

## Henkilöstösuunnitelma 2025-2029

Ammattikorkeakoulun hallitus 24.02.2025 § 6  
1008/01.00.02/2024

Talous- ja hallintojohtaja Ulla-Maija Lakka ja henkilöstöpäällikkö Mervi Raita:

Yhteistoimintalain uudistuksen yhteydessä oli tavoitteena korvata henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat työyhteisön kehittämissuunnitelmalla. Kuitenkin TVR:n 2029 koulutuskorvauksien saaminen edellyttää erikseen koulutussuunnitelman laatimista. Turun AMK:n koulutussuunnitelman tavoitteena on mm. TVR:n koulutuskorvauksien varmistaminen ja strategisten osaamisalueiden määrittely.

Yhteistoimintalain mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelma on pakollinen työyhteisöissä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 henkilöä. Turun ammattikorkeakoulun työyhteisön kehittämissuunnitelmaa on käsitelty kokonaisuudessaan yhteistoimintaneuvottelukunnassa viimeksi 1.12.2023. Työyhteisön kehittämissuunnitelman toteutumista on seurattu mm. vuorovaikutusfoorumeissa vuoden 2024 aikana.

Turun ammattikorkeakoulussa työyhteisön kehittämissuunnitelman sisältö on painottunut työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen ja siinä on viitattu erikseen laadittuihin koulutussuunnitelmaan, yhdenvertaisuus- ja tasoarvosuunnitelmaan sekä hyvän työn periaatteisiin.

Turun AMK:n henkilöstösuunnitelma on laadittu tukemaan sekä pitkän aikavälin henkilöstösuunnittelua että vuosittaista henkilöstöbudjetointia. Vuosittaisen henkilöstöbudjetoinnin yhteydessä on arvioitu

- tulevan suunnitelmakauden työvoiman tarvetta (ennuste rekrytoinneille)
- poistuvaa osaamista ja uuden osaamisen rekryointitarpeita ja
- osaamisen kehittämistarpeita (sektorikohtaiset koulutussuunnitelmat).

Turun ammattikorkeakoulussa työyhteisön kehittämissuunnitelmasta erillisenä suunnitelmana esitetään henkilöstösuunnitelma vuosille 2025–2029 seuraavasti: (Tätä suunnitelmaa tullaan päivittämään tarvittaessa esim. strategisten linjausten ja esim. TKI-suunnitelmien vaatimilta osilta.)

Suunnitelmakauden 2025–2029 henkilöstösuunnitelma on laadittu aikaisemman organisaatorakenteen mukaan. Toisin sanoen uudet sektorit Liiketoiminta-, ICT ja tuotantotalous- ja Tekniikka – sektorit näkyvät henkilöstösuunnitelmassa edelleen Teli-sektorin alla.

### Henkilöstösuunnitelma 2025–2029

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen:

1. *yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työ sopimusten määrä sekä arvio näiden kehittymisestä.*

31.12.2024 henkilölukumäärä oli **845** (ed. vuosi 823) henkilöä, josta opetushenkilöstöä oli **420** (ed. vuosi 417) ja muuta henkilöstöä **425** (ed.vuosi 406) henkilöä. Opetushenkilöstön osuus koko henkilömäärästä oli 49,7 % ja muun henkilöstön osuus 50,3 %.

Määräaikaisia opetushenkilöstöstä oli 36 (ed. vuosi 35) hlöä ja muusta henkilöstöstä 101 henkilöä (ed. vuosi 97), yhteensä 31.12.2024 **määräaikaisten henkilöiden lukumäärä** oli **137 henkilöä** (ed. vuosi yht. 132 hlöä). Määräaikaisten osuus oli noin 16,2 % kokonaishenkilö-lukumäärästä.

Vuonna 2024 henkilöstön kokonaismäärä kasvoi 22 henkilöllä vuodesta 2023 (muutos +2,7 %).

Henkilöstön kokonaismäärän arvioidaan kasvavan suunnittelukaudella 207 henkilöllä, mikä tarkoittaa 1052 henkilöä vuodelle 2029 ja kasvua noin 20 % / vuosi. Suurin osa suunnitelmakauden arvioidusta henkilömäärän kasvusta kohdistuu TKI-henkilöstöön.

Henkilöstösuunnitelman mukainen henkilöstörakenne Turun AMK Oy 2025-2029								
	AMK							
Opetushenkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
johtava yliopettaja	4	4	4	4	4	4	3	3
yliopettajat (lkm)	45	39	42	45	46	45	48	48
ma. yliopettaja (lkm)	13	10	10	11	12	11	6	6
lehtorit (lkm)	303	309	312	330	329	330	336	337
tuntiopettajat (lkm) (ei sivutoimiset)	39	55	52	36	28	26	26	26
<b>Opetushenkilökunta yhteensä (lkm)</b>	<b>404</b>	<b>417</b>	<b>420</b>	<b>426</b>	<b>419</b>	<b>416</b>	<b>419</b>	<b>420</b>
<b>Muutos %</b>	<b>1,76 %</b>	<b>3,22 %</b>	<b>0,72 %</b>	<b>1,43 %</b>	<b>-1,64 %</b>	<b>-0,72 %</b>	<b>0,72 %</b>	<b>0,24 %</b>
joista määräaikaisia	24	35	36	15	4	0	0	0
<b>Opetushenkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)</b>								
<b>Opetushenkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä</b>	<b>51 %</b>	<b>51 %</b>	<b>50 %</b>	<b>47 %</b>	<b>45 %</b>	<b>43 %</b>	<b>42 %</b>	<b>40 %</b>
Muu Henkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Muu henkilökunta (lkm) - toistaiseksi voimassa olevat	301	309	324	361	375	377	380	381
Muu henkilökunta (lkm) - määräaikaiset	80	97	101	121	145	175	209	251
<b>Muu henkilökunta yhteensä</b>	<b>381</b>	<b>406</b>	<b>425</b>	<b>482</b>	<b>520</b>	<b>552</b>	<b>589</b>	<b>632</b>
<b>Muutos %</b>	<b>6,42 %</b>	<b>6,56 %</b>	<b>4,68 %</b>	<b>13,36 %</b>	<b>7,92 %</b>	<b>6,11 %</b>	<b>6,73 %</b>	<b>7,26 %</b>
<b>Muun henkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)</b>								
<b>Muun henkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä</b>	<b>49 %</b>	<b>49 %</b>	<b>50 %</b>	<b>53 %</b>	<b>55 %</b>	<b>57 %</b>	<b>58 %</b>	<b>60 %</b>
<b>Yhteensä (lkm) (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)</b>	<b>785</b>	<b>823</b>	<b>845</b>	<b>908</b>	<b>939</b>	<b>968</b>	<b>1008</b>	<b>1052</b>
<b>Sektorin osuus koko AMK:n henkilöstöstä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Erillisinä liitteinä on esitetty sektorikohtaiset taulukot (YPA 2025-2029 ja TELI-, TAI-, ja TERHY sektorit 2025-2029)

### Opetushenkilöstö

Määräaikaisia yliopettajia vakinaistettiin 1.1.2024 alkaen viisi henkilöä. Tuntiopettajien lehtoroiteja ja vakinaistamisia oli viisi vuoden 2024 aikana. Opettajien urapolkuperiaatteiden mukaisesti määräaikaiseksi yliopettajaksi nimitettiin 10 henkilöä. Yliopettajien määrä vuoden 2024 lopussa oli 46 (ml. johtavat yliopettajat). Määrän arvioidaan kasvavan 5 henkilöllä suunnitelmakauden loppuun mennessä (51 yliopettajaa 2029).

Suunnitelmakaudella 2025–2029 **vakituisten** lehtoreiden määrän arvioidaan kasvavan 25 henkilöllä: Terhyssä 9, entisen Telin kolmella uudella sektorilla yhteensä 13 ja

Taideakatemiassa 3. Näin ollen vakituisten lehtorien määrän arvioidaan kasvavan vuodesta 2024 vuoteen 2029 8 %:lla. Arvio perustuu maksavien kv. opiskelijoiden määrän kasvuun. Muutosneuvottelujen ja organisaatiomuutosten jälkeen toiminnan vakiintuessa henkilöstömäärän tarve suunnitelmakaudella tarkentuu.

Opetushenkilöstön määräaikaisuudet johtuvat pääsääntöisesti perhevapaisten sijaisuuksista. Tuntiopettajan määräaikaisuuden syy on tilapäinen lisätyövoiman tarve tai sijaisuus. Tuntiopettajuus edistää myös lehtorin vakituisen tehtävän kelpoisuusvaatimusten saavuttamista. Tuntiopettajien määrään vaikuttaa lisäksi TKI-hankkeiden määrän kasvun vaikutus vakinaisen opetushenkilöstön työjärjestelyihin.

Perhevapaista johtuvien sijaisuuksien määrä vaihtelee vuosittain paljon. Sijaisuuksien määrää ja varsinkin perhevapaista johtuvia tuntiopettajasijaisuuksia on haasteellista arvioida etukäteen henkilöstösuunnitelmissa. Tämä näkyy toisinaan mm. alempina arvioina määräaikaisissa työsuhteissa verrattuna jälkikäteen todettavissa olevaan toteutumaan.

Turun ammattikorkeakoulun henkilöstön keski-ikä laskiessa voidaan olettaa, että perhevapaista aiheutuvat sijaisuudet lisääntyvät. Lisäksi ei-synnyttävän puolison oikeudet ja kiinnostus perhevapaisiin ovat lakimuutoksen myötä lisääntyneet, mikä näkyy perhevapaisten määrässä.

### *Muu henkilöstö*

Muuta kuin opetushenkilöstöä eli ASTU henkilöstöä oli 31.12.2024 henkilölukumäärällisesti yhteensä 425 henkilöä (406 henkilöä vuonna 31.12.2023), kasvu oli 19 henkilöä. Muun henkilöstön osuus oli 50,3 % koko henkilöstöstä. Suunnitelmakaudella 2025–2029 muun asiantuntijahenkilöstön (ASTU-henkilöstön) toistaiseksi voimassa olevien vakituisten työsuhteiden määrän arvioidaan lisääntyvän 57 (381–324) työsuhteella ja määräaikaisten työsuhteiden lisääntyvän 150 henkilöllä (251–101). Vakituisten henkilöstön määrän kasvu suunnitelmakaudella on suurinta YPA:ssa 28 henkilöä (236–208). Lisäksi entisen Telin uusilla sektoreilla määrä lisääntyy yhteensä 22 henkilöllä (100-78) ja Terhyssä 7 (=29-22) henkilöllä.

### *2. Arvio määräaikaisten työsuhteiden määrän kehittämisestä*

Suunnitelmakaudella henkilöstömäärän arvioidaan kasvavan 207 henkilöllä, joista noin 150 henkilöä on määräaikaista muuta henkilöstöä, pääasiassa TKI- henkilöstöä. Myös vakinaisten lehtoreiden määrän kasvu vähentää osaltaan tarvetta määräaikaiselle opetushenkilöstölle. Huomattakoon, että pitkällä aikavälillä, viimeisinä suunnitelmakauden vuosina 2027–2029, määräaikaisten opetushenkilöiden määrää on koettu hankalaksi arvioida ja sektoreiden esittämät arviot tarpeesta ovat varovaisia.

Määräaikaiset tuntiopettajuudet, jotka aiheutuvat sijaisuuksista ja erityisesti perhevapaista, ovat niin ikään haasteellisia arvioitavia. Viime vuosien eläköitymisten myötä henkilöstön keski-ikä on alentunut ja perhevapaalain uudistus johtavat oletettavasti määräaikaisuuksien lukumäärän kasvuun.

Myös käynnissä olevien hankkeiden päättymiset ja uusien hankkeiden aloitukset aiheuttavat vuosittaista vaihtelua. Myös opetustehtäviin kohdistettavan tilapäisen työvoiman tarve vaihtelee sen mukaan, miten vakituisen opetushenkilöstön työtunteja kohdistuu TKI-hankkeille.

TKI- hankkeiden läpimenon ja projektityön mukaan palkataan tuntiopettajien ohella erityisesti muuta asiantuntija- ja projekti/hankehenkilöstöä tutkimusryhmien tarpeisiin. Terhyssä opetusta avustavien muun henkilöstön vakinaistaminen on ollut kytköksissä AVI-luvanvaraisiin toimintoihin.

	2024	2023	2022
Hoitovapaa	6	6	13
Raskaus- ja vanhempainvapaa	7	6	
äitiysvapaa			3
isyysvapaa			7
Vanhempainvapaa	24	15	15
	37	27	38

*Erialaisten perhevapaiden vaikutus määräaikaisiin työsuhteisiin (määräaikaisuuden peruste sijaisuus).*

### 3. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

Työsuhteen työsuhdemuoto määräytyy tosiasiallisten työtehtävien luonteen ja laadun mukaan.

- AVAINOTES:n osio D:n mukainen opetushenkilöstön vuosityöaika (1600 h/vuosi 2024)
- AVAINOTES:n mukainen toimistotyöaika ja yleistyöaika. Toimistotyöaika sovelletaan pääasiallisesti hallinto-, toimisto-, suunnittelu ja laskentatehtävissä työskenteleviin työntekijöihin.

Yleistyöaika sovelletaan kaikkiin muihin työntekijöihin, joihin ei sovelleta toimistotyöaika. Muun henkilöstön työsuhteissa noudatetaan työaikalakia. Opetushenkilöstö ei kuulu työaikalain eikä vuosilomalain piiriin.

### 4. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

- Työterveyshuolto toteuttaa 55- ja 60-vuotiaille suunnatun sähköisen työterveyskyselyn, jonka kautta kutsutaan tarvittaessa tarkempiin terveystarkastuksiin
- Toteutetaan ratkaisukeskeinen hyvinvointivalmennus, jonka tavoitteena on vahvistaa osallistujien jaksamista työssä ja työelämään liittyvässä jatkuvassa muutoksessa sekä samalla tukea työn ja arjen yhteensovittamista
- Käytössä varhaisen puuttumisen malli yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
- Yksilö- ja ryhmäkehityskeskusteluissa otetaan puheeksi työssä jaksaminen ja työhyvinvointi
- Laaditaan henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat tarvittaessa
- Työsuojelutoimikunnan toimintasuunnitelman mukainen toiminta ja työkyvyn seuranta ja arviointi
- Koko AMK:n henkilöstölle suunnatut verottomat henkilökuntaedut; ePassi (liikunta ja kulttuuri), Campus Sport, Sun hyvä elämä klinikan palvelut ePassin piiriin siltä osin kuin ne ovat verovapaita.
- Tyhy-toiminta sektoreilla ja AMK:n tyhy-ryhmä ja omat terveyspalvelut (Sun hyvä elämä)
- Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä tukiryhmät (OKM:n myöntämä määräraha työhyvinvointiin)

### 5. Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;

- Tämä osio on tarkasteltu AMK:n koulutussuunnitelmassa ja sektorikohtaisissa koulutussuunnitelmissa. Koulutussuunnitelma perustuu Turun ammattikorkeakoulun strategian edellyttämien osaamisten lisäämiseen.
- TKI- ohjelmassa tavoitteeksi on asetettu koko henkilöstön TKI- osaamisen kasvattaminen
- Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa on kartoitettu osaamiskapeikat ja niiden edellyttämät toimenpiteet ja vastuut
- Kestävä kehitys- ja vastuullisuusosaamisen kasvattamiseksi käynnistettiin vuonna 2024 jokaiselle työntekijälle oma perehdytys KeVa – asioihin
- Opimme muuttavassa maailmassa- digivalmennukset ja työpajat
- Henkilöstön monikulttuurisuusosaaminen – verkkokurssi ja työpajat

#### *6. Suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.*

- Tämän suunnitelman toteuttaminen tapahtuu osana normaalia eri tasoilla tapahtuvaa henkilöstöjohtamista. Esihenkilöt pääliikkeitä toteuttavat suunnitelmaa yksikötasolla ja sektorien johtajat sektoritasolla. AMK johtoryhmä seuraa henkilöstösuunnitelman toteutumista ja näiden periaatteiden toteutumista osana toiminnanohjausta.
- Eezy Flow – henkilöstökyselyt ja niiden perusteella toteutettavat toimenpiteet (seuranta osana toimintasuunnitelmien kvartaali – ja vuosiraportointia)
- KEVAn pulssikyselyn käyttöönotto maaliskuussa 2025
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt ja selvitykset suunnitelmien mukaan
- Excellence - itsearvioinnit

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

- Arvioidaan, että työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotuille työntekijöille, ei ole tarvetta järjestää vuonna 2025.

#### *7. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet;*

- Se mitä edellä mainittu kohdassa neljä. Koulutuksella ja erilaisilla työjärjestelyillä (mm. työterveysneuvottelut, osa-aikaratkaisut, etätyöjärjestelyt, työtehtävien uudelleen järjestely toiminnan sen mahdollistaessa jne.) huomioidaan ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet.
- Kevan ammatillinen kuntoutus ja erilaiset kuntoutustuet (yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan työkykykoordinaattorin kanssa. Työkyvyttömyysriskin vähentäminen on Kevan lakisääteinen tehtävä)
- Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeen huomioiminen työsuojelulain edellyttämällä tavalla ja työsuojelutoiminnan toimintasuunnitelmissa ja toimenpiteissä

#### *8. Keinot ja mahdollisuudet, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää;*

- Joustava työaika ja saldovapaakäytännöt.
- Esimiehen kanssa sopimalla harkinnanvaraiset työvapaat
- Etä – ja hybridityösopimukset. Etätyösopimuksia on työntekijöiden mahdollista sopia esimiehensä kanssa seuraavalle kaksivuotiskaudelle 2025–2026.
- Toimintakulttuuri vapaista työpisteistä ja ns. vapaa liikkuvuus asettua tekemään töitä eri kampusten välillä.

#### *9. Osatyökykyisten työllistämisen periaatteet;*

- Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa varhaisen tuen mallin mukaiset menettelytavat ja- prosessit.
- Tarvittaessa Kelan ja Kevan päätökset osa-aikaratkaisusta ja työtehtävien järjestelyt yhteistyössä jäljellä olevan työkyvyn mukaisesti
- Osa-aikatyö, osa- aikaeläkkeet ja edellä kohdassa 7 mainitut erilaiset työ- ja kuntoutusjärjestelyt

#### 10. Joustavat työaikajärjestelyt;

- Opetushenkilöstöllä on työehtosopimuksen mukainen mahdollisuus määrätä itse työtekemisen ajan ja paikan (aikaan ja paikkaan sitomattoman työn osuus).
- Muun henkilöstön kanssa on sovittu liukuvasta työajasta (YT-neuvottelukunta 6.3.2020). Henkilön työajan käyttöä varten on käytössä mobiilityöaikaleimaus.

Edellistä vuosien 2024–2028 henkilöstösuunnitelmaa käsiteltäessä yhteistoimintaneuvottelukunta on todennut, että

- tulevina vuosina henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa tulee arvioida kansainvälisten opiskelijoiden määrän vaikutusta työvoiman tarpeeseen.
- Työkuorman hallitsemiseksi on jo suunnitelmakaudella (2025) suunnitelmissa lopettaa monimuotoryhmiä ja vähentää opiskelijoiden sisäänottoa silloin kun se ei vaikuta rahoitukseen.

Edellä mainittuun voidaan todeta, että

- Kv-opiskelijoiden palveluita vahvistetaan 3 htv:lla siten, että kaksi sijoittuu opintohallintoon ja yksi kv-palvelut tiimiin. Näiden painopisteenä on lukuvuosimaksulliset opiskelijat. Lisäksi käynnistetään prosessimuutos, jonka yhteydessä tarkastellaan koulutuksen sektoreilla olevien lukuvuosimaksullisten asioita hoitavien kv-työntekijöiden sijoittumista organisaatiossa. Näillä muutoksilla vahvistetaan kv-opiskelijoiden kasvavaa palvelutarvetta.
- koulutustarjonnan päätöksissä on vähennetty erityisesti monimuototarjontaa ja samalla tuotu tilalle englanninkielisiä ohjelmia. Edellä mainituilla toimenpiteillä arvioidaan olevan vähäinen vaikutus henkilöstösuunnitelmiin. Sen sijaan esimerkiksi uusien koulutusvastuiden vaatimukset merkitsee muutamia uusia rekrytointeja (sähkö, arkkitehdit).

Turun ammattikorkeakoulun yhteistoimintaneuvottelukunta on käsitellyt ja merkinnyt tiedokseen oheisen Henkilöstösuunnitelman 2025–2029 kokouksessaan 14.2.2025

Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:

Ehdotus

Hallitus käy keskustelun ja merkitsee asia tiedoksi.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.