

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk

Henkilöstötutkimus 2025

TUTKIMUSANALYYSI 19.3.2025

Satu Noukka ja Maarit Ahvenainen

Eezy Flow



Sisällysluettelo

Tutkimuksen tavoitteet

Omistautuneisuuden viitekehys

Henkilöstökokemus Suomessa

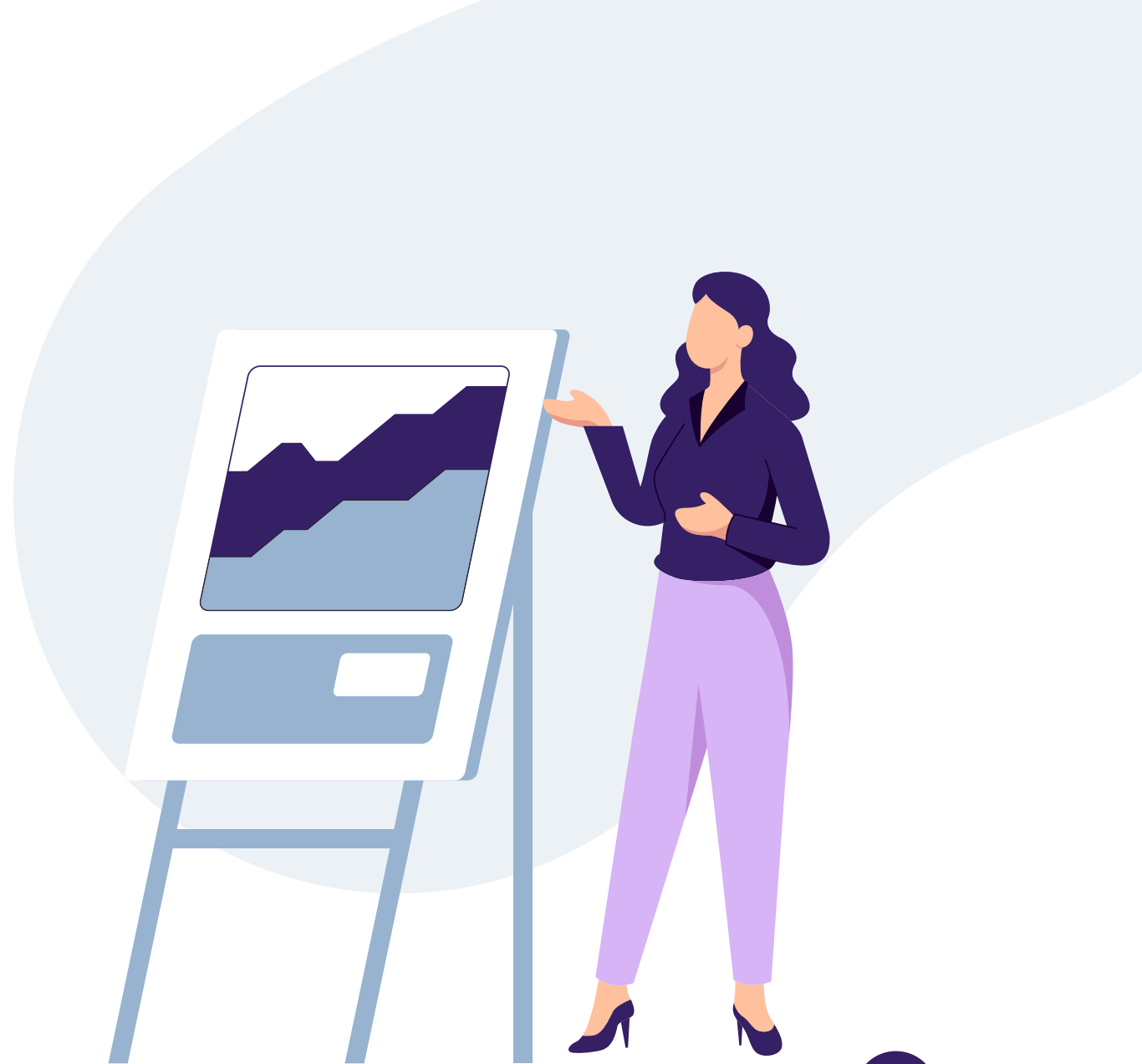
Tutkimuksen toteutus ja vastausprosentti

Keskeiset tulokset

Lisämateriaali

Luottamuksellisuus

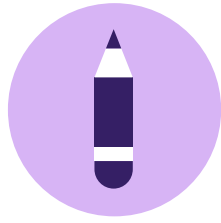
Tämä raportti sisältää tietoa, jonka hallintaoikeus, luottamuksellisuus ja/tai julkistaminen on rajattu vain yrityksen johdon käyttöön. Jos tätä raporttia ei ole tarkoitettu Sinulle, sen käyttö, kopiointi, muuttaminen tai hallussapito on kiellettyä.



Tutkimuksen tavoitteet



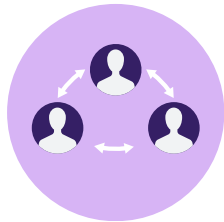
Henkilöstön
omistautuneisuuden
taso ja sen
osatekijät



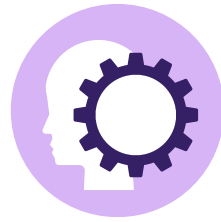
Henkilöstön
näkemykset ja
kehitysehdotukset



Tärkeimmät
muutokset ja
kehityksen
suunta



Kokonaiskuva
eri yksiköiden
tilanteesta



Kehittämistoimet
omistautuneisuuden
vahvistamiseksi

Omistautunut henkilöstö luo innostavan työpaikan

Omistautuneisuusanalyysi tunnistaa henkilöstön omistautuneisuutta (*engagement*) vahvistavat ja heikentävät tekijät, mikä luo vankan pohjan henkilöstökokemuksen kehittämiseksi.

Omistautuneisuutta ajavat sitoutuminen omaan työhön, lähityöyhteisöön ja organisaatioon, laadukas johtaminen sekä hyvää suorituskykyä tukevat käytännöt ja rakenteet.

**SITOUTUMINEN
JOHTAMINEN
SUORITUSKYKY**

OMISTAUTUNEISUUS

MENESTYVÄ JA INNOSTAVA TYÖPAIKKA

Parempi asiakaskokemus

Vähemmän poissaoloja

Pienempi henkilöstön vaihtuvuus

Houkuttelevampi työnantajakuva

Parempi tuottavuus ja
tuloksellisuus

PeoplePower®-indeksikysymykset

 SITOUTUMINEN (6 kysymystä)		JOHTAMINEN (6 kysymystä)	SUORITUSKYKY (6 kysymystä)	OMISTAUTUNEISUUS (4 kysymystä)
OMA TYÖ	TYÖMOTIVAATIO • Työni on mielenkiintoista • Uskon olevani Xamkin palveluksessa vielä vuoden kuluttua	TYÖN HALLINTA • Tiedän mitä minulta työssäni odotetaan • Saan riittävästi palautetta	TYÖSKENTELYEDELLYTYKSET • Työssäni tarvittavat tiedot ovat helposti saatavilla • Yksikköni työvälineet ovat asianmukaiset	• Tunnen, että saan työssäni aikaan hyödyllisiä asioita
	VIESTINTÄ JA OSALLISTUMINEN • Yksikössämme on hyvä me-henki • Jaamme yksikössämme aktiivisesti omaa osaamistamme	LÄHIJOHTAMINEN • Esihenkilöni luottaa alaisiinsa • Esihenkilöni antaa tunnustusta hyvistä työsuorituksista	TEHOKKUUS JA JOUSTAVUUS • Työt on organisoitu yksikössämme hyvin • Yksikkömme toiminta on tehokasta	• Olemme yksikössämme valmiit tekemään tarvittaessa enemmän kuin meiltä odotetaan
XAMK	TYÖNANTAJAKUVA • Xamk on viime aikoina kehittynyt oikeaan suuntaan • Xamkin tulevaisuus näyttää valoisalta	JOHTAMISKULTTUURI • Xamkissa palkitaan oikeudenmukaisesti • Luotan ylimmän johdon kykyyn tehdä Xamkin kannalta oikeita päätöksiä	TOIMINTAKULTTUURI • Päätöksenteko Xamkissa on tehokasta • Yhteistyö yksiköjen välillä on sujuvaa	• Xamkin arvot ja päämäärät ovat tavoittelemisen arvoisia • Suositteaisin Xamkia työnantajana

5 ilmiötä työelämästä

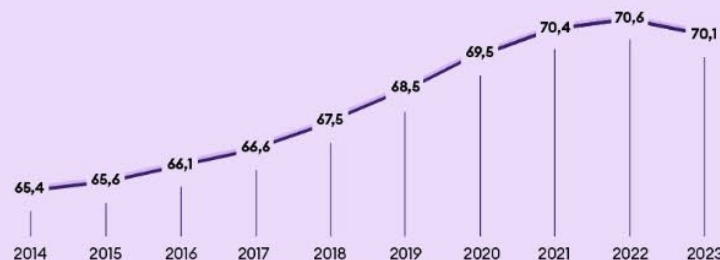
Henkilöstökokemus Suomessa 2024

flow.eezy.fi



ILMIÖ 1

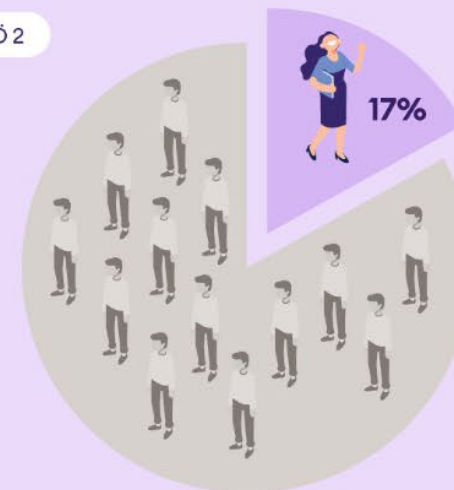
2024: 70,9



Pitkään jatkunut positiivinen vire on kääntynyt laskuun

ILMIÖ 2

2024:
19%



Vain 17% työvoimasta on omistautunutta

ILMIÖ 3



Johdon ja henkilöstön välinen kuilu

ILMIÖ 4



Esihenkilöt ovat kaikkein stressaantuneimpia

ILMIÖ 5



Etätöläisten kokemuksessa on suurta hajontaa

Tulevaisuuskyvykäs johtaja



JOHTAJAN TÄRKEIMMÄT KYVYKKYYDET



Ihmisten
johtaminen ja
vuorovaikutus

Kulttuurin ja
yhteistyön
johtaminen



Strateginen
ajattelu ja
muutoksen
johtaminen

MITÄ ON JOHTAJAN AGENDALLA



TOP 5

Johtoryhmän tärkeimmät teemat
seuraavan vuoden aikana

Kannattavuus

42%

Kasvu

38%

Strategia

33%

Organisaatio-
kulttuuri

29%

Muutos-
johtaminen

27%

Kuinka moni valitsi top 3 -listalle

JOHTORYHMÄ



Onko ihan ok, ok?

7,3 /10

Johtajien johtoryhmilleen
antama arvosana.

Toteutus ja vastausprosentti

Kysymykset

51 PeoplePower®-kysymystä,
joihin on ulkopuolinen vertailuaineisto

5 vastuullisuuskysymystä

2 avointa kysymystä

Taustatietokysymykset

Vastaamisaika: 7.2.2025 – 23.2.2025

Vastauksia: 832/996

Vastausprosentti (2025): 84 %

84 %

Vastausprosentti vaikuttaa
tulosten luotettavuuteen
seuraavasti:

90 % tai yli

erinomainen

80-89 %

erittäin hyvä

70-79 %

hyvä

60-69 %

tydyttävä

50-59 %

välttävä

Alle 50 %

heikko

(tuloksia voidaan pitää
ainoastaan suuntaa-antavina)





Keskeiset tulokset

Yhteenveto

- Xamkin henkilöstökokemus on kaikilla tutkimuksen keskeisillä osa-alueilla tavanomaista paremmalla tasolla, kun vertailuaineistona käytetään Suomen ammattikorkeakoulujen normia. Kokonaistulosta mittaava PeoplePower®-indeksi on 72,7 pistettä (4,2 pistettä ammattikorkeakoulunormin yläpuolella). PeoplePower®-luokitus on **AA**, hyvä.
- Kaikki indeksit ylittävät ammattikorkeakoulujen normitason. Johtamisindeksi on selkein vahvuus suhteessa normiin, ja sitä vahvistavat erityisesti palkitsemisen oikeudenmukaisuus ja riittävä palautteen saanti.
- Erityisen hyvällä tasolla ammattikorkeakoulujen keskiarvoon nähden ovat Xamkin työnantajakuva sekä johtamis- ja toimintakulttuurit. Näihin liittyviä selkeimpiä vahvuuksia ovat mm. oikeudenmukainen palkitseminen, työhyvinvoinnin tukeminen, kohtuullinen työkuorma sekä henkilöstön reilu ja tasapuolinen kohtelu.
- Jopa 89 % vastaajista suosittelisi Xamkia työnantajana. Suositteluun ovat vahvasti yhteydessä mm. kokemus reilusta ja tasapuolisesta kohtelusta, työhyvinvoinnin tukeminen sekä oikeudenmukainen palkitseminen, jotka lukeutuvat myös Xamkin suhteellisiin vahvuuksiin.
- Suhteelliset kehityskohteet liittyvät lähijohtamiseen: uskallukseen esittää esihenkilölle eriäviä mielipiteitä ja esihenkilöiden tarttumiseen ongelmatilanteisiin. Suhteellisesti heikoimminkin toimivat asiat ovat kuitenkin normin tuntumassa.
- Xamkin vastuullisuusperiaatteet voisi tuoda vielä selkeämmin arjen tasolle. Kokonaistasolla noin joka viides ei koe, että vastuullisuusperiaatteita noudatetaan yksikön arjessa, tai on asiasta epävarma.
- On hyvä huomioida, että yksikkötasolla tuloksissa on suurta vaihtelua. Esihenkilöille on tärkeää tarjota tukea tulosten käsittelyyn.



PeoplePower®-luokitus

Rating: AA

AAA Erinomainen
AA+ Hyvä+
AA Hyvä
A+ Tyydyttävä+
A Tyydyttävä
B Välttävä
C Heikko

Ammattikorkeakoulunormi

Ammattikorkeakoulujen normi:
68,5

Xamkin PeoplePower®-
tulos on 4,2 pistettä
ammattikorkeakoulujen
keskiarvoa paremmalla
tasolla.

PeoplePower®-luokitus
on AA, hyvä.



PeoplePower®- indeksi kuvaa kokonaistulosta. Se lasketaan 22 indeksikysymyksen perusteella. Tulos on 0, jos kaikki vastaajat olisivat äärimmäisen kriittisiä ja 100 jos kaikki vastaajat olisivat äärimmäisen myönteisiä vastatessaan kaikkiin indeksikysymyksiin.

PeoplePower®-luokitus

PeoplePower®- indeksi kuvaa kokonaistulosta. Se lasketaan 22 indeksikysymyksen perusteella. Tulos on 0, jos kaikki vastaajat olisivat äärimmäisen kriittisiä ja 100 jos kaikki vastaajat olisivat äärimmäisen myönteisiä vastatessaan kaikkiin indeksikysymyksiin.

Rating: A+

AAA Erinomainen
AA+ Hyvä+
AA Hyvä
A+ Tyydyttävä+
A Tyydyttävä
B Välttävä
C Heikko

Asiantuntijanormi



Suomen asiantuntija-
normi:
72,9

Suhteessa suomalaisiin
asiantuntijoihin Xamkin
PeoplePower®-tulos on
keskitasolla.

Tutkimus: Henkilöstötutkimus 2025

Yksikkö: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (Xamk)

Normi: Suomen asiantuntijanormi

N 832

PeoplePower®-luokitus henkilöstöryhmittäin

Kunkin organisaatioyksikön tulosta verrataan ko.
yksikön henkilöstöryhmärakenteen mukaan
valittuun normiin.
Indeksit esitetään asteikolla 0–100.

Rating: AA

Ammattikorkea-
koulujen normi:
68,5

Opetushenkilöstö (n=299)



Rating: AA

Asiantuntija- ja
tukihenkilöstö (n=533)



Rating: AA

Esihenkilöt (n=54)

Esihenkilönormi:
76,1



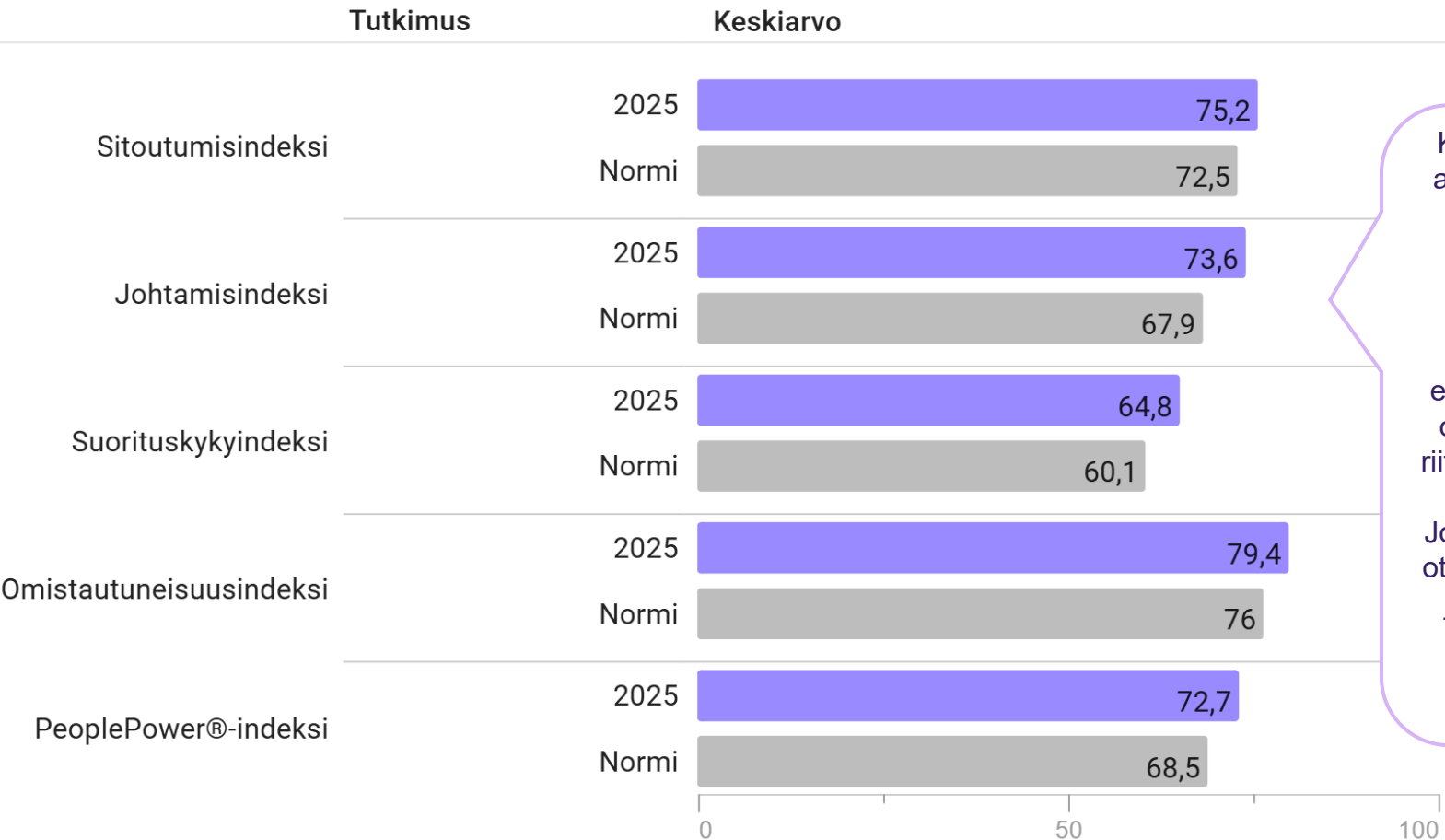
Indeksit

Sitoutumisindeksi kertoo henkilöstön pysyvyyden ja sitoutumisen lähtökohdista vallitsevassa työmarkkinatilanteessa: minkälaisia lähtökohtia oma työ, lähityöyhteisö ja organisaatio tarjoavat. (6 kysymystä)

Johtamisindeksi kertoo johtamisen laadusta työntekijöiden kokeman arvostuksen, luottamuksen ja oikeudenmukaisuuden kautta. (6 kysymystä)

Suorituskykyindeksi kuvaa sitä, millaisia edellytyksiä tehokkaalle toiminnalle tarjoavat käytettävissä oleva tieto, työvälineet, toiminnan organisointi ja arkipäivän käytännöt. (6 kysymystä)

Omistautuneisuusindeksi kertoo, kuinka myönteistä ja horjumatonta on henkilöstön suhtautuminen omaan työhön, organisaatioon ja sen edustamiin arvoihin – miten valmiita ollaan tarvittaessa ylittämään odotukset, jotta saavutetaan asetetut tavoitteet. (4 kysymystä)



Kaikki indeksit ylittävät ammattikorkeakoulujen normitason.

Johtamisindeksi on selkein vahvuus suhteessa normiin, ja sitä vahvistavat erityisesti palkitsemisen oikeudenmukaisuus ja riittävä palautteen saanti.

Johtamisindeksiä lukuun ottamatta indeksitulokset jäävät hienoisesti alle suomalaisten asiantuntijoiden keskiarvon.

Indeksit tulosalueittain

> normi + 5,0 %	0.0
Normitasolla	0.0
< normi - 5,0 %	0.0

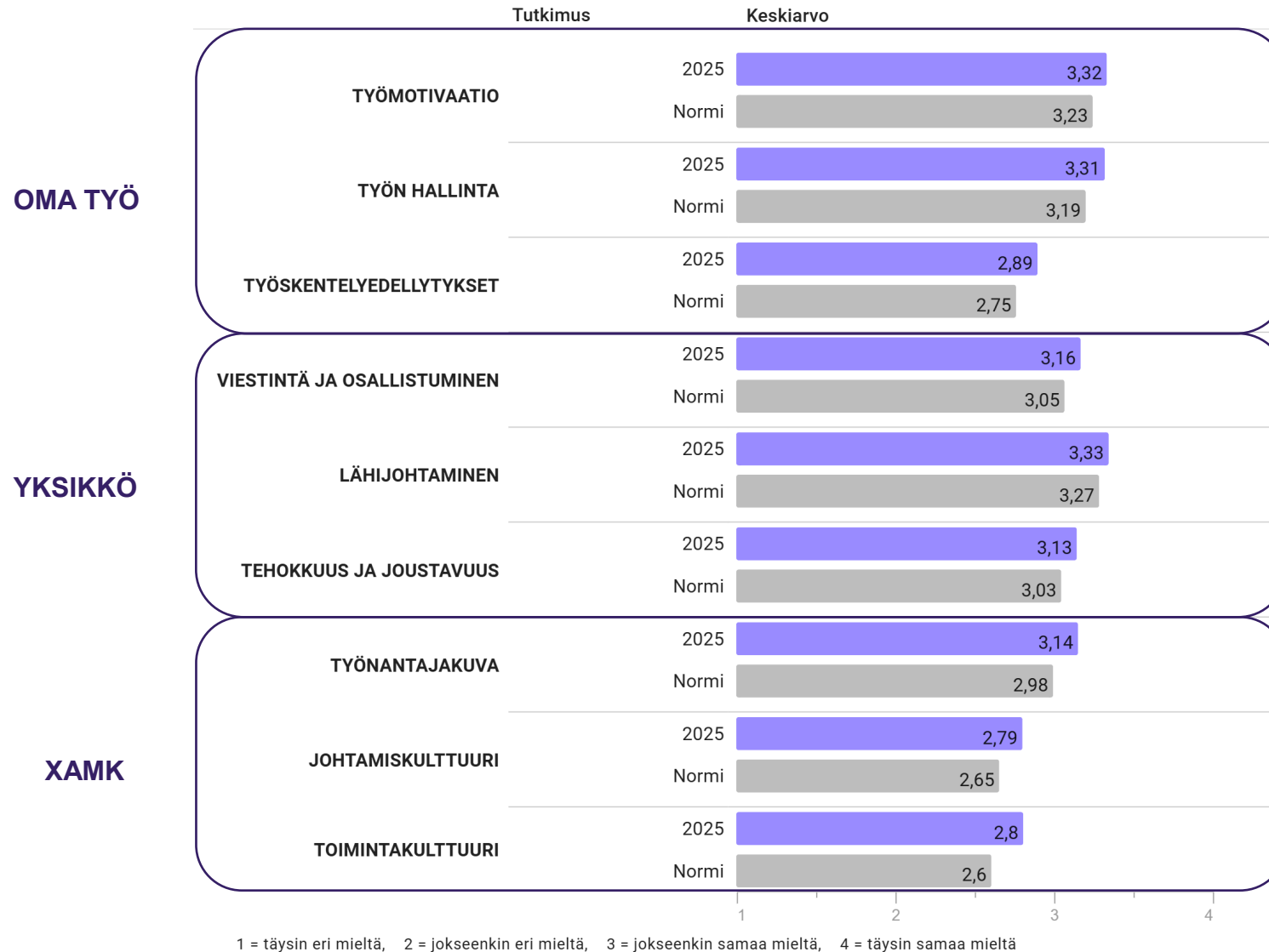
Kunkin organisaatioyksikön tulosta verrataan ko. yksikön henkilöstöryhmärakenteen mukaan valittuun normiin.
Indeksit esitetään asteikolla 0–100.

	PeoplePower®-indeksi	PeoplePower® -luokitus
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (Xamk)	72,7	AA
Talouden ja kulttuurin koulutusala	68,9	A+
Tekniikan koulutusala	72,6	AA
Hyvinvoinnin koulutusala	73,1	AA
Korkeakoulupalvelut	72,3	AA
Kaupallinen ja kansainvälinen toiminta	68,8	A+
Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta	74,5	AA+
Yhtiöpalvelut	74,0	AA

Sitoutumisindeksi	Johtamisindeksi	Suorituskykyindeksi	Omistautuneisuusindeksi
75,2	73,6	64,8	79,4
70,8	70,3	60,3	76,7
75,6	76,1	62,6	77,8
74,2	74,9	66,1	79,2
73,1	71,9	67,1	79,8
71,9	69,7	59,5	76,9
78,1	74,9	66,5	80,5
76,6	72,4	67,3	82,8

Vastaajat	Vastausprosentti	Normi	PeoplePower®-indeksin normitulos
832	83,5	Ammattikorkeakoulujen normi	68,5
127	86,4	Ammattikorkeakoulujen normi	68,5
109	81,3	Ammattikorkeakoulujen normi	68,5
109	79,6	Ammattikorkeakoulujen normi	68,5
66	91,7	Ammattikorkeakoulujen normi	68,5
49	92,5	Ammattikorkeakoulujen normi	68,5
290	80,1	Ammattikorkeakoulujen normi	68,5
77	90,6	Ammattikorkeakoulujen normi	68,5

Tulosyhteenveto



Erityisen hyvällä tasolla ammattikorkeakoulujen keskiarvoon nähden ovat Xamkin työnantajakuva sekä johtamis- ja toimintakulttuurit. Asiantuntijaorganisaatioihin verrattuna nämä jäävät hieman normitasosta.

Vahvuudet suhteessa normiin

Kysymykset ovat suhteellisessa paremmuusjärjestyksessä sen mukaan, kuinka paljon ne eroavat normin tasosta. Analyysi sisältää kaikki kysymykset, joille on olemassa ulkoinen normi. Palkit esittävät yksikön ja normin keskiarvojen erotuksen (asteikko 1-4).

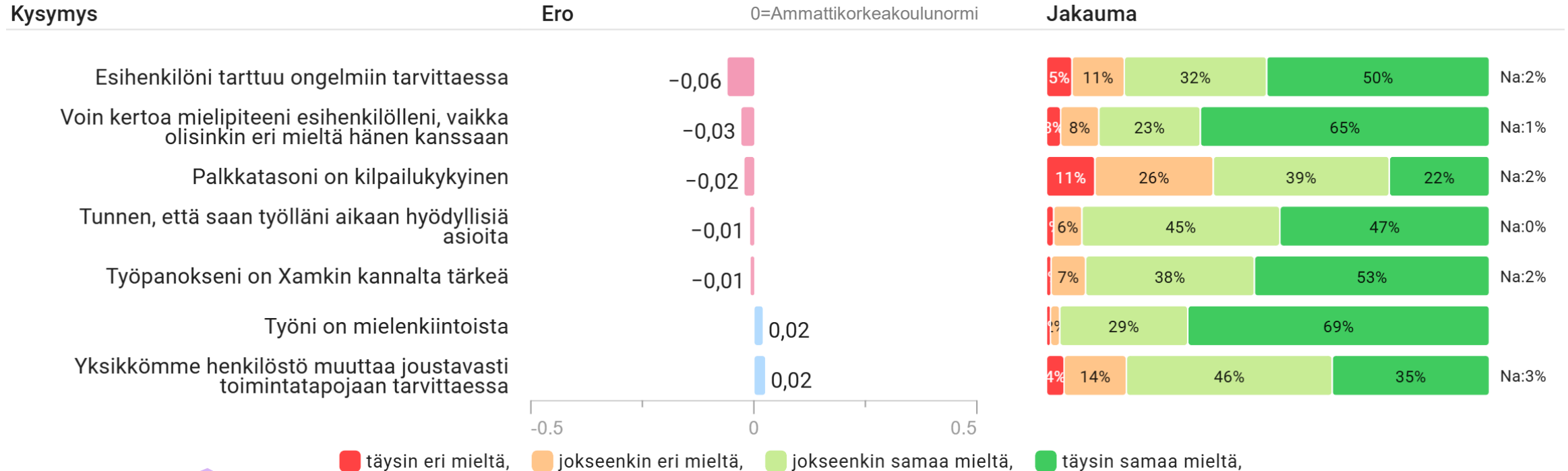


89 % vastaajista suosittelisi Xamkia työnantajana, mikä on hieno tulos. Suositteluun ovat vahvasti yhteydessä mm. kokemus reilusta ja tasapuolisesta kohtelusta, työhyvinvoinnin tukeminen sekä oikeudenmukainen palkitseminen, jotka lukeutuvat myös Xamkin suhteellisiin vahvuuksiin.

Ammatillisen kehittymisen tuen koetaan olevan hyvää, mikä tukee tavoitettanne jatkuvasta uudistumisesta. Opetushenkilöstöstä kuitenkin neljäsosa arvioi väittämää kriittisesti.

Kehittämisaalueet suhteessa normiin

Kysymykset ovat suhteellisessa paremmuusjärjestyksessä sen mukaan, kuinka paljon ne eroavat normin tasosta. Analyysi sisältää kaikki kysymykset, joille on olemassa ulkoinen normi. Palkit esittävät yksikön ja normin keskiarvojen erotuksen (asteikko 1-4).



Tulosalueilla Kaupallinen ja kansainvälinen toiminta (30 %) sekä Talouden ja kulttuurin koulutusala (27 %) on eniten kriittisiä arvioita esihenkilön tarttumisessa ongelmatilanteisiin. Tulosalueilla Hyvinvoinnin koulutusala ja Korkeakoulupalvelut vastaajista puolestaan noin viidesosa ei koe voivansa kertoa eriäviä mielipiteitä esihenkilölleen.

Asiantuntija- ja tukihenkilöstö on tyytymättömämpää palkkatasoon (41 % kriittisiä) kuin opetushenkilöstö (29 % kriittisiä).

Xamkin tulokset (vrt. Ammattikorkeakoulujen normi)



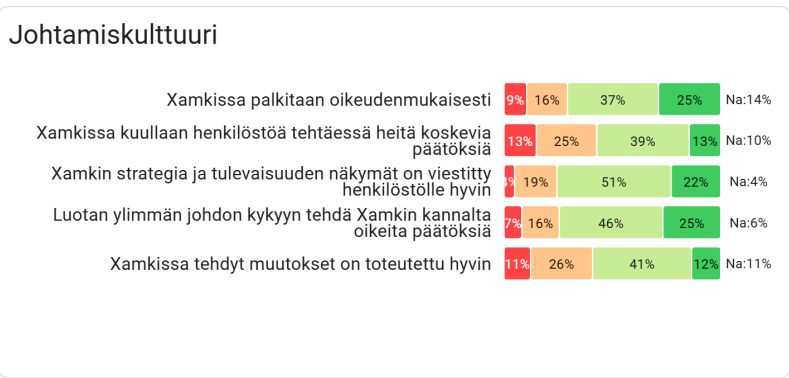
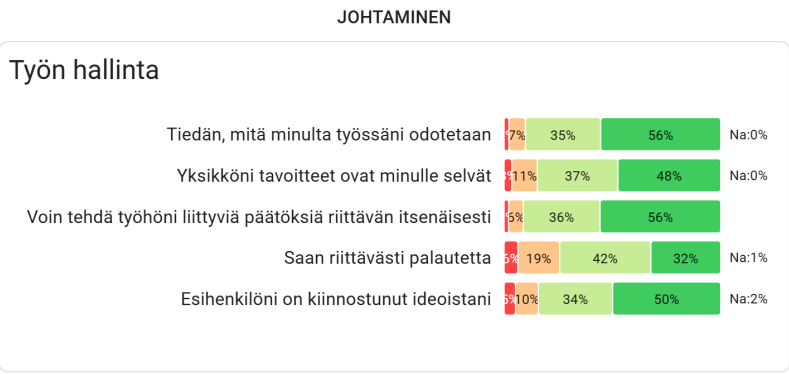
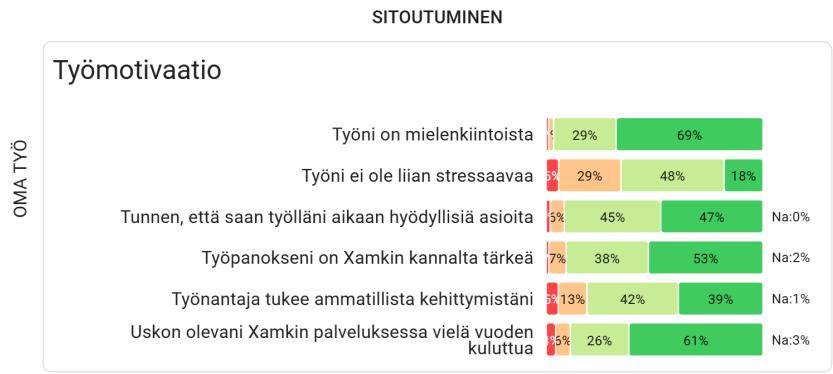
Xamkin tulokset (vrt. Suomen asiantuntijanormi)



Esihenkilöiden tulokset (vrt. Suomen esihenkilönormi)



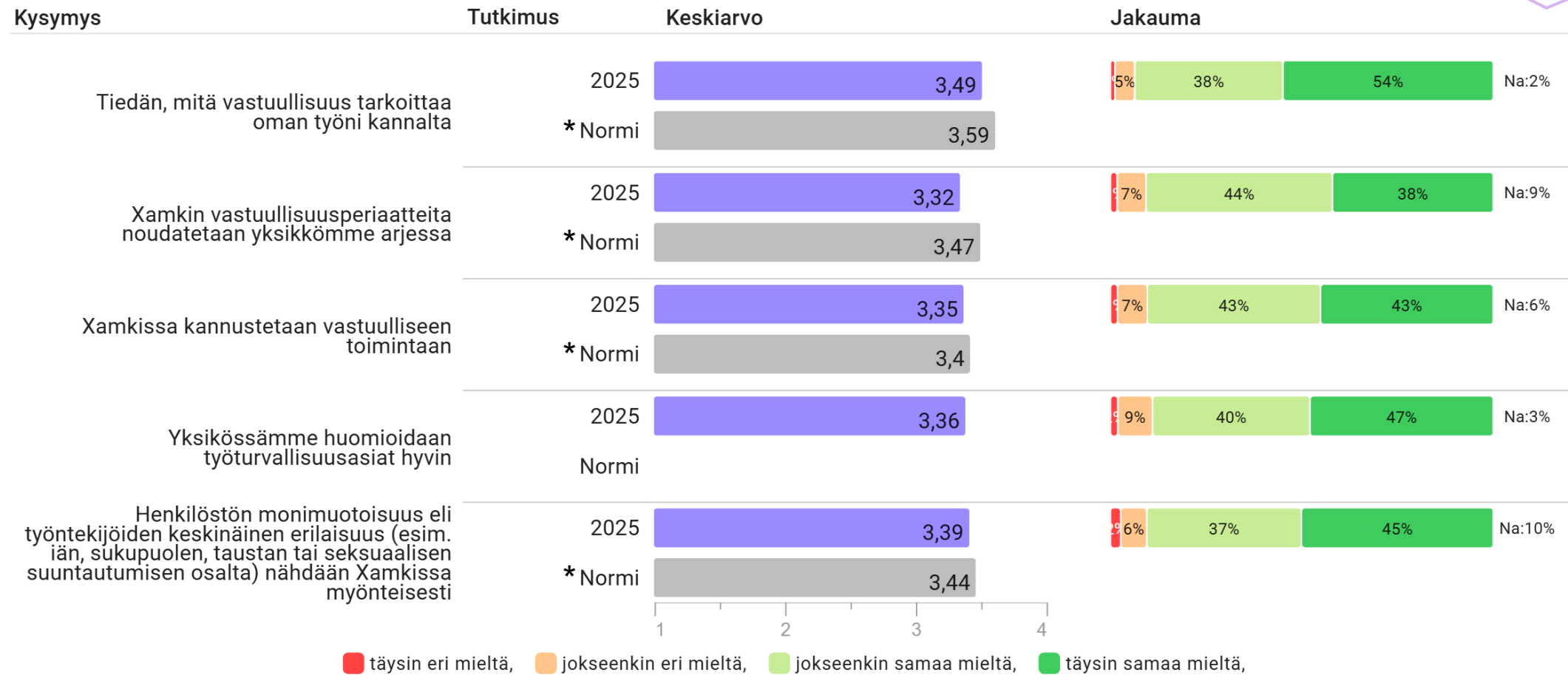
Xamkin tulokset (jakaumat)



■ täysin eri mieltä, ■ jokseenkin eri mieltä, ■ jokseenkin samaa mieltä, ■ täysin samaa mieltä,

Vastuullisuus

Xamkin vastuullisuusperiaatteet voisi tuoda vielä selkeämmin arjen tasolle. Kokonaistasolla noin joka viides ei koe, että vastuullisuusperiaatteita noudatetaan yksikön arjessa, tai on asiasta epävarma.

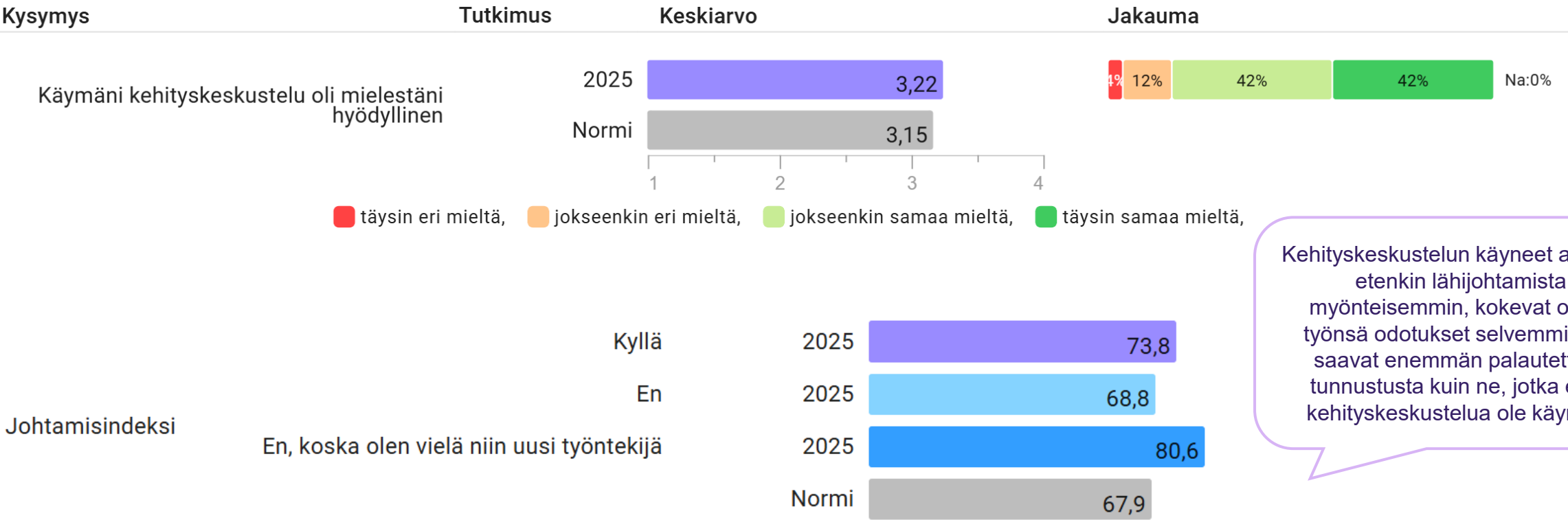


*Suomen asiantuntijanormi (ammattikorkeakoulunormia ei saatavilla)

Kehityskeskustelut

77 %

Vastasi osallistuneensa kehityskeskusteluun viimeisen 12 kuukauden aikana.



Kehityskeskustelun käyneet arvioivat etenkin lähijohtamista myönteisemmin, kokevat oman työnsä odotukset selvemmiksi ja saavat enemmän palautetta ja tunnustusta kuin ne, jotka eivät kehityskeskustelua ole käyneet.

Omistautuneisuuteen yhteydessä olevat tekijät

Vahvuuksia, joiden varaan kannattaa rakentaa

- Oikeudenmukainen palkitseminen
- Työhyvinvoinnin tukeminen
- Henkilöstön reilu ja tasapuolinen kohtelu

Kehittämiskohteita, joihin kannattaa keskittyä

- Viestintä strategiasta ja tulevaisuudennäkymistä
- Selvyys Xamkin arvoista ja päämääristä
- Xamkin viimeaikainen kehityssuunta





Avoimen palautteen yhteenveto

Mitkä asiat ovat työpaikallasi hyvin?

1. Työyhteisö ja ilmapiiri (22%)

- Hyvä tiimihenki ja yhteistyö
- Mukavat työkaverit ja avoin keskustelukulttuuri
- Positiivinen ja kannustava ilmapiiri

2. Esihenkilötyö ja johtaminen (20%)

- Esihenkilöiden tuki ja kannustus
- Avoimuus ja luottamus esihenkilöiden toiminnassa
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön

3. Työhyvinvointi ja henkilöstöedut (18%)

- Työterveyshuolto ja muut henkilöstöedut
- Työhyvinvoinnin tukeminen ja työssä jaksaminen
- Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen

4. Työvälineet ja -tilat (15%)

- Ajantasaiset ja toimivat työvälineet
- Viihtyisät ja asianmukaiset työtilat
- Ergonomia ja työympäristön laatu

5. Joustavuus ja etätyömahdollisuus (10%)

- Mahdollisuus joustavaan työaikaan ja etätyöhön
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

6. Kehittymis- ja koulutusmahdollisuudet (8%)

- Mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen ja kouluttautumiseen
- Osaamisen arvostaminen ja kehittämisen tukeminen

7. Viestintä ja tiedonkulku (5%)

- Selkeä ja toimiva sisäinen viestintä
- Tiedonkulun tehokkuus ja avoimuus

8. Työn itsenäisyys ja vapaus (2%)

- Itsenäisen työskentelyn mahdollisuus
- Vapaus toteuttaa työtä omalla tavalla

Mitkä asiat kaipaavat parannusta?

1. Johtaminen ja päätöksenteko (20%)

- Päätöksenteon avoimuus ja läpinäkyvyys
- Johtamisen ja organisoinnin haasteet
- Esihenkilöiden koulutus ja sitouttaminen
- Esihenkilöiden toiminnan tarkastelu ja kehittäminen
- Johtoryhmän toiminta ja päätöksenteon selkeys

2. Työkuorma ja resurssit (18%)

- Työtehtävien tasainen jakautuminen
- Työkuormituksen hallinta
- Resurssien riittävyys ja kohdentaminen
- Työaikasuunnittelun parantaminen

3. Työyhteisö ja yhteistyö (15%)

- Työyhteisön ilmapiiri ja me-henki
- Yksiköiden välinen yhteistyö ja kommunikaatio
- Työyhteisön kehittäminen ja yhteisten tavoitteiden asettaminen

4. Työtilat ja -välineet (12%)

- Työtilojen ergonomia ja viihtyisyys
- Työvälineiden ja ohjelmistojen toimivuus
- Työtilojen riittävyys ja käytännöllisyys

5. Koulutuksen ja TKI-toiminnan kehittäminen (10%)

- Koulutuksen laadun parantaminen
- TKI-toiminnan vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden lisääminen
- Koulutusohjelmien ja opetussuunnitelmien kehittäminen

6. Työhyvinvointi ja tasa-arvo (8%)

- Työhyvinvoinnin edistäminen ja tukipalvelut
- Tasa-arvoisen kohtelun varmistaminen
- Työterveyspalveluiden toimivuus

7. Palkkaus ja työsuhte-edut (7%)

- Palkkauksen kilpailukykyisyys ja oikeudenmukaisuus
- Työsuhte-etujen tasa-arvoinen jakautuminen
- Palkitsemisjärjestelmän kehittäminen

8. Viestintä ja tiedonkulku (5%)

- Tiedonkulun parantaminen ja viestinnän selkeys
- Päätöksistä ja muutoksista tiedottaminen

PeoplePower®-luokitus ja -indeksi

PeoplePower®-indeksi kuvaa tutkimuksen kokonaistulosta.

PeoplePower®-indeksi lasketaan 22 ydinkysymyksen perusteella.

PeoplePower®-luokitus määräytyy sen mukaan, mikä on yksikön kokonaistulos suhteessa ulkoiseen vertailuaineistoon.

AAA	Erinomainen: 6% yrityksistä saavuttaa tämän tason
AA+	Hyvä+: 15% yrityksistä saavuttaa tämän tason
AA	Hyvä: 38% yrityksistä saavuttaa tämän tason
A+	Tyydyttävä+: 63% yrityksistä saavuttaa tämän tason
A	Tyydyttävä: 86% yrityksistä saavuttaa tämän tason
B	Välttävä: 95% yrityksistä saavuttaa tämän tason
C	Heikko: 100% yrityksistä saavuttaa tämän tason

Kaikki indeksit esitetään skaalalla 0-100 siten, että tulos olisi 0, jos kaikki vastaajat olisivat äärimmäisen kriittisiä, ja 100, jos kaikki vastaajat olisivat äärimmäisen myönteisiä vastatessaan kaikkiin indeksikysymyksiin.



Autamme yrityksiä menestymään valmennuksen, tutkimuksen ja konsultoinnin keinoin

STRATEGIA

Strategiat, konseptit, yritysmuotoilu

JOHTAMINEN

Johtaminen, esihenkilötyö, asiakas- ja henkilöstökokemus

TIETO & TUTKIMUS

Henkilöstö-, asiakas-, johtamis- ja bränditutkimukset

YRITYSKULTTUURI

Yrityskulttuuriselvitykset ja -muotoilu

MUUTOS

Muutosjohtamisen hankkeet, projektit ja koulutukset, vaikuttaminen & viestintä



Kiitos!



YHTEYSTIEDOT

Satu Noukka

Tutkimuskonsultti

satu.noukka@eezy.fi

+358 50 331 3834



YHTEYSTIEDOT

Maarit Ahvenainen

Senior tutkimuskonsultti

maarit.ahvenainen@eezy.fi

+358 40 741 6355

Eezy Flow kuuluu Eezy-konserniin. Olemme monialainen yritysten ja työelämän kehittäjä. Rakennamme tulevaisuudenkestäviä yrityksiä tutkimuksen, strategian, johtamisen ja muutoksen keinoin. Meiltä saat alan parhaat osaajat, metodit ja työkalut. Eezy Flow – Huomattava muutos.

flow.eezy.fi

