

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk

Henkilöstötutkimus 2026

Tutkimusanalyysi 4.3.2026

Satu Noukka ja Maarit Ahvenainen

Eezy Flow



Sisällysluettelo

Tutkimuksen tavoitteet

Omistautuneisuuden viitekehys

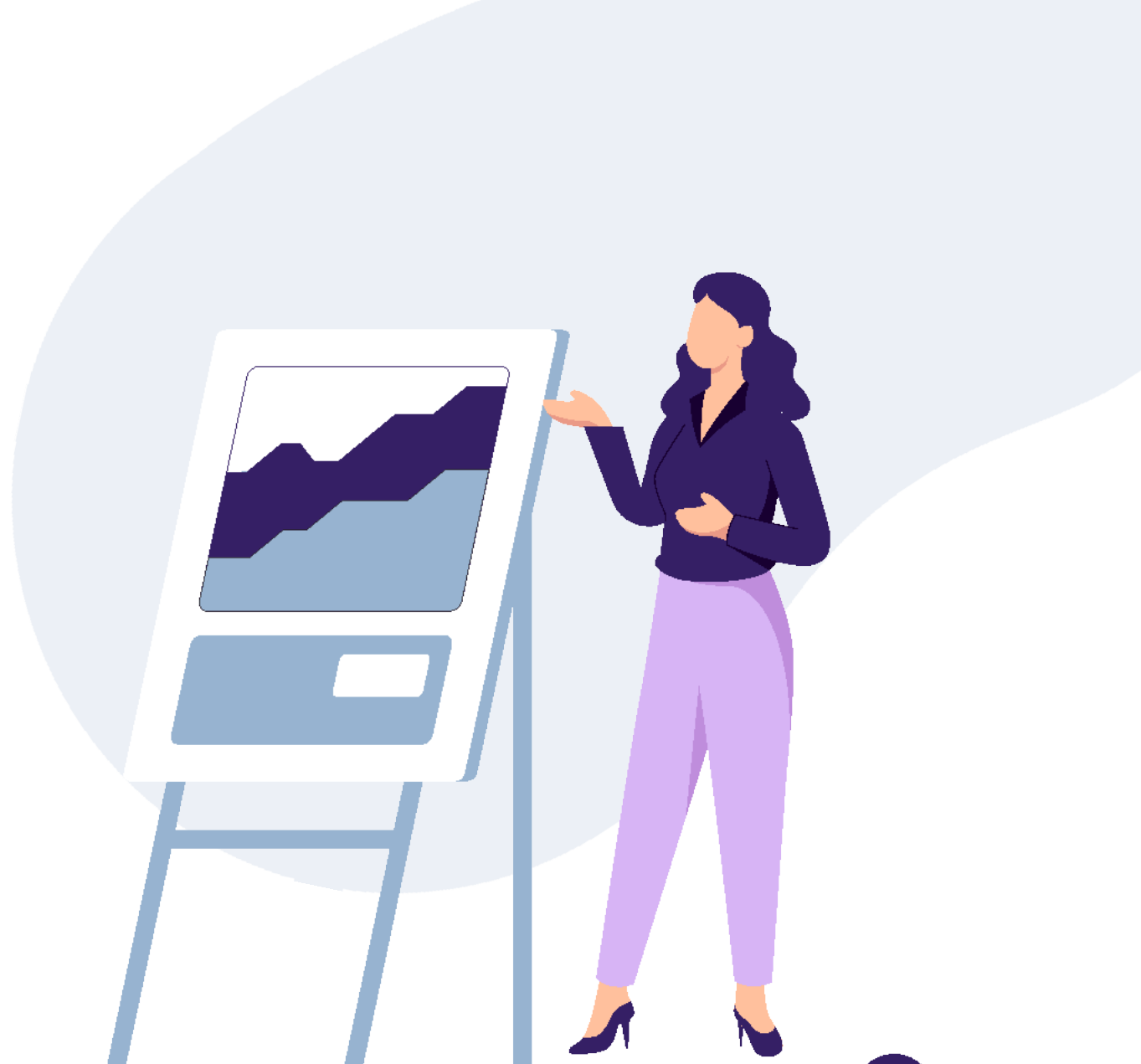
Henkilöstökokemus Suomessa

Tutkimuksen toteutus ja vastausprosentti

Keskeiset tulokset

Johtopäätökset ja toimenpidesuosituks

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



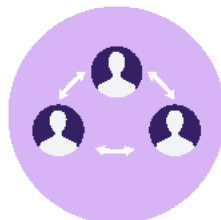
Henkilöstön
omistautuneisuuden
taso ja sen
osatekijät



Henkilöstön
näkemys 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 <ul style="list-style-type: none">• Työni on mielenkiintoista• Uskon olevani Xamkin palveluksessa vielä vuoden kuluttua	TYÖN HALLINTA <ul style="list-style-type: none">• Tiedän mitä minulta työssäni odotetaan• Saan riittävästi palautetta	TYÖSKENTELYEDELLYTYKSET <ul style="list-style-type: none">• Työssäni tarvittavat tiedot ovat helposti saatavilla• Yksikköni työvälineet ovat asianmukaiset	<ul style="list-style-type: none">• Tunnen, että saan työssäni aikaan hyödyllisiä asioita
YKSIKKÖ	VIESTINTÄ JA OSALLISTUMINEN <ul style="list-style-type: none">• Yksikössämme on hyvä me-henki• Jaamme yksikössämme aktiivisesti omaa osaamistamme	LÄHIJOHTAMINEN <ul style="list-style-type: none">• Esihenkilöni luottaa alaisiinsa• Esihenkilöni antaa tunnustusta hyvistä työsuorituksista	TEHOKKUUS JA JOUSTAVUUS <ul style="list-style-type: none">• Työt on organisoitu yksikössämme hyvin• Yksikkömme toiminta on tehokasta	<ul style="list-style-type: none">• Olemme yksikössämme valmiit tekemään tarvittaessa enemmän kuin meiltä odotetaan
XAMK	TYÖNANTAJAKUVA <ul style="list-style-type: none">• Xamk on viime aikoina kehittynyt oikeaan suuntaan• Xamkin tulevaisuus näyttää valoisalta	JOHTAMISKULTTUURI <ul style="list-style-type: none">• Xamkissa palkitaan oikeudenmukaisesti• Luotan ylimmän johdon kykyyn tehdä Xamkin kannalta oikeita päätöksiä	TOIMINTAKULTTUURI <ul style="list-style-type: none">• Päätöksenteko Xamkissa on tehokasta• Yhteistyö yksiköjen välillä on sujuvaa	<ul style="list-style-type: none">• Xamkin arvot ja päämäärät ovat tavoittelemisen arvoisia• Suosittelisin Xamkia työnantajana

5 SIGNAALIA MUUTTUVASTA TYÖELÄMÄSTÄ

Työntekijäkokemus 2025

www.flow.eezy.fi



SIGNAALI 1



Ylimmän johdon usko tulevaan horjuu

SIGNAALI 2



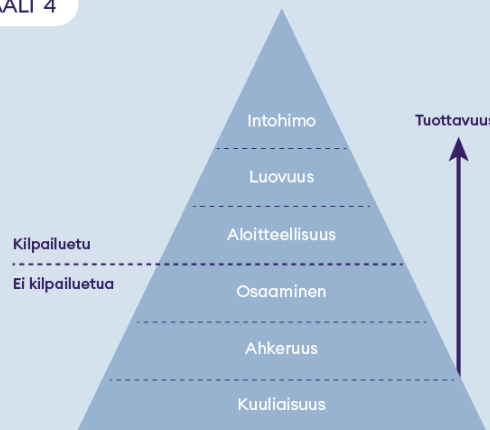
Päätöksenteko takkuaa organisaatioissa

SIGNAALI 3



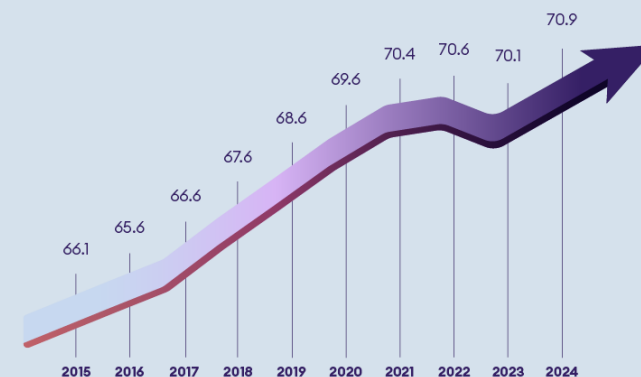
Organisaatiosta puuttuu muutoskyvykkyyttä

SIGNAALI 4



Pitovoima on korkealla, mutta omistautuneisuus matalalla

SIGNAALI 5



Työntekijäkokemus nousussa

Toteutus ja vastausprosentti

Kysymykset

51 PeoplePower®-kysymystä,
joihin on ulkopuolinen vertailuaineisto

8 räätälöityä kysymystä

2 avointa kysymystä

Taustatietokysymykset

Vastaamisaika: 2.2.2026-15.2.2026

Vastauksia: 829/1029

Vastausprosentti (2026): 81 %

Edellinen (2025): 84 %

81 %

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

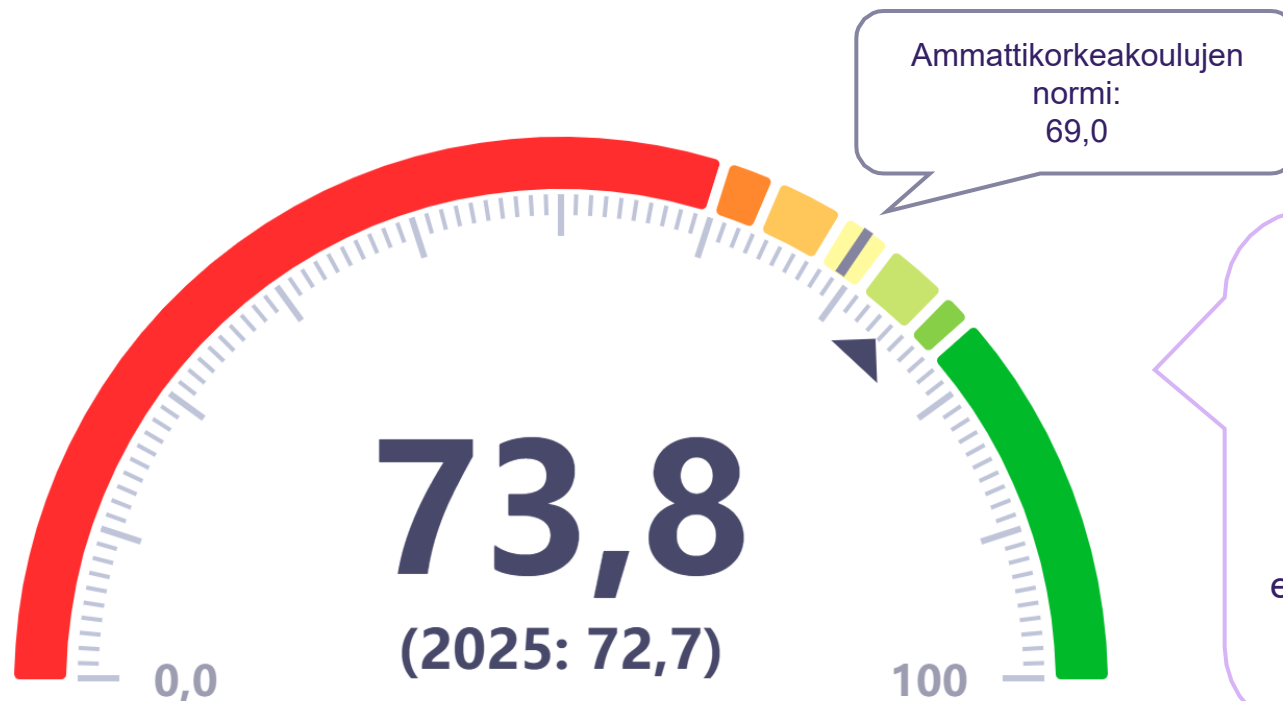
PeoplePower[®]-luokitus

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: AA

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

Suhteessa Suomen asiantuntijanormiin (73,1) Xamkin PeoplePower[®]-luokitus on A+, tyydyttävä+ mutta jää vain 0,9 pisteen päähän AA-luokituksesta.



Xamkin PeoplePower[®]-indeksi on noussut 1,1 pistettä edellisestä tutkimuksesta ja ylittää AMK-normin 4,8 pisteellä.

PeoplePower[®]-luokitus on edelleen AA, hyvä mutta jää vain 0,9 pisteen päähän AA+-luokituksesta.

PeoplePower®-luokitus henkilöstöryhmittäin

Rating: AA

Opetushenkilöstö (n=280)

Rating: AA

Asiantuntija- ja tukihenkilöstö (n=549)

Opetushenkilöstön PeoplePower®-indeksi on vahvistunut ja on nyt lähempänä asiantuntija- ja tukihenkilöstön tulosta. Myös esihenkilöiden tulos on parantunut hieman.



Ammattikorkeakoulunormi: 69,0

Ammattikorkeakoulunormi: 69,0

Rating: AA

Esihenkilöt (n=58)

Rating: A+

Johtoryhmä (n=9)



Esihenkilönormi: 76,6

Ylimmän johdon normi: 82,6

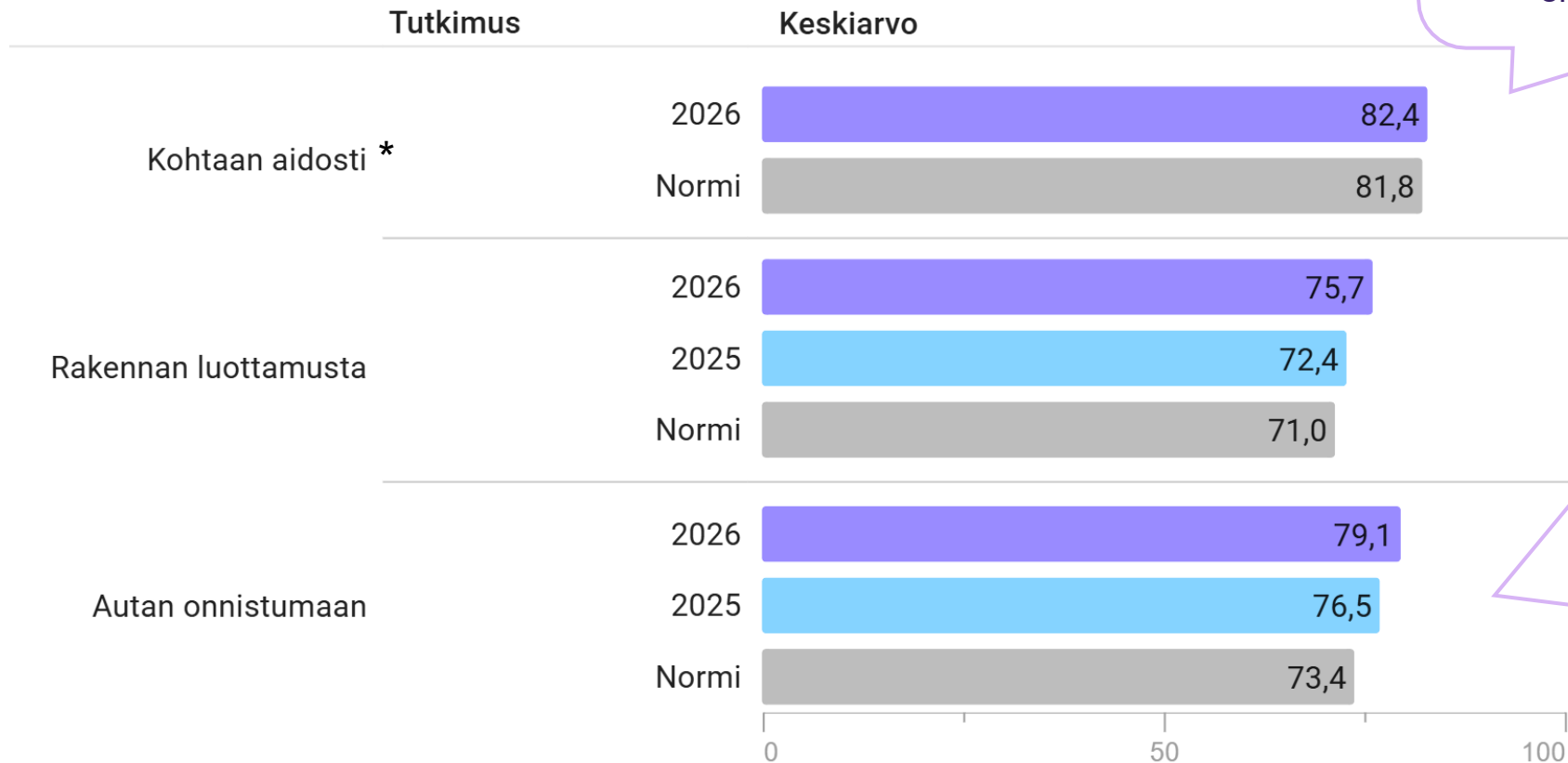
Indeksit



Kaikki indeksit ovat vahvistuneet opetushenkilöstöllä mutta ovat yhä korkeampia asiantuntija- ja tukihenkilöstöllä. Ainoastaan johtamislupausindeksi on hieman korkeampi opetushenkilöstöllä (79,7) kuin asiantuntija- ja tukihenkilöstöllä (78,9).

*Suomen asiantuntijanormi (ammattikorkeakoulunormia ei saatavilla)

Johtamislupausindeksit



Kohtaan aidosti -lupaus sisältää kysymyksiä, joita ei ollut edellisessä tutkimuksessa mukana. Vertailua vuoteen 2025 ei siksi ole saatavilla.

Kaikki johtamislupaukset ovat normia paremmalla tasolla. Autan onnistumaan -lupaus on suhteellisesti vahvin. Etenkin palautteen ja tunnustuksen saaminen ovat AMK-normiin nähden hyvällä tasolla, ja arviot ovat myös kehittyneet myönteisesti.

*Suomen asiantuntijanormi (ammattikorkeakoulunormia ei saatavilla)

Indeksit tulosalueittain

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

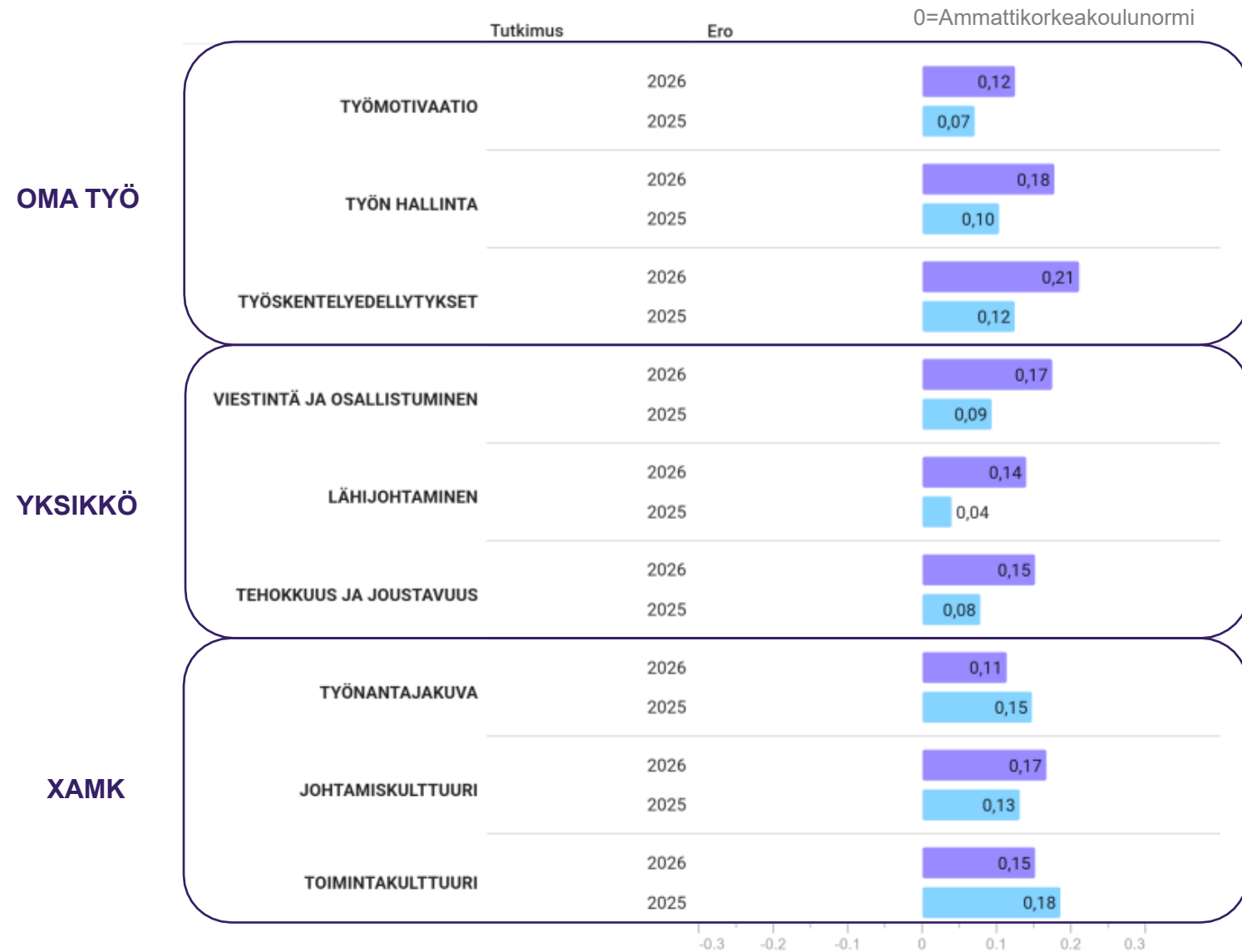
	N	Vastaus %	Rating	PeoplePower®-indeksi 2026	PeoplePower®-indeksi 2025	Muutos 2025-2026
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (Xamk)	829	81%	AA	73,8	72,7	1,1
Koulutus	354	77%	AA	74,1	71,7	2,4
TKI-toiminta	311	80%	AA	73,7	74,4	-0,7
Kansainvälisyys ja jatkuvan oppimisen palvelut	63	98%	AA	73,5	68,8	4,7
Yhtiöpalvelut	97	86%	AA	73,7	73,3	0,4

Omistautuneisuusindeksi	Johtamislupausindeksi
79,8	79,2
79,2	80,6
80,1	78,5
78,5	80,3
81,9	76,0

Kohtaan aidosti	Rakennan luottamusta	Autan onnistumaan	Normi
82,4	75,7	79,1	Ammattikorkeakoulujen normi
83,6	76,0	81,1	Ammattikorkeakoulujen normi
82,3	75,6	78,1	Ammattikorkeakoulujen normi
81,5	78,6	81,3	Ammattikorkeakoulujen normi
79,8	73,7	74,5	Ammattikorkeakoulujen normi

> normi + 5,0 %	0.0
> normi + 2,5 % < 5,0 %	0.0
Normitasolla	0.0
< normi - 2,5 % < 5,0 %	0.0
< normi - 5,0 %	0.0

Tulosyhteenvedo



Omaa työtä ja yksikön toimintaa koskevat tulokset ovat parantuneet selvästi. Eniten on vahvistunut lähijohtamisen kokonaisuus: esihenkilöiltä saatava tunnustus sekä esihenkilöiden kyky tarttua ongelmiin.

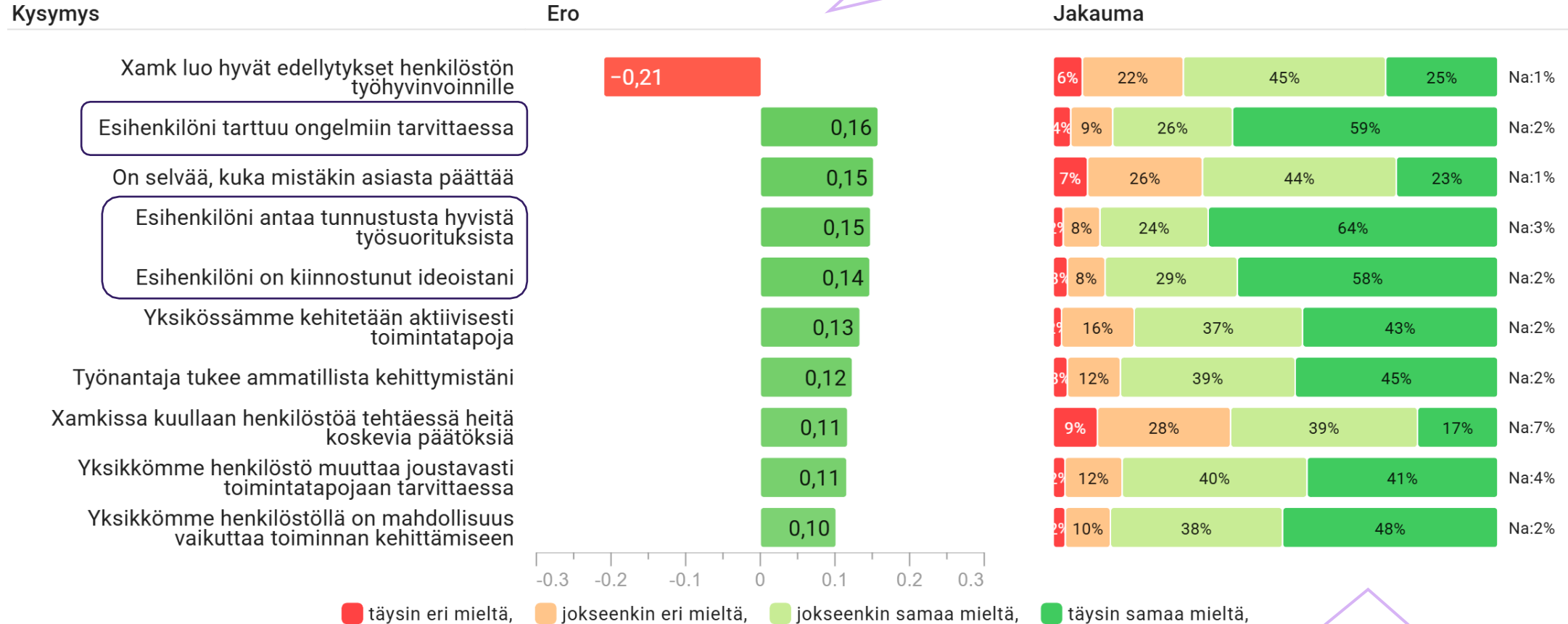
Xamkin työnantajakuvan ja toimintakulttuurin arviot ovat hieman heikentyneet, joskin ovat yhä hyvällä tasolla. Selkein heikennys näkyy työhyvinvoinnin edellytysten arvioissa.

Johtamiskulttuurissa myönteinen kehitys liittyy henkilöstön kuuntelemiseen päätöksenteossa sekä tyytyväisyyden muutosten toteuttamista kohtaan.

Suurimmat muutokset (vrt. 2025)

Heikennykset työterveyspalveluihin mainitaan useasti avoimessa palautteessa.

Suurimmat kysymykohtaiset erot edelliseen tutkimukseen verrattuna. Analyysi sisältää kaikki kysymykset, jotka ovat vertailukelpoisia edelliseen tutkimukseen (asteikko 1–4). Palkit esittävät keskiarvojen erotuksen.



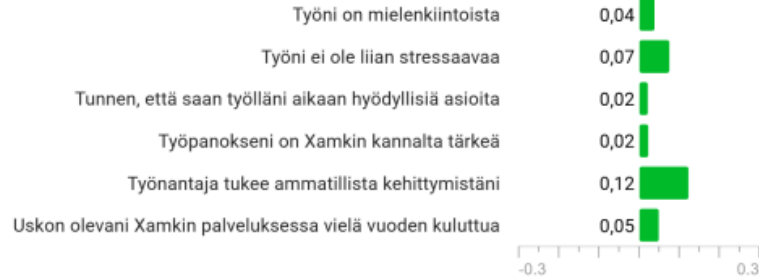
Hienoa kehitystä esihenkilötyötä koskevissa arvioissa! Täysin samaa mieltä olevien osuus on kasvanut ja kriittisten osuus pienentynyt.

Eniten parantuneissa tuloksissa korostuvat myös aktiivisempi toiminnan kehittäminen ja henkilöstön kuuleminen päätöksenteossa (tässä toki yhä paljon kriittisiä vastauksia).

Tulosmatriisi (vrt. edellinen tutkimus)

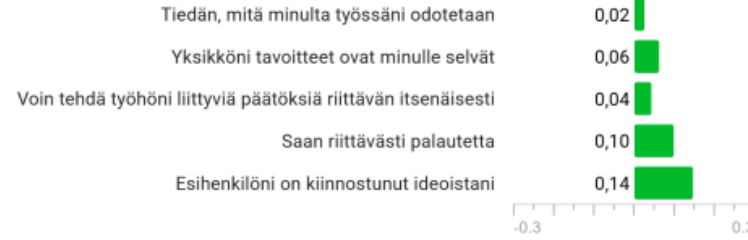
SITOUTUMINEN

Työmotivaatio



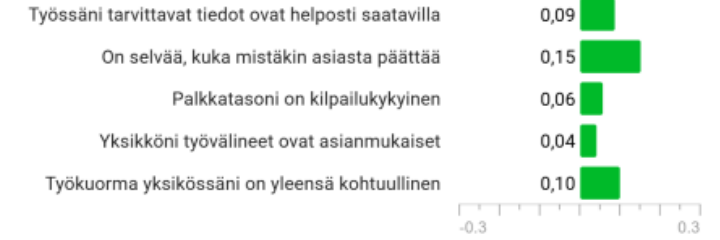
JOHTAMINEN

Työn hallinta

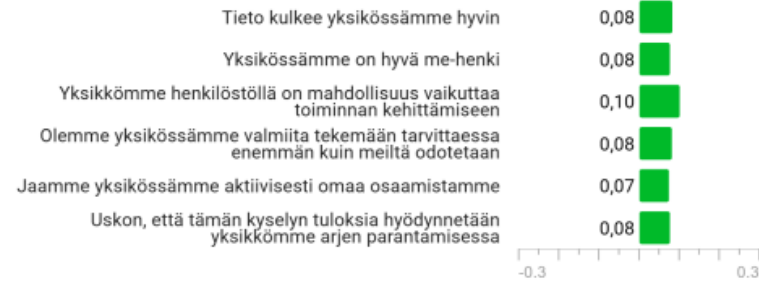


SUORITUSKYKY

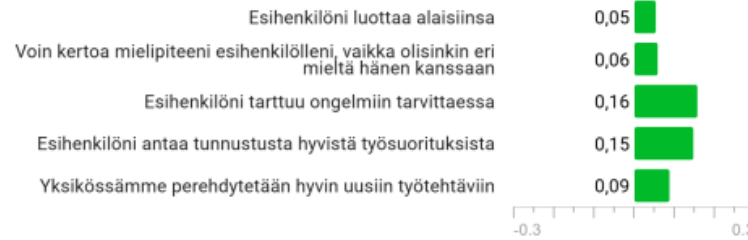
Työskentelyedellytykset



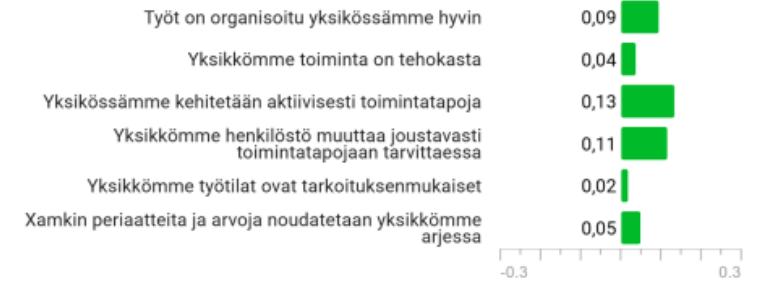
Viestintä ja osallistuminen



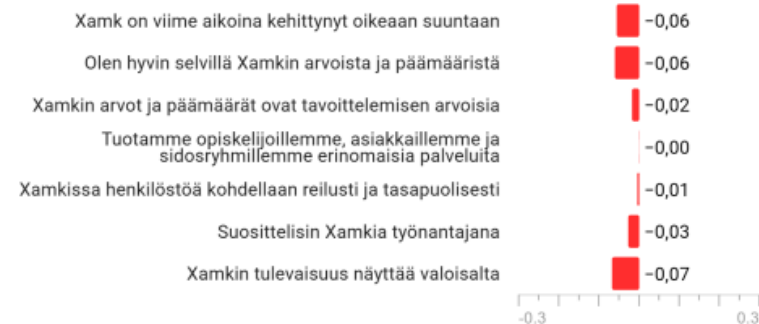
Lähijohtaminen



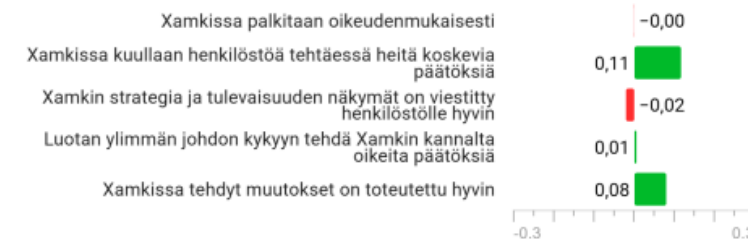
Tehokkuus ja joustavuus



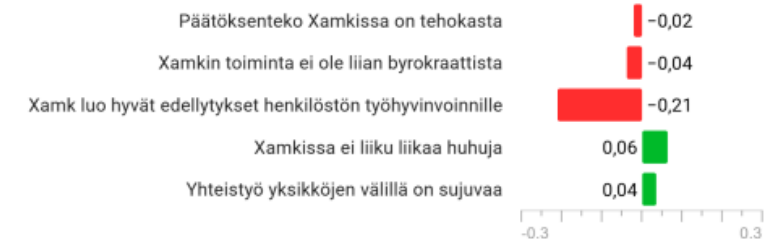
Työnantajakuva



Johtamiskulttuuri



Toimintakulttuuri



OMA TYÖ

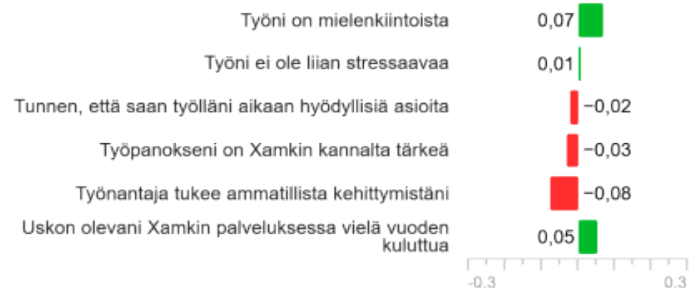
YKSIKKÖ

XAMKI

Tulosmatriisi (vrt. edellinen tutkimus) - Esihenkilöt

SITOUTUMINEN

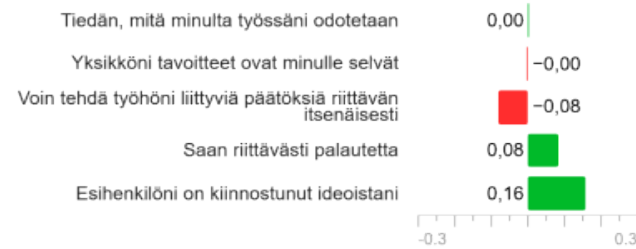
Työmotivaatio



OMA TYÖ

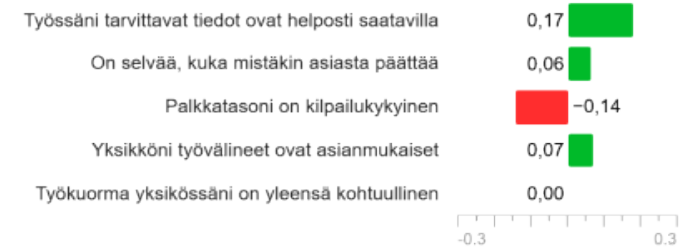
JOHTAMINEN

Työn hallinta

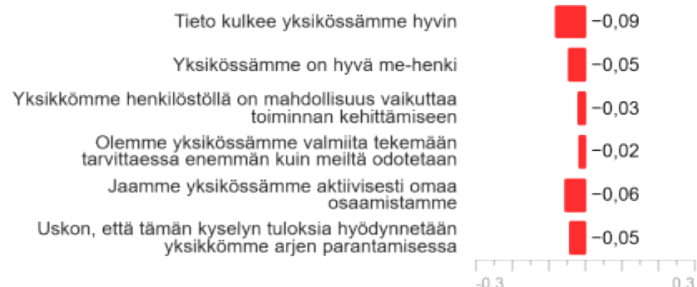


SUORITUSKYKY

Työskentelyedellytykset

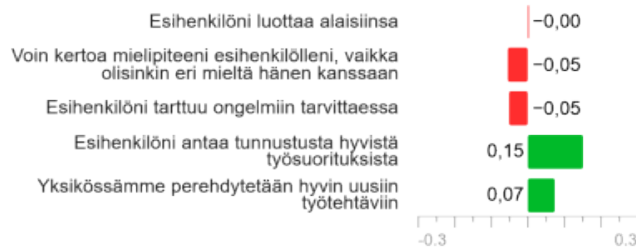


Viestintä ja osallistuminen

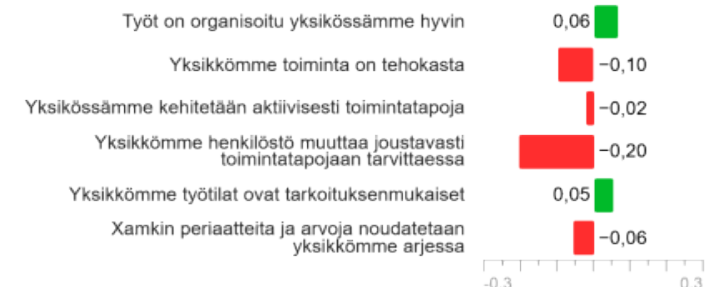


YKSIKKÖ

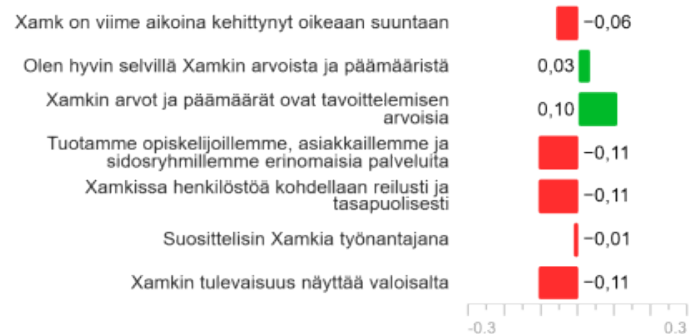
Lähijohtaminen



Tehokkuus ja joustavuus

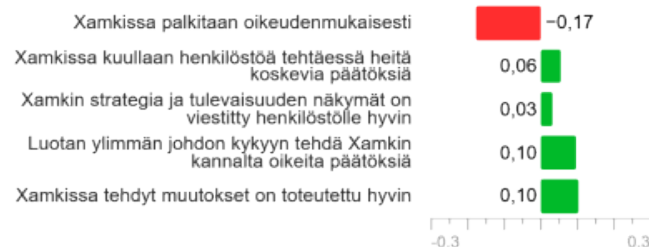


Työnantajakuva

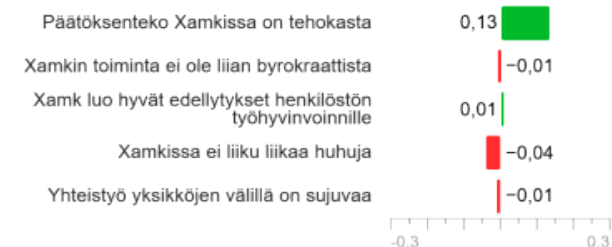


XAMK

Johtamiskulttuuri



Toimintakulttuuri



Parhaat: ero 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).

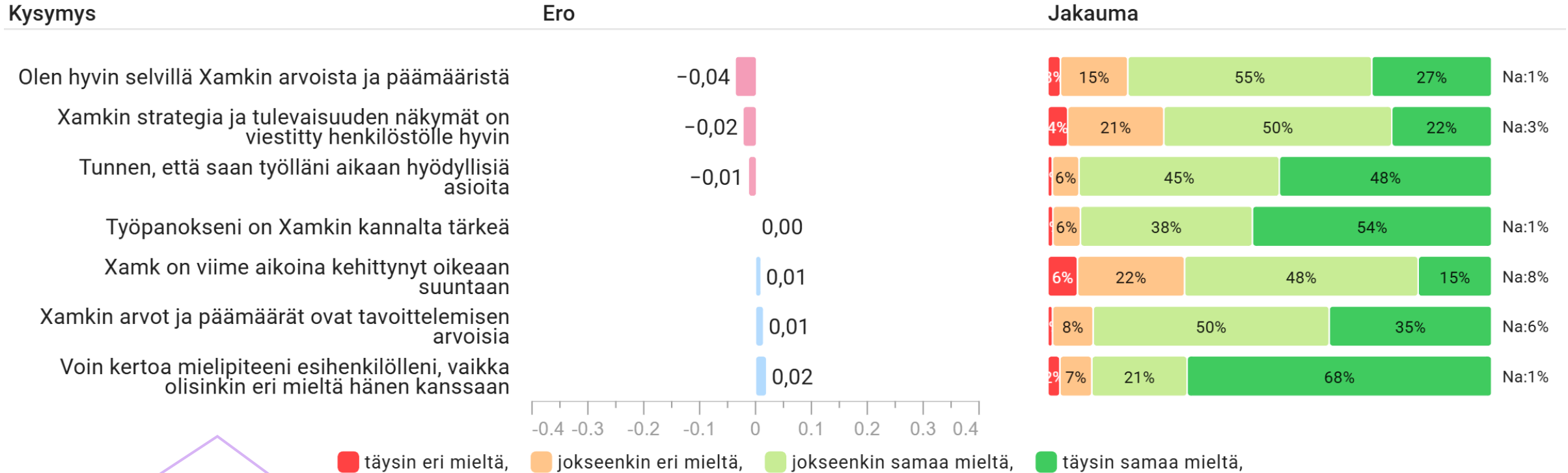


Työkuorma ja työn stressaavuus koetaan selvästi kohtuullisemmaksi kuin ammattikorkeakouluissa keskimäärin. Kuitenkin noin neljäsosalla vastaajista on haasteita näissä asioissa. Ammatillisen kehittymisen tuki ja perehdytys tukevat osaamisen kehittämistä.

Xamkin suosittelu on pysynyt samalla vahvalla tasolla kuin edellisessä tutkimuksessa: 89 % suosittelisi Xamkia työnantajana (2025: 89 %).

Heikoimmat: ero 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).

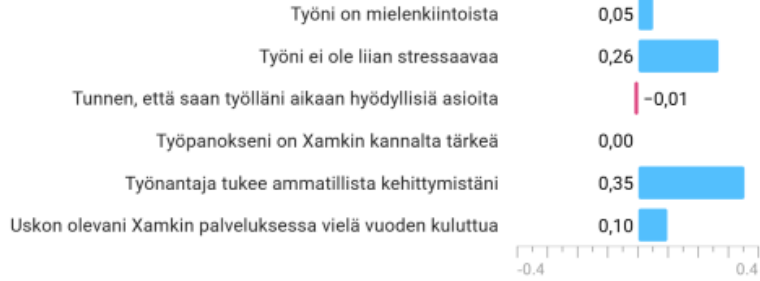


Xamkin strategiaa, arvoja, päämääriä ja suuntaa koskevat arviot ovat keskimääräisellä tasolla ja laskeneet asiantuntija- ja tukihenkilöstöllä. Ymmärrys organisaation strategiasta, arvoista ja päämääristä linkittyy myös kokemukseen oman työn hyödyllisyydestä ja työpanoksen tärkeydestä.

Tulosmatriisi (vrt. Ammattikorkeakoulujen normi)

SITOUTUMINEN

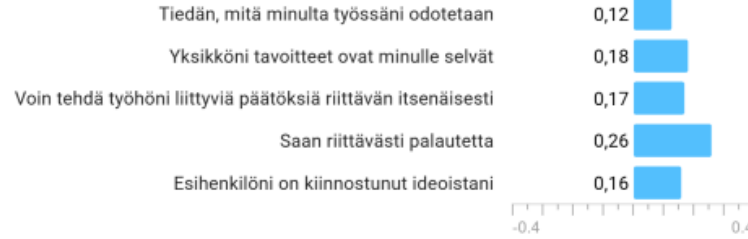
Työmotivaatio



OMA TYÖ

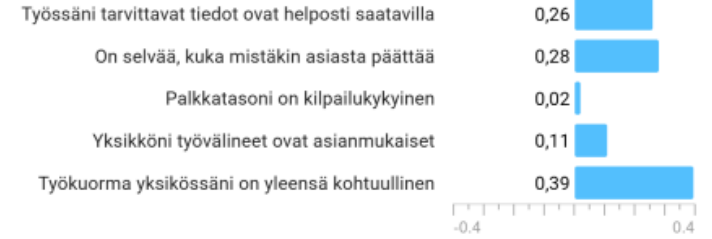
JOHTAMINEN

Työn hallinta

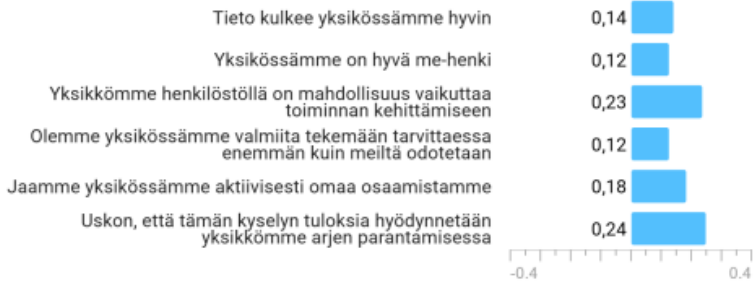


SUORITUSKYKY

Työskentelyedellytykset

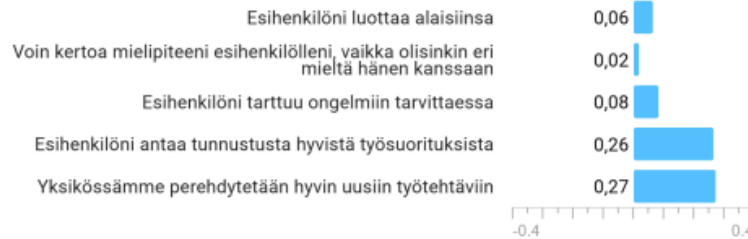


Viestintä ja osallistuminen

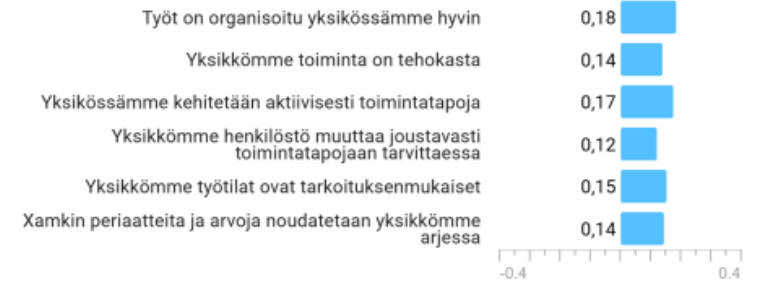


YKSIKKÖ

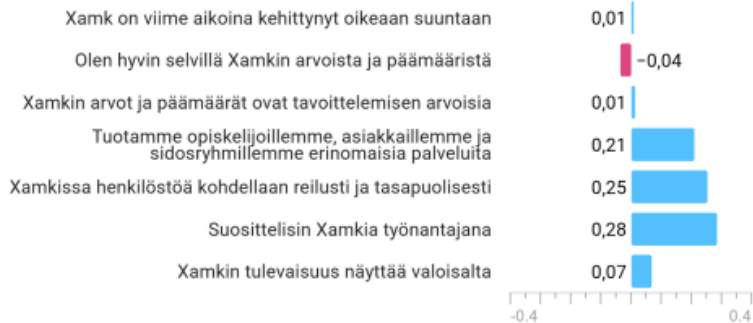
Lähijohtaminen



Tehokkuus ja joustavuus

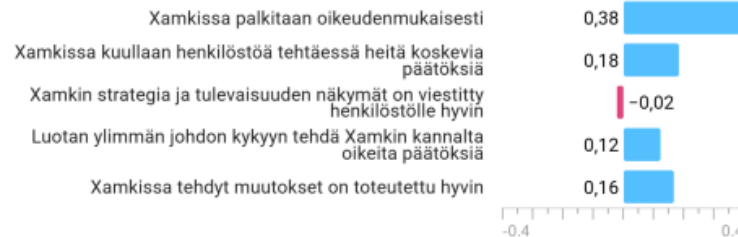


Työnantajakuva

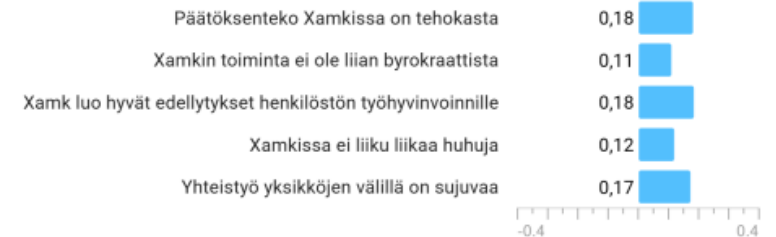


XAMK

Johtamiskulttuuri



Toimintakulttuuri



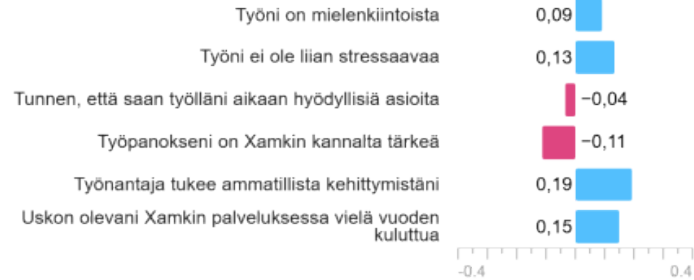
Tulosmatriisi (vrt. Suomen asiantuntijanormi)



SITOUTUMINEN

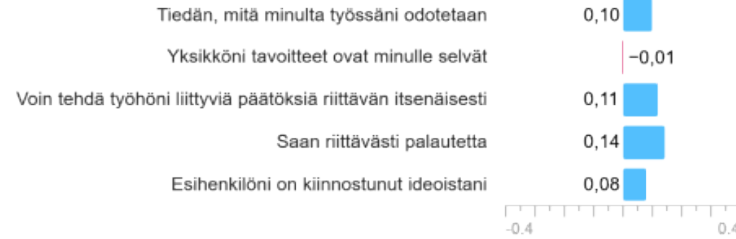
Työmotivaatio

OMA TYÖ



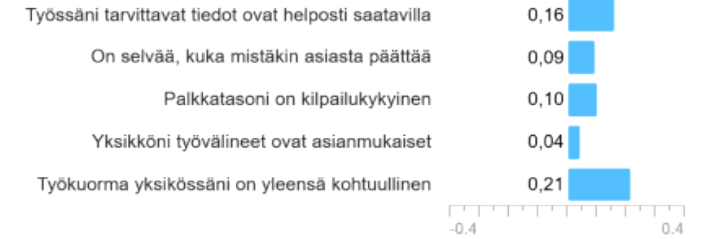
JOHTAMINEN

Työn hallinta



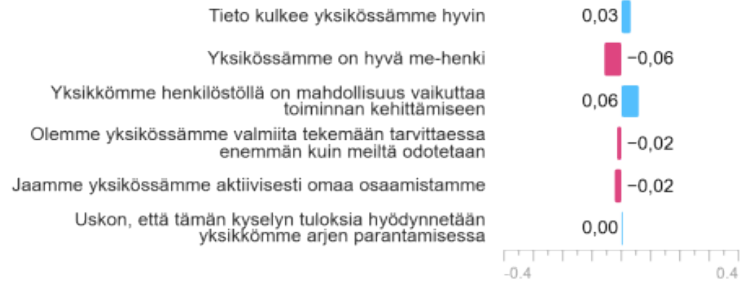
SUORITUSKYKY

Työskentelyedellytykset

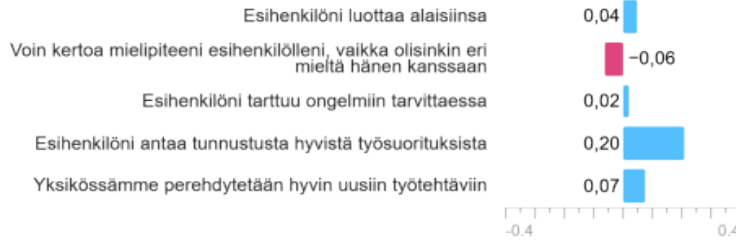


Viestintä ja osallistuminen

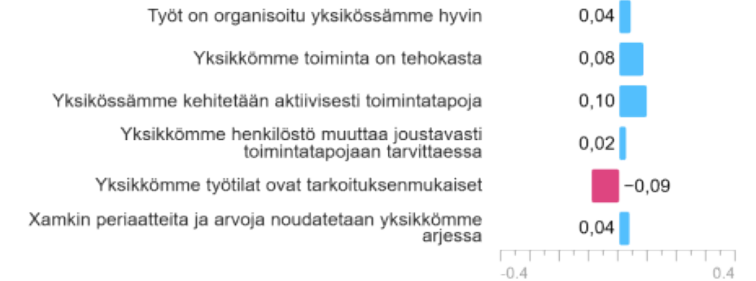
YKSIKKÖ



Lähijohtaminen

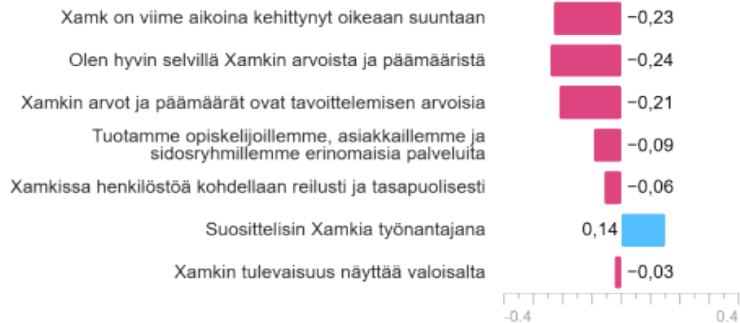


Tehokkuus ja joustavuus

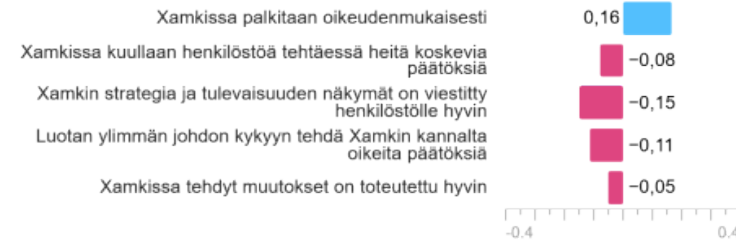


Työnantajakuva

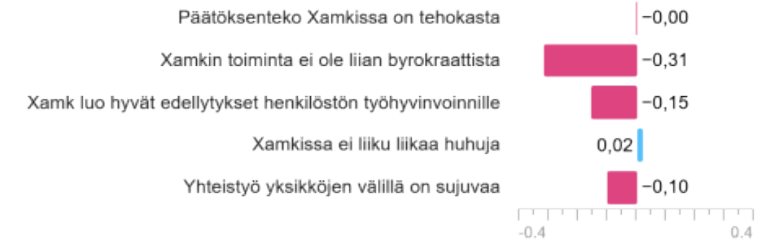
XAMK



Johtamiskulttuuri



Toimintakulttuuri

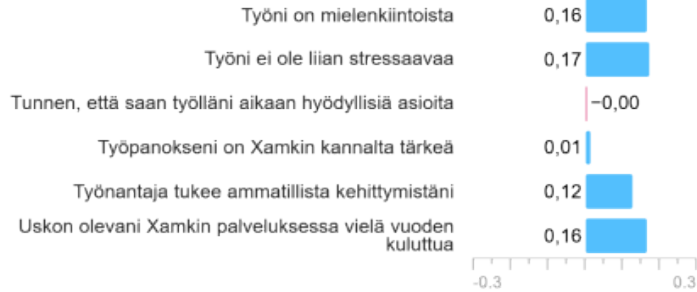


Tulosmatriisi - Esihenkilöt (vrt. Suomen esihenkilönormi)



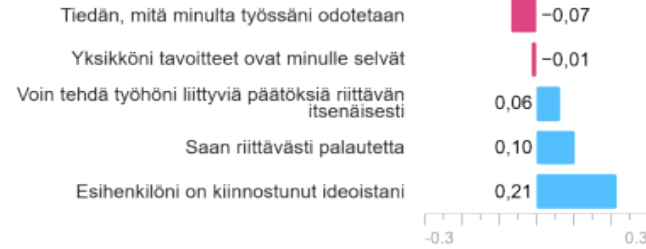
SITOUTUMINEN

Työmotivaatio



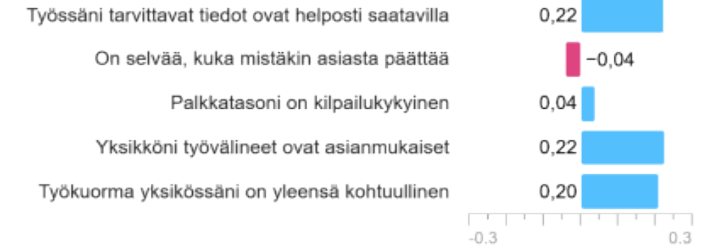
JOHTAMINEN

Työn hallinta



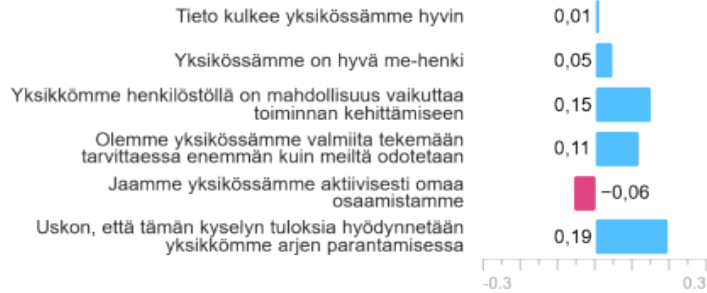
SUORITUSKYKY

Työskentelyedellytykset

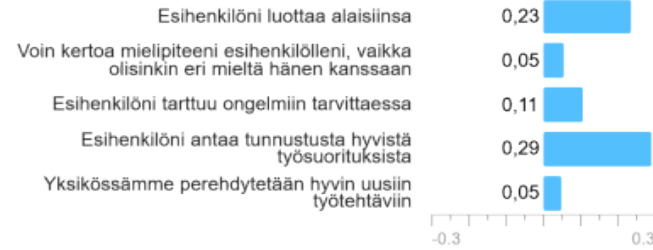


OMA TYÖ

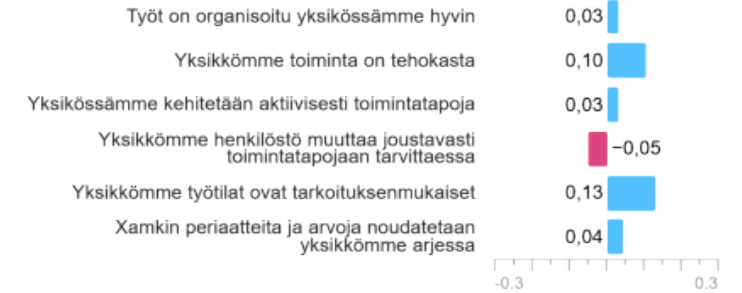
Viestintä ja osallistuminen



Lähijohtaminen

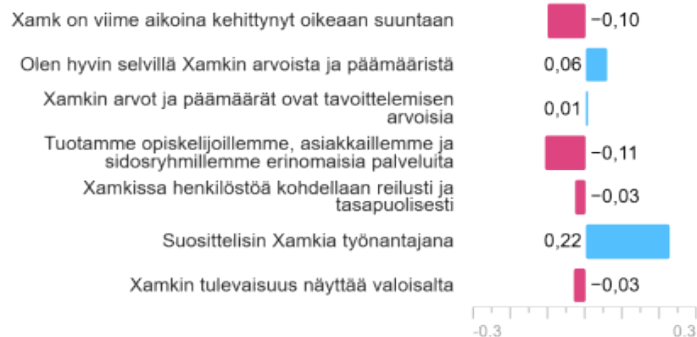


Tehokkuus ja joustavuus

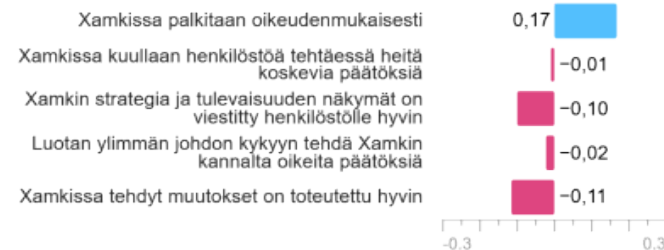


YKSIKKÖ

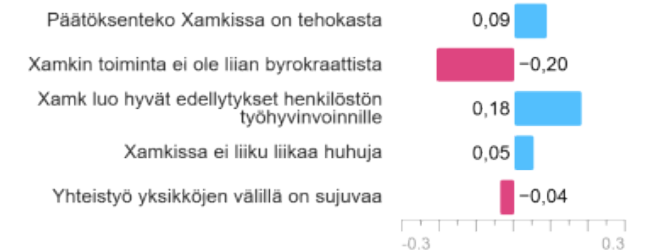
Työnantajakuva



Johtamiskulttuuri



Toimintakulttuuri



XAMK

Tulosmatriisi (jakaumat)

SITOUTUMINEN

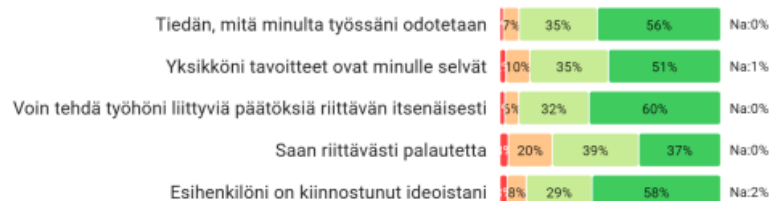
Työmotivaatio

OMA TYÖ



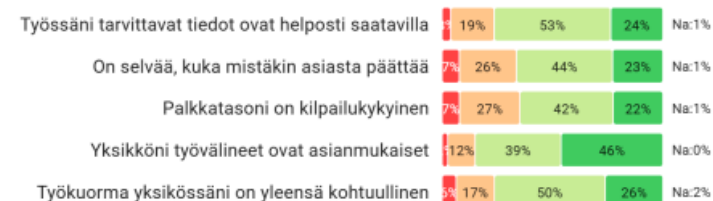
JOHTAMINEN

Työn hallinta



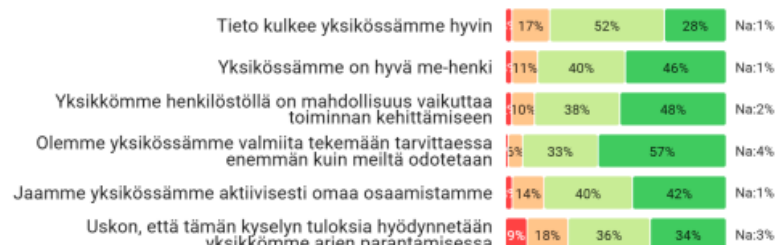
SUORITUSKYKY

Työskentelyedellytykset

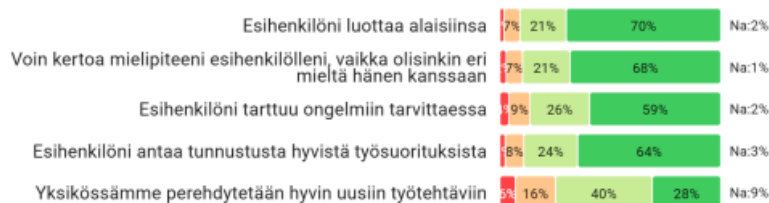


Viestintä ja osallistuminen

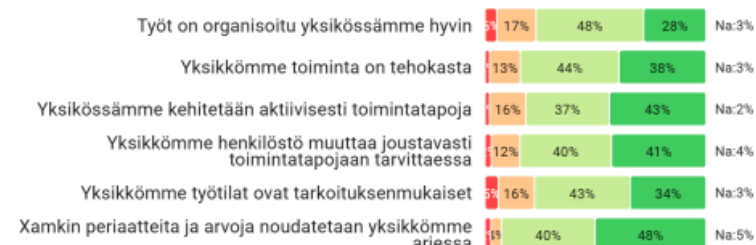
YKSIKKÖ



Lähijohtaminen

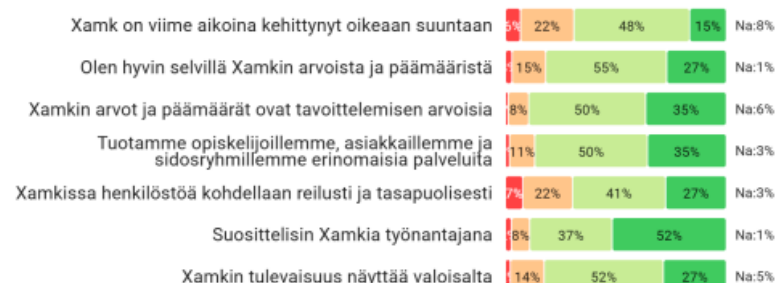


Tehokkuus ja joustavuus

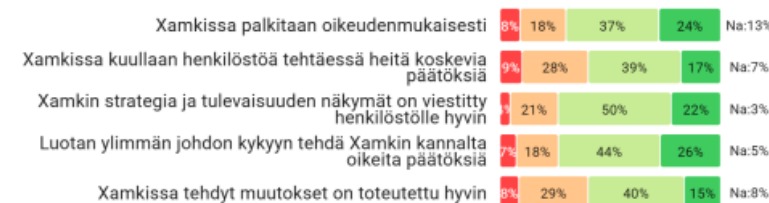


Työnantajakuva

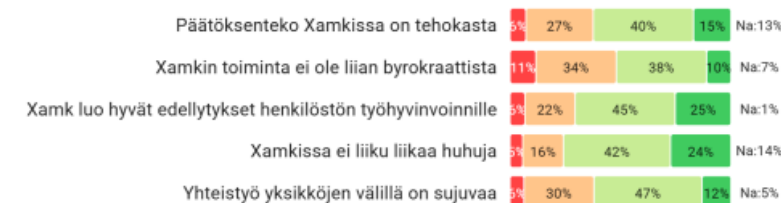
XAMK



Johtamiskulttuuri



Toimintakulttuuri



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

Vastuullisuus



Xamkin vastuullisuustavoitteet näkyvät nyt selkeämmin yksiköiden arjessa.

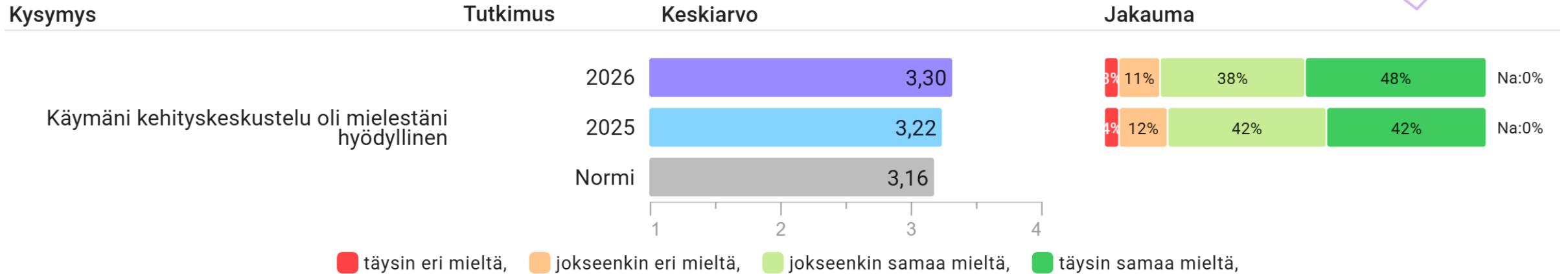
*Suomen asiantuntijanormi (ammattikorkeakoulunormia ei saatavilla)

Kehityskeskustelut

80 %

Vastasi osallistuneensa kehityskeskusteluun viimeisen 12 kuukauden aikana (2025: 77 %).

Kuten muutkin esihenkilötyötä koskevat arviot, myös tyytyväisyys kehityskeskusteluihin on kokonaistasolla vahvistunut. Kuitenkin esim. Yhtiöpalveluissa noin neljäsosa vastaajista ei kokenut kehityskeskustelua hyödylliseksi.



Kehityskeskustelut ovat hyvä alusta paitsi työarkeen liittyvistä asioista keskusteluun myös organisaatiotason viestintään. Keskusteluissa voidaan linkittää Xamkin arvot ja strategia yksilön omaan työhön ja tavoitteisiin.

Mitkä asiat on hoidettu työpaikallasi hyvin?

Yhteenvedo tehty tekoälyn avulla (496 kommenttia).

1. Työilmapiiri, yhteishenki ja kollegoiden tuki (~120 mainintaa)

- Työyhteisöissä vallitsee avoin, kannustava ja ystävällinen ilmapiiri, jossa kollegat auttavat ja tukevat toisiaan.
- Yhteisöllisyys ja me-henki korostuvat useissa yksiköissä, mikä lisää viihtyvyyttä ja työmotivaatiota.
- Työyhteisössä arvostetaan huumoria, yhteistyötä ja mahdollisuutta tuoda omat vahvuudet esiin.

2. Esihenkilötyö, johtaminen ja luottamus (~100 mainintaa)

- Esihenkilöt ovat helposti lähestyttäviä, kuuntelevia ja tukevia, ja heidän johtamistyönsä koetaan oikeudenmukaiseksi ja arvostavaksi.
- Työntekijöihin luotetaan ja heille annetaan vastuuta sekä vapautta toteuttaa työtään itsenäisesti.
- Lähiesihenkilötyö on laadukasta ja esihenkilöt reagoivat nopeasti ongelmatilanteisiin.

3. Työtilat, työvälineet ja tukipalvelut (~90 mainintaa)

- Työtilat ovat nykyaikaiset, siistit ja ergonomiset, ja työvälineet ovat ajantasalla sekä helposti saatavilla.
- IT-tuki, tekniset palvelut ja muut tukipalvelut toimivat nopeasti ja asiantuntevasti.
- Kampusten viihtyvyys ja käytännölliset taukotilat koetaan tärkeiksi.

4. Joustavuus, etätyö ja työajan hallinta (~80 mainintaa)

- Etätyömahdollisuudet ja hybridityöskentely ovat hyvin järjestettyjä, ja työntekijät voivat suunnitella omaa työaikaansa joustavasti.
- Työnteon tapoja saa sovittaa omiin tarpeisiin ja arjen sujuvuuteen, mikä tukee työssä jaksamista.
- Liukuva työaika ja vapaus tauottaa työtä ovat arvostettuja käytäntöjä.

5. Työhyvinvointi, henkilöstöedut ja turvallisuus (~75 mainintaa)

- Työhyvinvointiin panostetaan esimerkiksi liikunta- ja kulttuurieduin, Edenredillä sekä kuntosaleilla.
- Työterveyshuolto ja työturvallisuus ovat pääosin hyvin hoidettuja, ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehditaan.
- Työntekijöiden palkitseminen ja mahdollisuus osallistua virkistystoimintaan koetaan tärkeiksi.

6. Osaamisen kehittäminen, koulutus ja kehittämismahdollisuudet (~60 mainintaa)

- Koulutuksiin ja osaamisen kehittämiseen on hyvät mahdollisuudet, ja uusia taitoja voi oppia sekä kehittää omaa asiantuntemusta.
- Perekäytös ja mentorointi ovat laadukkaita ja tukevat uuden työntekijän integroitumista.
- Organisaation kehittämiskulttuuri ja innovointiin kannustaminen ovat hyviä arjessa.

Mitkä asiat kaipaavat parannusta?

Yhteenveto tehty tekoälyn avulla (525 kommenttia).

1. Työterveyspalvelut ja työhyvinvointi (~130 mainintaa)

- Työterveyspalvelujen supistaminen ja heikentyminen koetaan laajasti epäoikeudenmukaisena ja henkilöstön hyvinvointia heikentävänä.
- Palvelujen muutoksista ja niiden perusteista tiedottaminen on ollut puutteellista ja koettu epäarvostavaksi.
- Henkilöstö toivoo palveluiden palauttamista aiemmalle tasolle ja tasapuolisuutta esihenkilöiden ja muun henkilöstön välillä.

2. Johtaminen, esihenkilötyö ja oikeudenmukaisuus (~120 mainintaa)

- Johtamiskäytännöissä ja esihenkilötyössä nähdään epäjohtonmukaisuutta, suosikkijärjestelmiä, epätasa-arvoista kohtelua ja päätösten läpinäkymättömyyttä.
- Toivotaan selkeitä, yhteisiä ohjeita, avoimuutta päätöksentekoon, johdon läsnäoloa arjessa sekä henkilöstön kuulemista ja osallistamista.

3. Resursointi, työkuorma ja palkkaus (~110 mainintaa)

- Työkuorman kasvu, resurssien niukkuus ja epätasainen jakautuminen aiheuttavat kuormitusta ja tyytymättömyyttä. Opetuksen, TKI:n ja muun henkilöstön resursoinnissa nähdään epäkohtia.
- Palkkaus ei vastaa työn vaativuutta eikä ole kilpailukykyinen. Palkitsemisen ja palkkaerojen perusteet koetaan epäselviksi ja epäreiluiksi.

4. Viestintä, tiedonkulku ja ohjeistukset (~90 mainintaa)

- Tiedonkulku on hajanaista, ohjeistukset vaikeasti löydettävissä ja viestintäkanavia on liikaa. Päätöksistä ja muutoksista tiedotetaan myöhään tai epäselvästi.
- Kaivataan selkeitä, ajantasaisia ohjeita, keskitettyä ja oikea-aikaista viestintää sekä yhdenmukaisia käytäntöjä tiedon jakamiseen.

5. Työtilat, työvälineet ja työympäristö (~80 mainintaa)

- Työtilojen ja -välineiden puutteet, kuten avokonttorien häly, laitteiden toimimattomuus, ilmanvaihto-ongelmat ja ergonomian puute, haittaavat työntekoa.
- Toivotaan rauhallisia työtiloja, parempia työvälineitä ja mahdollisuutta vaikuttaa laitevalintoihin sekä työskentelyolosuhteiden

parantamista kampuksilla.

6. Yhteisöllisyys, yhteistyö ja työilmapiiri (~65 mainintaa)

- Yhteisöllisyyden ja tiimihengen puute, siiloutuminen ja etätyön tuoma eriytyminen heikentävät työyhteisön ilmapiiriä.
- Toivotaan lisää yhteisiä kohtaamisia, tiimityötä, yksiköiden välistä yhteistyötä sekä avoimempaa ja kunnioittavaa vuorovaikutusta.
- Yhteiset pelisäännöt, arvostava kommunikaatio ja yhteisen suunnan kirkastaminen nähdään tärkeänä.

7. Työsuhteiden jatkuvuus ja määräaikaaisuudet, erityisesti TKI-henkilöstö (~45 mainintaa)

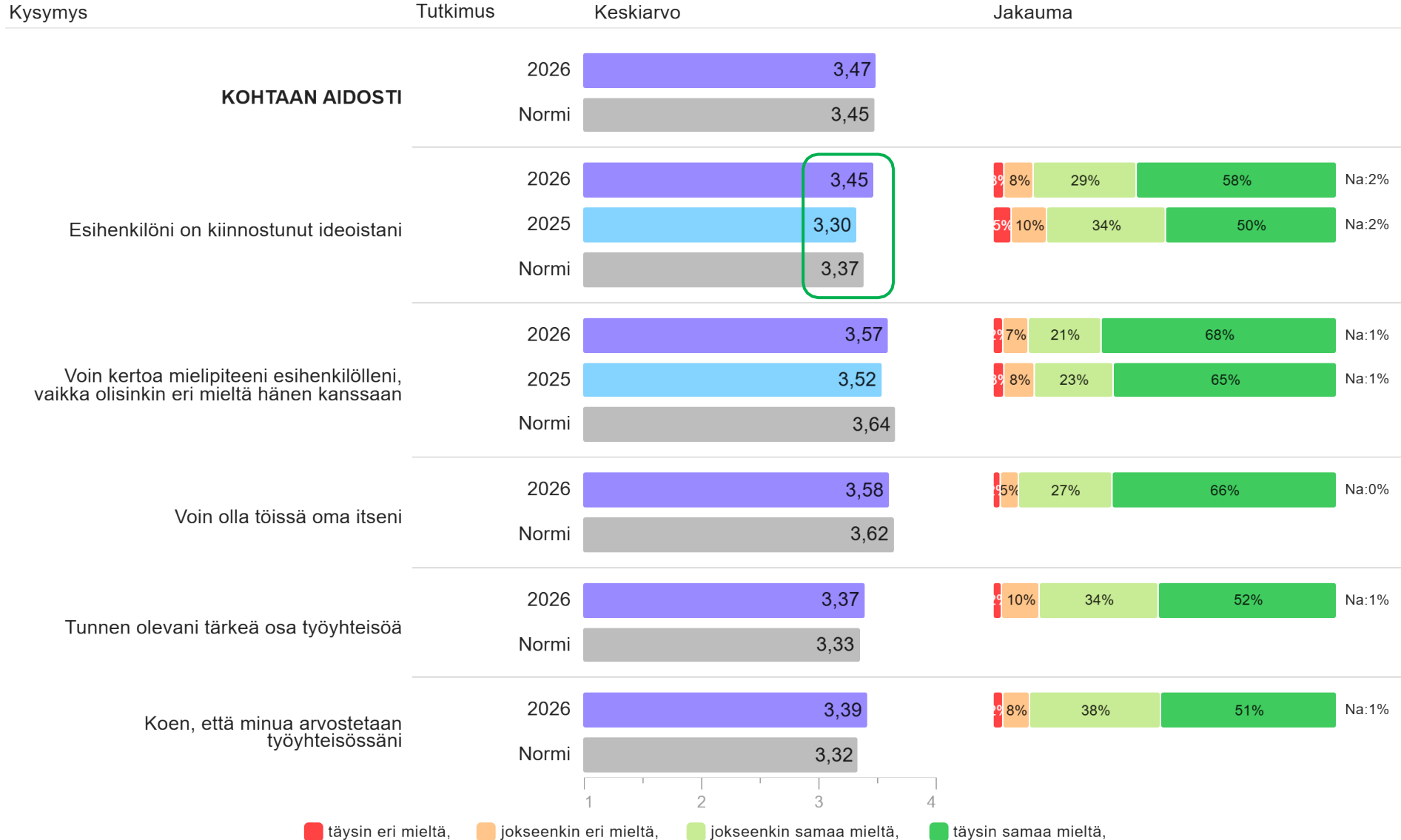
- Määräaikaiset työsuhteet ja niiden epävarmuus aiheuttavat turvattomuutta ja vaikeuttavat sitoutumista, erityisesti TKI-henkilöstön keskuudessa.
- Työsuhteiden eriarvoisuus (määräaikaiset vs. vakinaiset) näkyy myös henkilöstöeduissa ja palkitsemisessa.

Xamkin johtamis- lupaukset



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Kohtaan aidosti



*Suomen asiantuntijanormi (ammattikorkeakoulunormia ei saatavilla kaikkiin kysymyksiin)

Rakennan luottamusta



Autan onnistumaan



Tulokset peilattuna Xamkin johtamislupauksiin

Kohtaan aidosti

- Kokemus siitä, että esihenkilö on kiinnostunut tiimiläistensä ideoista, on yksi eniten parantuneista tuloksista. Tulos ylittää myös AMK-normin selvästi.
- Psykologinen turvallisuus on keskimääräisellä tasolla. Selvä enemmistö kokee voivansa kertoa eriävätkin mielipiteet esihenkilölleen, mutta osassa yksiköitä tulos on heikompi.

Rakennan luottamusta

- Esihenkilöiden koetaan tarttuvan ongelmiin aiempaa aktiivisemmin. Tämä on eniten parantunut yksittäinen tulos verrattuna edelliseen tutkimukseen.
- Tiedonkulku yksiköissä on parantunut edellisestä tutkimuksesta ja on normiin nähden hyvällä tasolla. Kuitenkin joka viides vastaaja kokee, ettei tieto kulje yksikössä hyvin.
- Myös päätöksenteon rooleja on onnistuttu selkeyttämään, mutta kolmasosalla vastaajista on yhä epäselvyyttä siitä, kuka päättää mistäkin asiasta.

Autan onnistumaan

- Palautetta ja tunnustusta hyvästä työstä saadaan aiempaa enemmän. Vielä neljäsosa vastaajista ei kuitenkaan koe saavansa riittävästi palautetta.
- Henkilöstö kokee, että heillä on aiempaa enemmän vaikutusmahdollisuuksia toiminnan kehittämiseen yksiköissä. Vaikutusmahdollisuudet koetaan paremmiksi kuin ammattikorkeakouluissa keskimäärin.





Johtopäätökset ja toimenpidesuosituksset

Omistautuneisuuteen yhteydessä olevat tekijät

Vahvuuksia, joiden varaan kannattaa rakentaa:

- Oikeudenmukainen palkitseminen
- Henkilöstön reilu ja tasapuolinen kohtelu
- Vaikutusmahdollisuudet toiminnan kehittämiseen yksiköissä

Kehittämiskohteita, joihin kannattaa keskittyä:

- Xamkin arvojen ja päämäärien kirkastaminen
- Xamkin strategian, kehityksen ja tulevaisuuden näkymien selkeämpi viestintä



Toimenpidesuosituksukset

- Xamkin henkilöstökokemus on kehittynyt hienosti edellisestä tutkimuksesta. Erityisesti **panostukset esihenkilötyöhön näkyvät tuloksissa selvästi**. Edellisessä tutkimuksessa opetushenkilöstö oli kriittisempää kuin asiantuntija- ja tukihenkilöstö, mutta nyt opetushenkilöstön arviot ovat kehittyneet myönteisesti.
- **Jatkakaa hyvää työtä johtamislupausten juurruttamisessa läpi organisaation**. Monissa yksiköissä johtamislupausten koetaan toteutuvan hyvin, mutta osassa organisaatiota arviot ovat kriittisempiä. Kiinnittäkää erityistä huomiota näihin yksiköihin ja tarjotkaa esihenkilöille tukea esim. henkilökohtaisten sparrausten ja coachingin avulla. Avoimessa palautteessa peräänkuulutetaan mm. esihenkilötyön johdonmukaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Moni toivoo esihenkilöltä myös enemmän läsnäoloa arjessa.
- **Keskustelkaa henkilöstön kanssa työterveyspalveluiden muutoksista** ja perustelkaa tehdyt päätökset avoimesti. Avoimessa palautteessa kommentoidaan, että viestintä aiheesta on ollut puutteellista ja heikentänyt luottamusta johtoa kohtaan. Muutokset koetaan epätasa-arvoisiksi esim. pitkäaikaissairaille. Eriarvoisuuden kokemusta synnyttää myös se, että samaan aikaan kun henkilöstön työterveyspalveluita on supistettu, esihenkilöille on tarjottu erillisiä vakuutuksia. Näistä on tärkeää käydä dialogia ja oikaista mahdollisia väärinymmärryksiä.
- **Vahvistakaa vielä Xamkin arvojen ja strategian ymmärrettävyyttä** viemällä ne näkyvästi ja konkreettisesti osaksi yksiköiden arjen toimintaa. Kirkastakaa, mitä strategiset valinnat tarkoittavat eri rooleissa työskentelevien kannalta sekä tavoitteina että käytännön tekoina. Esihenkilöillä on keskeinen rooli arjen suunnan määrittäjinä, joten varmistakaa, että esihenkilöt ymmärtävät strategian, päämäärät ja mitä heiltä odotetaan.



Mitä tapahtuu seuraavan 100 päivän aikana?

Xamkin johtamislupaukset:

- Kohtaan aidosti
- Rakennan luottamusta
- Autan onnistumaan



On tärkeää, että tutkimustuloksia hyödynnetään arjen tekemisen kehittämiseen ja työhyvinvoinnin vahvistamiseen. Huomioitavaa on, että vastaajista 30 % ei usko tutkimustuloksia hyödynnettävän arjen parantamiseksi tai on epävarma asiasta. Seuraavaksi tehtävänä onkin varmistaa, että tulokset muuttuvat käytännön toimenpiteiksi. Muistakaa myös **viestiä** tutkimuksen pohjalta tehdyistä kehitystoimenpiteistä ja tuoda esiin saavutetut edistysaskeleet.

Xamk-tason teemoja kehittämiseen:

- Xamkin arvojen ja päämäärien kirkastaminen
- Xamkin strategian, kehityksen ja tulevaisuuden näkymien selkeämpi viestintä
- Johtamiskulttuurin ja esihenkilötyön edelleen kehittäminen: fokus vuoropuheluun ja tekemisen kehittämiseen yhdessä henkilöstön kanssa

Pohdittavia kysymyksiä:

- Mitä jo nyt hyvin toteutuvia asioita tulee jatkossakin ylläpitää ja vahvistaa, jotta varmistetaan strategian ja tavoitteiden toteutuminen mahdollisimman hyvin tulevaisuudessa?
- Millaista johtamiskulttuurin ja esihenkilötyön vahvistamista tarvitaan, jotta varmistetaan, että johtamislupaukset juurtuvat käytäntöön läpi koko organisaation?

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

