

Henkilöstökertomus 2025

|Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy |

Vastuuhenkilö	henkilöstö- ja hallintojohtaja Riitta Vehmassalmi		
Käsittelypäivä	18.3.2026	Toimielin	Xamk Oy johtoryhmä
Käsittelypäivä	11.5.2026	Toimielin	Xamk Oy yhteistoimintatyöryhmä
Käsittelypäivä	7.5.2026	Toimielin	Xamk Oy työsuojelutoimikunta
Käsittelypäivä	27.3.2026	Toimielin	Xamk Oy hallitus

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

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 2025 henkilöstön määrää ja rakennetta koskevat tiedot perustuvat 31.12.2025 tilanteeseen. Osa tiedoista, kuten poissaolot ja koulutuspäivät, on kerätty koko vuoden ajalta. Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu palkkahallinnon Personec F- ja ESS – järjestelmistä sekä tilinpäätöksestä.

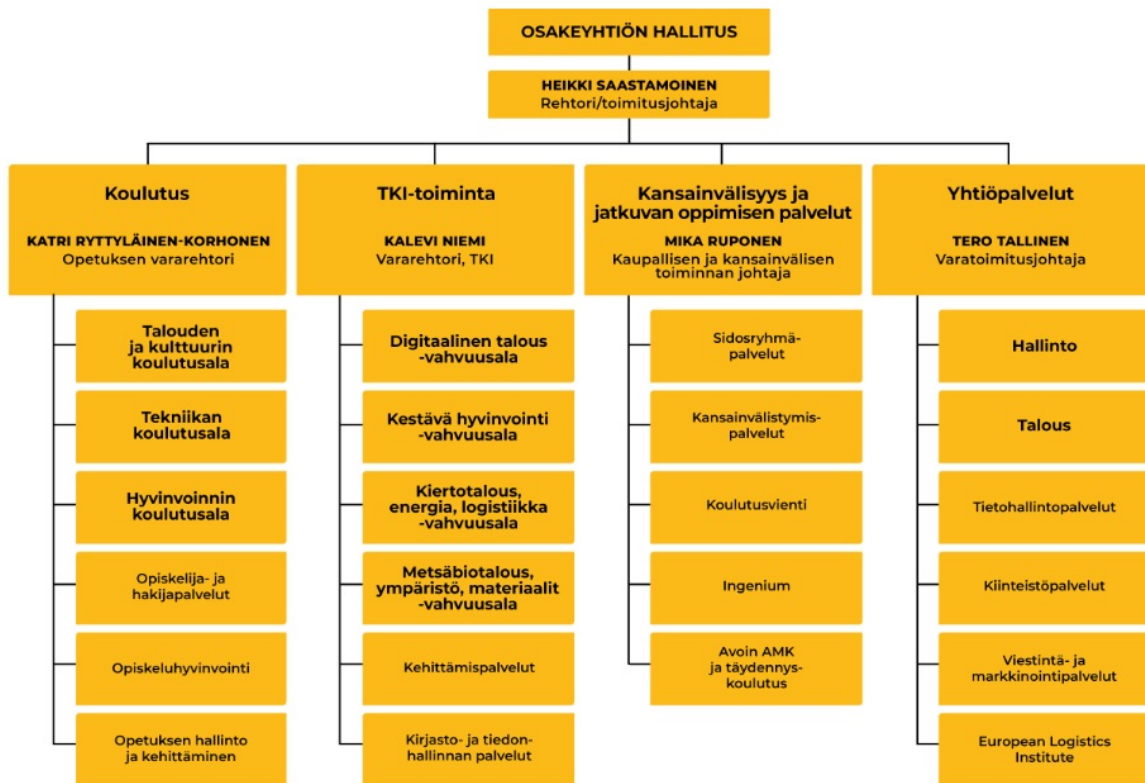
Henkilöstökertomuksen on tarkoitus kertoa johdolle ja henkilöstölle, mikä on organisaatioiden henkilöstön tila ja mihin osa-alueisiin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota.

1 HENKILÖSTÖ

1.1 Henkilöstössä tapahtuneet muutokset

Xamkin henkilöstön määrä on kasvanut merkittävästi vuonna 2025 ja henkilöstömäärä on jälleen Xamkin historian korkein. Henkilöstömäärän kasvusta (+31 työntekijää), suurin osa kohdistuu TKI-henkilöstöön (+21 työntekijää). Hallintohenkilöstön kasvu johtuu hankeasiantuntijoiden (9 työntekijää) siirtymisestä TKI:sta Talouspalveluihin. Vakituisten työntekijöiden osuus on hiukan kasvanut. Henkilöstön ikärakenteen vuoksi eläköitymisten määrä on merkittävä myös lähivuosina erityisesti opetustehtävissä.

Keväällä 2025 pidetyn koko yhtiötä koskevan muutosneuvottelun tuloksena organisaatiota muokattiin toimintaedellytysten varmistamiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi haastavassa toimintaympäristössä. Organisaatorakenteen on oltava mahdollisimman toimiva ja vastuujakojen selkeitä. Uusi organisaatio astui voimaan 1.9.2025 ja se jakautuu neljään tulosalueeseen (Koulutus, TKI-toiminta, Kansainvälisyys ja jatkuvan oppimisen palvelut ja Yhtiöpalvelut).



1.2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Xamkissa työskenteli tilikauden viimeisenä päivänä 1046 henkilöä (2024: 1015), joista miehiä 404 (403) ja naisia 642 (612). Xamkin keskimääräinen henkilöstömäärä vuonna 2025 oli 1038 henkilöä (989).

	2025	2024	2023
Henkilöstö yhteensä	1046	1015	945
Vakituisia	753	718	699
Määräaikaisia	293	297	246

Taulukko 1. Xamkin henkilöstön määrät vuosina 2023–2025, ajankohta 31.12.

Päätoimisesta henkilöstöstä työskenteli 72,0 % vuonna 2025 toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa (2024: 70,7 %). Osana vastuullista henkilöstöpolitiikkaa tarkasteltiin erityisesti TKI-henkilöstön toistuvia määräaikaisuuksia ja tehtiin harkittuja vakinaistamispäätöksiä tukemaan Xamkin strategisten tavoitteiden saavuttamista.

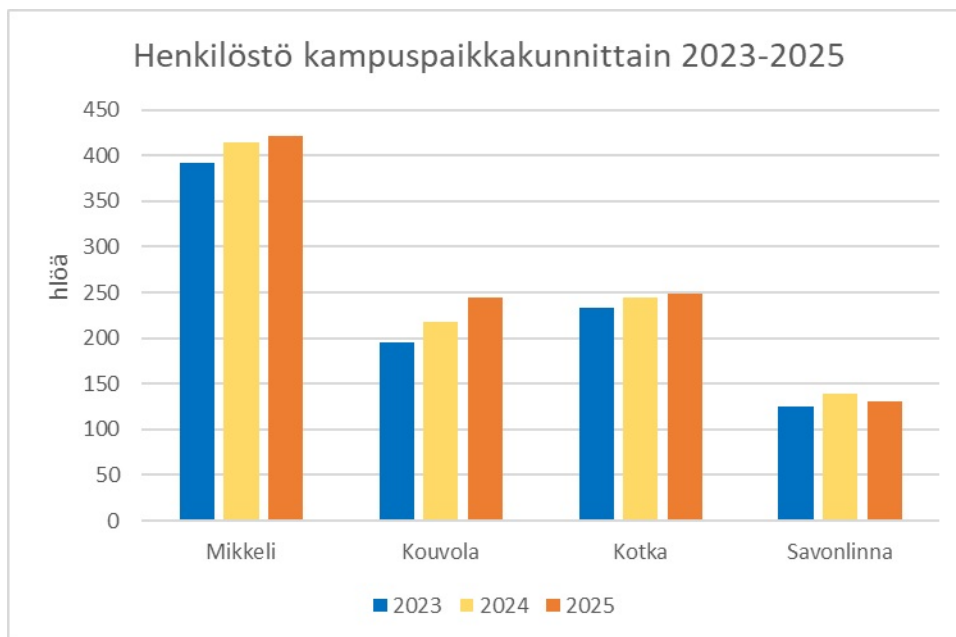
1.3 Henkilöstö henkilöstöryhmittäin

Päätoimisesta henkilöstöstä vuonna 2025 opetushenkilöstöä oli 365 (2024: 372) ja asiantuntija- ja tukihenkilöstöä 681 (2024: 643). TKI-henkilöstön määrä on kasvanut 21 henkilöllä vuonna 2025 ja lisäksi TKI:sta on siirtynyt Talouspalveluihin 9 työntekijää. Muutosneuvottelujen jälkeen voimaan astuneella organisaatiomuutoksella on vaikutusta myös henkilöstöryhmäjakoon, joten alla oleva taulukko ei ole kaikilta osin vertailukelpoinen aiempien vuosien kanssa.

	2025			2024			2023		
	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.
Henkilöstö yht	404	642	1046	403	612	1015	362	583	945
AT-henkilöstö yht	262	419	681	259	384	643	227	358	585
Atk-henkilöstö	18	4	22	18	5	23	16	5	21
Hallinto-henkilöstö	35	78	113	34	65	99	31	54	85
Huoltohenkilöstö	10	4	14	10	3	13	9	3	12
Kirjasto-henkilöstö	2	11	13	2	12	14	5	18	23
Muu (ravintolat)	2	11	13	2	13	15	2	20	22
Opetuksen tukihenkilöstö	30	97	127	27	94	121	22	84	106
TKI-henkilöstö	165	214	379	166	192	358	142	174	316
Opetushenkilöstö yht	142	223	365	144	228	372	135	225	360
Lehtori	104	196	300	106	200	306	99	198	297
Tuntiopettaja	26	7	33	25	10	35	23	9	32
Yliopettaja	12	20	32	13	18	31	13	18	31

Taulukko 2. Xamkin työntekijöiden jakaantuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2023-2025, ajankohta 31.12.

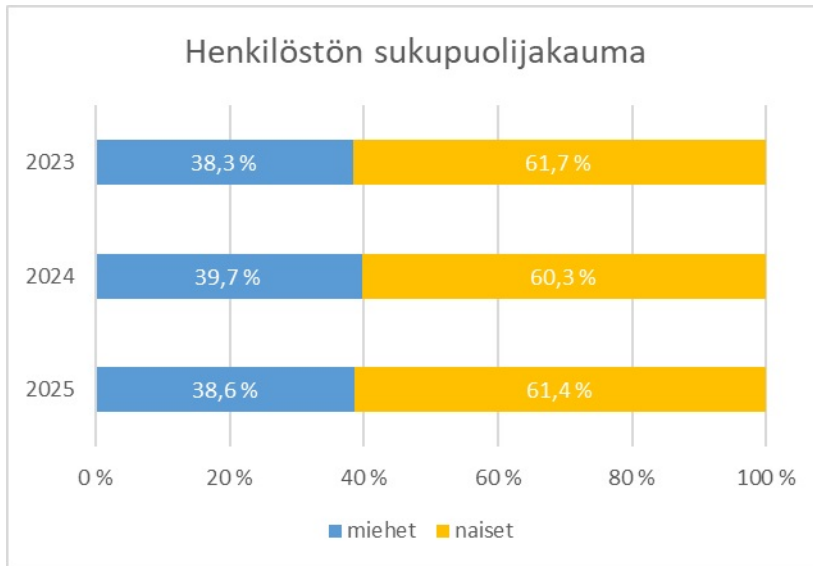
1.4 Henkilöstö paikkakunnittain



Kuva 1. Xamkin henkilöstö kampuspaikkakunnittain 2023-2025, ajankohta 31.12.

1.5 Henkilöstön sukupuolijakauma

Xamkin henkilökunnan sukupuolijakaumassa miesten ja naisten osuudessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosina.



Kuva 2. Xamkin henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2023–2025, ajankohta 31.12.

1.6 Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus

31.12.2025 tilanteen mukaan Xamkin kokoaikaisen henkilöstön määrä oli 87,2 % (2024: 89,4 %).

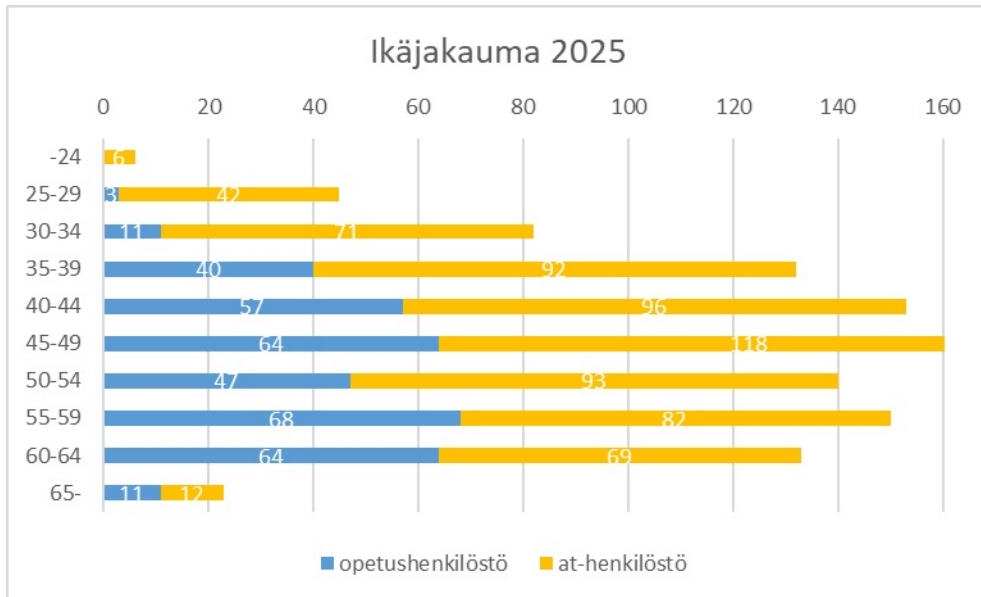
1.7 Henkilöstön vaihtuvuus

Xamkissa vuonna 2025 eläkkeelle siirtyi 24 henkilöä (2024: 13 hlöä) ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita päättyi muista syistä 13 (2024: 24 hlöä). Xamkissa rekrytointiin vuoden 2025 aikana toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen 73 henkilöä (2024: 30 hlöä). Aloittaneiden vakituisten lukumäärään sisältyvät myös vakinaistetut määräaikaiset työntekijät.

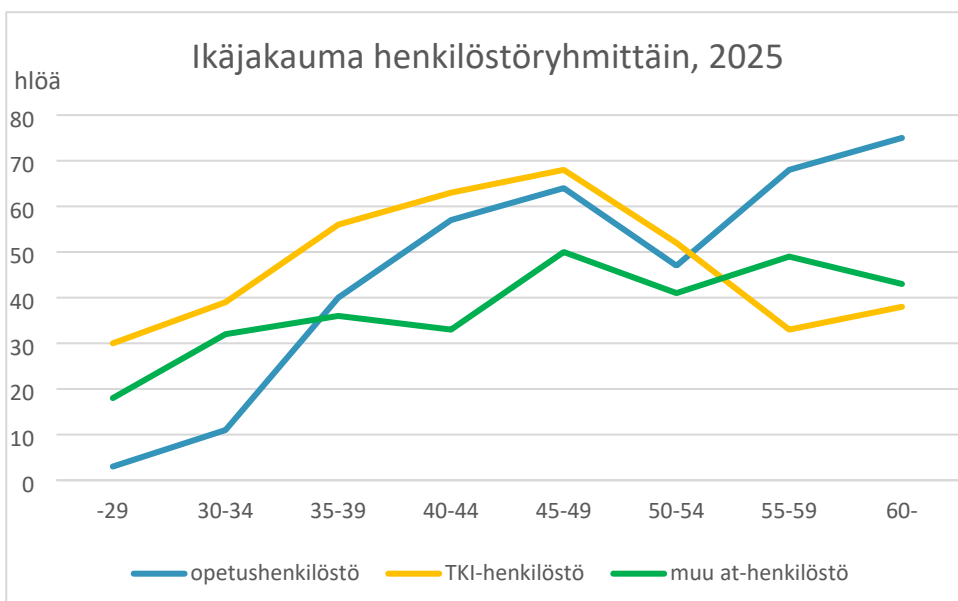
1.8 Henkilöstön ikärakenne

Xamkin henkilöstön keski-ikä 31.12.2024 oli 47,3 (2024: 47,3) vuotta. Seuraavan viiden vuoden kuluessa eläköityviä arvioidaan ikäjakauman mukaan olevan 156 henkilöä, joista 81 asiantuntija- ja tukihenkilöstöä. Vakituudesta opetushenkilöstöstä arvioidaan eläköityvän jopa 22 % 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 31.12.2025



Kuva 4. Xamkin henkilöstön ikäjakauma henkilöstöryhmittäin

1.9 Kansainvälinen henkilöstö

Kansainvälistyminen on yksi Xamkin strategisista tavoitteista. Kansainvälisen henkilöstön määrän lisääntymiseen varautuminen on aloitettu mm. kääntämällä englanniksi tarvittavia ohjeita. Henkilöstöpalvelut on jatkanut kansainvälisiin rekrytointeihin varautumista kouluttautumalla. Xamkin henkilöstölle tarjotaan kansainvälistymisen tueksi kieli- ja kulttuurikoulutusta. Henkilöstöpalvelut neuvoo kansainvälisiin rekrytointeihin liittyvissä käytännön kysymyksissä kuten maahantuloon vaadittavien asiakirjojen kanssa ja järjestää uusien työnrekiöiden perehdytystä myös englanniksi. Lisäksi ulkomaisille työnrekiöille on julkaistu tervetuloa-opas.

Xamkissa työskenteli vuoden 2025 lopussa 32 henkilöä, joilla on muu kuin Suomen kansalaisuus. Kaksoiskansalaiset rekisteröidään Suomen kansalaisuuden mukaisesti. Muiden maiden kansalaisten osuus koko henkilöstöstä on vuoden 2025 lopussa 3,2 % (2024: 2,6 %). Äidinkielenään muita kuin Suomen virallisia kieliä puhuu 35 (2024: 31) xamkilaista.

Xamkissa työskenteli 2025 lopussa yhteensä 21 kansallisuutta ja xamkilaiset puhuvat äidinkielenään 19 eri kieltä.

	2025	2024	2023
Suomen kansalaiset	1 014	989	925
Muiden maiden kansalaiset	32	26	20
Yhteensä	1 046	1 015	945

Muiden kansallisuuksien osuus, % 3,1 % 2,6 % 2,1 %

Taulukko 3. Kansainvälinen henkilöstö 2023–2025

2 PALKAT JA PALKKIOT

Ammattikorkeakoulujen työehtosopimuksen mukaisesti toteutettiin 1,9 % yleiskorotus palkkoihin 1.9.2025 alkaen. Samaan aikaan jaettiin myös 0,4 % paikallinen erä (pysyvä korotus), joka sovittiin jaettavaksi joka seitsemännelle työntekijälle työssä suoriutumisen perusteella.

M€	2025	2024	2023
Yhteensä	70,5	66,1	62,4
Palkat ja palkkiot	59,0	55,7	52,0
Eläkekulut	9,7	9,0	8,5
Muut henkilöstön sivukulut	1,7	1,4	1,9

Taulukko 4. Xamk palkat ja palkkiot, eläkekulut ja sivukulut vuosina 2023–2025

Naisten ja miesten välinen palkkakartoitus on tehty 2025 lopun tiedoilla. Miesten kokonaispalkat ovat keskimäärin 3,4 % naisten kokonaispalkkoja korkeammat. Eroa selittää merkittävästi miesten suurempi osuus tekniikan saatavuuslisää saavien tekniikan ja liikenteen opettajien joukossa. Myös ylimmässä johdossa miesten osuus on selkeästi korkeampi.

Xamkilla palkat määräytyvät Ammattikorkeakoulujen 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. 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 kestävä

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, henkilöstötutkimukset sekä esihenkilön ja työntekijän väliset kehityskeskustelut sekä säännöllinen vuorovaikutus.

Henkilöstön osaamisen uudistumista ja jatko-opintoja tuetaan mm. myöntämällä palkallista työaikaa 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 vuonna 2025 keväällä ja syksyllä. Kevään aiheina olivat Xamkin strategia ja tavoitteet sekä henkilöstötutkimuksen tulokset. Kesäkuussa käynnistettiin Xamkin johtamislupausten muotoilu tutustumalla asiantuntijajohtaminen ammattikorkeakouluissa väitöstutkimukseen, käsittelemällä henkilöstötutkimuksen tuloksia erityisesti johtamisen näkökulmasta sekä pohtimalla, mitä asioita haluamme nostaa johtamisen vahvuuksiksi tulevaisuudessa. Syksyn valmennuksissa keskityttiin johtamislupausten muotoiluun. Johtamislupaukset luotiin johtamisen kehittämiseksi, selkeyttämiseksi ja johtamiskulttuurin yhtenäistämiseksi. Johtamislupaukset kertovat Xamkin johtamisen arvoista. Esihenkilöille johtamislupaukset asettavat odotuksia ja tavoitteita sekä tukevat päätöksenteossa. Henkilöstölle johtamislupaukset tuovat turvaa ja vahvistavat luottamusta sekä mahdollistavat johtamisen tasalaatuisuuden. Johtamislupausten muotoilussa otettiin huomioon henkilöstömme toiveet johtamisesta. Xamkilaisilla oli mahdollisuus kertoa kaksivaiheisessa Innoduel-kyselyssä, minkälaista johtamista toivoo ja tarvitsee. Johtamislupaukset pohjautuvat lisäksi tuoreimpaan tutkimustietoon johtamisesta ja viimeisimpiin henkilöstötutkimuksen tuloksiin.

Xamkin johtamislupaukset ovat

- Kohtaan aidosti
- Rakennan luottamusta
- Autan onnistumaan

Jokaisen johtamislupaukseen on lisäksi määritelty johtamistekoja, jotka auttavat lupauksen viemistä käytäntöön ja osaksi arjen johtamista. Xamk Leader -päivissä käsiteltiin myös ajankohtaisia asioita ja kerrattiin työkykyjohtamisen liittyviä käytänteitä.

Saavutettavuuskoulutuskokonaisuus tarjottiin syksyllä koko henkilöstölle. Se koostui kolmesta koulutuksesta: tiedostojen saavutettavuus, opetustyön saavutettavuus sekä sisällöntuotannon saavutettavuus. Näissä koulutuksissa kouluttajina toimivat Avaava Digital Oy:n asiantuntijat. Koulutusten tallenteet ovat katsottavissa Staff Academyssä kaksi vuotta. Yhteisten opintojen koulutusyksikön järjestämään räätälöityyn

kielikoulutukseen osallistui henkilöstöä eri yksiköistä, kyseinen koulutusyksikkö käynnisti syksyllä myös kulttuurien välisen viestinnän koulutuksen, joka jatkuu keväälle 2026.

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. Tutkijan urapolulle valittiin vuonna 2024 kuusi väitöskirjatutkijaa ja vuonna 2025 kaksi väitöskirjatutkijaa.

Vuonna 2024 hyvinvoinnin koulutusosalalla käynnistettiin uusille opettajille suunnattu mentorointi. Tätä jatkettiin vuoden 2025 keväällä käynnistämällä uusi haku mentoreista ja mentoroitavista. Mentoroinnin 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 2025 oli kaksi päivää henkilöä kohden. Luku on sisältää työnantajan järjestämän tai hankkiman koulutuksen.

pv	2025	2024	2023
Yhteensä	2039	1883	1414
opetushenkilöstö	892	941	672
at-henkilöstö	1147	942	742

Taulukko 5. Koulutukseen käytetyt työpäivät vuosina 2023-2025

3.2 Henkilöstön koulutusrakenne

Xamkin henkilöstön enemmistö on suorittanut korkeakoulututkinnon. Vuonna 2025 henkilöstöstä 90 % oli korkeakoulu- tai jatkotutkinnon suorittaneita. Strategian mukaisesti tavoittelemme jatkotutkinnon suorittaneiden lukumäärän kasvattamista. Tätä tuetaan mm. myöntämällä ammattitaitoa kehittäviin omaehtoiisiin opintoihin käytettäväksi työaika täyttä työaika tekeville enintään 40 tuntia vuodessa kyseisen yksikön johtoryhmän jäsenen päätöksellä. Rehtorin erillisellä päätöksellä voidaan myöntää yli 40 tuntia.

	2025	2024	2023
Tohtori/lisensiaatti	131	130	122
Ylempi korkeakoulu tai YAMK	549	529	483
Alempi korkeakoulu tai AMK	263	242	229
Muu koulutustaso	103	107	111

Korkeakoulututkinnon suorittaneita	90 %	89 %	88 %
------------------------------------	------	------	------

Taulukko 6. Henkilöstön koulutus rakenne vuosina 2023–2025

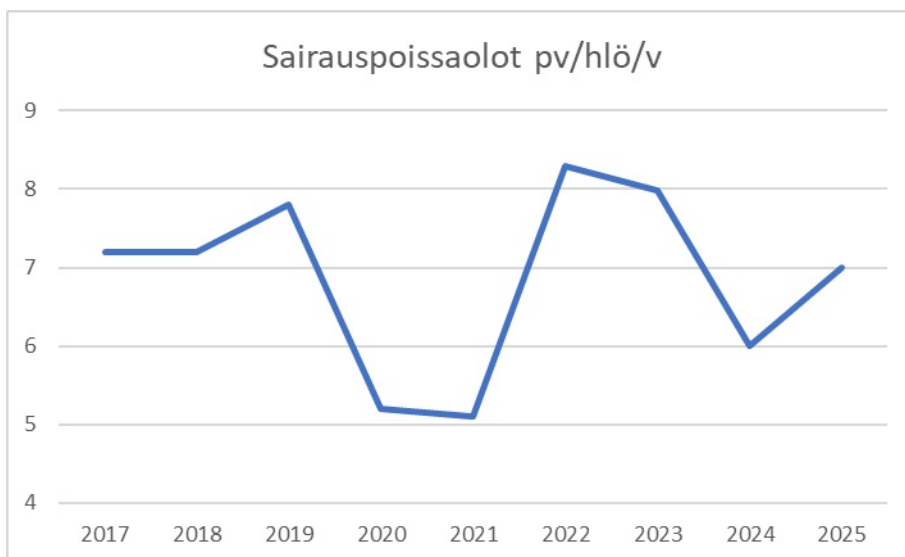
4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS

4.1 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Xamkissa terveysperusteisia poissaoloja oli vuoden 2025 aikana 7319 päivää (2024: 6090), joka on noin 2,8 % teoreettisesta työajasta eli keskimäärin noin 7 pv/v työntekijää kohden. Vuoteen 2024 verrattuna lyhyet sekä pitkät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Vuonna 2025 51,3 %:lla henkilöstöstämme ei ollut sairauspoissaoloa lainkaan (2024: 54,1 %). Sairauspoissaolopäiviä oli eniten mielenterveyden diagnooseilla. Toiseksi yleisin sairauspoissaolon syy oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Diagnosoitujen infektiosairauksien määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna 3,8 %-yksikköä. Tyypillisten akuuttien infektiosairauksien osalta, kuten flunssa ja vatsatauti, on Xamkissa käytössä esihenkilön hyväksymä omailmoitteinen poissaolomahdollisuus enintään seitsemän päivää. Omailmoitteiset poissaolot eivät näy diagnoosieritellyissä sairauspoissaolotilastoissa.

pv	2025	2024	2023
Yhteensä	7319	6090	7550
Sairauspoissaolo	7217	5960	7386
Työtapaturma	102	49	69
Työmatkatapaturma	0	81	95

Taulukko 7. Xamkin henkilöstön terveysperusteiset poissaolot 2023–2025



Kuva 5. Xamkin henkilöstön sairauspoissaolopäivät/henkilö/vuosi, 2017–2025

	2025 Terveysperusteiset poissaolot, pv yht	% teoreettisesta		
		työajasta yht	josta pitkät >90pv	josta lyhyet <90pv
Koulutus	2434	2,1 %	0,5 %	1,6 %
Kaupallinen ja kv-toiminta	349	2,1 %	0,0 %	2,1 %
TKI	2675	2,6 %	0,5 %	2,1 %
Yhtiöpalvelut	1861	6,5 %	4,1 %	2,4 %
XAMK YHT	7319	2,8 %	0,9 %	1,9 %
XAMK YHT, pv/hlö/v	7,0			

Taulukko 8. Xamkin henkilöstön terveysperusteiset poissaolot tulosalueittain 2025

Vuonna 2025 Xamkissa tapahtui 11 työtaturmaa ja 10 työmatkataturmaa (2024: 5 työtaturmaa ja 2 työmatkataturmaa), joista aiheutui poissaoloja yhteensä 30 päivää. Tapaturmataajuus eli tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden on 10,0 (2024: 3,4).

4.2 Työhyvinvointi

Johtoryhmän suosituksesta henkilöstötutkimusta (aikaisemmin työyhteisön kehittämiskysely) päätettiin uudistaa ja tutkimustyökalun hankinnasta järjestettiin kilpailutus syksyllä 2024. Kilpailutuksen voittaneella Eezy Flow:lla on asiakkaina useita suomalaisia ammattikorkeakouluja, mikä mahdollistaa tuloksien vertailun ammattikorkeakoulujen kesken. Henkilöstötutkimuksella selvitetään henkilöstökokemusta ja siihen oleellisesti ja aidosti vaikuttavia tekijöitä. Työnantaja on kiinnostunut siitä, millaiset työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät henkilöstö kokee työn voimavaroiksi ja vastaavasti työn kuormitustekijöiksi. Ne tunnistamalla voidaan paremmin ymmärtää ja edistää henkilöstön työhyvinvointia.

Henkilöstötutkimus toteutettiin helmikuussa 2025 ja se kohdistettiin Xamkin päätoimiseen henkilöstöön. Kyselyyn vastasi 832 henkilöä ja vastausaste oli 84 %. Xamkin henkilöstökokemus on kaikilla tutkimuksen keskeisillä osa-alueilla paremmalla tasolla kuin Suomen ammattikorkeakoulujen keskiarvo. Kokonaistulosta mittaava PeoplePower®-indeksi on 72,7 pistettä, mikä ylittää ammattikorkeakoulunormin 4,2 pisteellä. Xamkin PeoplePower®-luokitus on AA (hyvä). Henkilöstötutkimuksen perusteella 89 % vastaajista suosittelisi Xamkia työnantajana. Suositteluun vaikuttavat erityisesti kokemus reilusta ja tasapuolisesta kohtelusta, työhyvinvoinnin tukeminen sekä oikeudenmukainen palkitseminen, jotka ovat myös Xamkin suhteellisia vahvuuksia. Suhteelliset kehityskohteet liittyvät lähijohtamiseen, erityisesti uskallukseen esittää esihenkilölle eriäviä mielipiteitä ja esihenkilöiden kykyyn tarttua ongelmatilanteisiin. Vaikka nämä osa-alueet ovat kehityskohteita, ne ovat silti lähellä normitasoa.

Liikunta-, kulttuuri-, hieronta-, työmatka-, ja terveysetua annettiin henkilöstölle vuonna 2025 enintään 300 euroa vuodessa. Polkupyöräetu on käytössä 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.

Loppuvuonna kampuspaikkakunnittain järjestetyissä pikkujouluissa osallistujia oli runsaasti. Järjestelyistä vastasivat vapaaehtoiset pikkujoulutoimikunnat. Joulukuussa palkittiin Vuoden xamkilainen henkilöstön äänestyksen perusteella.

4.3 Työterveyshuolto

Xamkin työterveyshuollon palveluntuottajana on toiminut Terveystalo Oyj helmikuusta 2024 alkaen. Työterveyshuoltoyhteistyön tavoitteena on:

1. Mielen hyvinvoinnin edistäminen
2. Työpaikkaselvitysprosessin kehittäminen
3. Työkykyjohtamisen yhtenäistäminen ja kehittäminen
4. Valtakunnalliset ennaltaehkäisevät, kohdennetut ja vaikuttavat palvelut

Työterveyshuollon sopimus 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 arvioidaan säännöllisesti työterveyshuollon ohjausryhmässä työterveyshuollon yhteyshenkilön ja koordinoivan tiimin kanssa.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat vuonna 2025 noin 992 700 € (korvausluokkakohtaisesti: KL1: 424 957 €, KL2: 372 550 € ja KL0: 195 192 €). Työterveyshuollon Kela-korvattavat (KL1 ja KL2) kustannukset henkilöä kohden olivat 763 € ja kokonaisuudessaan työterveyshuollon kustannukset henkilöä kohden olivat 949 €. Työterveyshuollon Kela-korvattavat kustannukset nousivat noin 100 €/työntekijä edellisestä vuodesta. Työterveyshuollon kustannukset 2025 olivat korkeimmat Xamkin historian aikana. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL1) kustannusten osuus on edelleen noussut, ollen nyt reilu 7 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2024. Kahden edeltävän vuoden aikana ennaltaehkäisevän työn kustannukset ovat nousseet yhteensä 22 prosenttiyksikköä. Kokonaiskustannukset jakautuivat Kelan luokittelussa seuraavasti: KL1 53,3 % ja KL2 46,7 %. Tavoitteena on edelleen kasvattaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuutta optimaaliseen tasoon eli noin 60 %:in Kela-korvattavista kustannuksista.

	2025	2024	2023
1000€/vuosi	993	811	571
€/henkilö	949	799	604

Taulukko 9. Xamkin työterveyshuollon kustannukset vuosina 2023–2025 (luvussa ei ole huomioitu työterveyshuollon kustannuksista saatavaa Kela-korvausta)