 Xamkissa tapahtui 5 työtaturmaa ja 2 työmatkataturmaa (2023: 6 työtaturmaa ja 4 työmatkataturmaa), joista aiheutui poissaoloja yhteensä 130 päivää. Tapaturmataajuus eli tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden on 3,4 (2023: 5,3).

4.2 Työhyvinvointi

Helmikuussa 2024 toteutetussa Työyhteisön kehittämiskyselyssä tulokset olivat hyviä edellisten vuosien tapaan. Vastausprosentti pysyi korkeana (87 %). Vastaajista 91 prosentin mielestä Xamk on hyvä työpaikka.

Liikunta-, kulttuuri-, hieronta-, työmatka-, ja terveysetua voi saada enintään 300 euroa vuodessa. Terveyssetua henkilöstö voi käyttää fysioterapiaan, hammashoittoon ja erikoislääkäripalveluihin. Polkupyöräetu on käytössä jo noin 15 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. Mielenhallinnan ja itsensä kehittämisen apuna on voinut hyödyntää matalalla kynnyksellä Auntien palvelupaketteja.

Henkilöstölle järjestettiin syksyllä henkilöstöpäivät Xamkin Kotkan uudella kampuksella. Päivä piti sisällään aktiviteetteja sekä luentoja. Marraskuussa järjestetyissä pikkujouluissa osallistujia oli runsaasti. Pikkujoulujen ohjelmanumerona palkittiin Vuoden xamkilainen henkilöstön äänestyksen perusteella.

4.3 Työterveyshuolto

Xamkin työterveyshuollon palveluntuottajana aloitti helmikuussa 2024 Terveystalo Oyj. Ensimmäisen vuoden aikana rakennettiin yhteistyötä Xamkin ja Terveystalon välillä. Uuden työterveyshuoltoyhteistyön tavoitteena oli painottaa työterveyshuollon vaikuttavuutta, tarjota ennaltaehkäiseviä palveluita henkilöstön työkyvyn tukemiseksi sekä mahdollistaa monikanavainen ja moniammatillinen palveluverkosto. 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 kokonaiskustannukset olivat n. 674 280 €. Työterveyshuollon kustannukset henkilöä kohden nousivat noin 60 €/työntekijä edellisestä vuodesta, ollen korkeimmillaan Xamkin olemassaolon aikana. Vuoden 2024 aikana ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten (KL1) osuus on noussut verrattuna edelliseen vuoteen 15 prosenttiyksikköä. Kokonaiskustannukset jakautuivat Kelan luokittelussa seuraavasti: KL1 46 % ja KL2 54 %. Tavoitteena on edelleen kasvattaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuutta.

	2024	2023	2022
1000€/vuosi	674	571	487
€/henkilö	664	604	547

Taulukko 9. Xamkin työterveyshuollon kustannukset vuosina 2022–2024