

Turun Amk Oy:n henkilöstösuunnitelma 2026-2030

Ammattikorkeakoulun hallitus 26.01.2026 § 5
56/01.00.02/2026

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

Turun AMK:n henkilöstösuunnitelma tukee pitkän aikavälin henkilöstön suunnittelua ja vuosittaista budjetointia. Budjetoinnissa arvioidaan työvoiman tarve, poistuva osaaminen, rekrytointitarpeet ja osaamisen kehittäminen. Työyhteisön kehittämissuunnitelma, joka painottuu hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen, laaditaan yhteistoimintalain mukaisesti ja päivitetään myöhemmin. Henkilöstösuunnitelma vuosille 2026–2030 esitellään erillisenä asiakirjana.

Henkilöstösuunnitelma 2026 – 2030

Henkilöstösuunnitelmaan vaikuttaa organisaatiomuutos, jossa TELI jaettiin 1.1.2025 alkaen kolmeen sektoriin: ICT ja tuotantotalous, Tekniikka sekä Liiketoiminta. 1.5.2025 lähtien noudatetaan Sivista AMKTES:a, joka jakaa henkilöstön opetushenkilöstöön sekä asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstöön (ASTU). Laboratorioinsinöörit kuuluvat ASTU-ryhmään.

Opetushenkilöstöön kuuluvat yliopettajat, mukaan lukien johtavat yliopettajat, sekä lehtorit. Lehtoreihin lasketaan sekä kokopäiväiset opettajat että osa-aikaiset lehtorit, jotka työskentelevät vuosittain 790–1599 tuntia. Aiemmin heitä kutsuttiin päätoimisiksi tuntiopettajiksi.

Kuten aiemmin, taulukossa ei ole tietoa Sivista AMKTES:n tuntiopettajien henkilömääristä, jotka aikaisemmin tunnettiin sivutoimisina tuntiopettajina. Tuntiopettajat työskentelevät alle 760 tuntia vuodessa tai keskimäärin alle 19 tuntia viikossa.

Turun ammattikorkeakoulussa johtavan yliopettajan nimitys perustuu omaan sisäiseen menettelyyn eikä työehtosopimus sitä vaadi. Johtavat yliopettajat on haluttu erotella taulukkoon, jossa arvioidaan myös tulevan suunnittelukauden nimityksiä.

Sivista AMKTESin henkilöstöryhmäjaon myötä yksi laboratorioninsinööri siirtyi lehtoriksi, kolme opetushenkilöstöön kuuluvaa siirtyi ASTU-henkilöstöön ja kymmenen määräraikaista yliopettajaa vakinaistettiin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnassa ennakoitavat muutokset, joilla on vaikutusta henkilöstön rakenteeseen, määrään sekä ammatilliseen osaamiseen.

Turun ammattikorkeakoulussa työyhteisön kehittämissuunnitelmasta erillisinä suunnitelmana esitetään henkilöstösuunnitelma vuosille 2026 – 2030 seuraavasti;

Henkilöstösuunnitelman mukainen henkilöstörakenne Turun AMK Oy 2026–2030

AMK							
Opetushenkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
johtava yliopettaja (lkm.)	4	3	8	8	8	8	8
yliopettajat (lkm.) *)	52	49	46	46	47	48	46
lehtorit (lkm.) **)	364	369	366	369	367	366	366
Opetushenkilökunta yhteensä (lkm.)	420	421	420	423	422	422	420
Muutos %	0,72 %	0,24 %	-0,24 %	0,71 %	-0,24 %	0,00 %	-0,47 %
joista määräaikaista	36	28	16	3	3	2	2
Opetushenkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	49,7 %	45,8 %	45 %	44 %	43 %	42 %	41 %
* ma. yliopettajat lisätty tähän ja **) lehtoreihin on lisätty ent. päätoimiset tuntiopettajat, jotka ovat 1.5.2025 alkaen osa-aikaisia lehtoreita							
ASTU-henkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
ASTU-henkilökunta (lkm.) - toistaiseksi voimassa olevat	324	352	386	428	456	483	507
ASTU-henkilökunta (lkm.) - määräaikaiset	101	146	129	116	103	103	104
ASTU-henkilökunta yhteensä (lkm.)	425	498	515	544	559	586	611
Muutos %	4,68 %	17,18 %	3,41 %	5,63 %	2,76 %	4,83 %	4,27 %
ASTU-henkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	50,3 %	54,2 %	55 %	56 %	57 %	58 %	59 %
Yhteensä (lkm.) (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	845	919	935	967	981	1008	1031
			1,7 %	3,4 %	1,4 %	2,8 %	2,3 %
AMK yhteensä (HTV)	764,9	821,7	836,0	864,6	877,1	901,3	921,9
Muutos %	3,11 %	7,43 %	1,74 %	3,42 %	1,45 %	2,75 %	2,28 %

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

- 1) *yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittämisestä suunnitelmakaudella;*

Yllä olevasta taulukosta ilmenee, että 31.12.2025 tilanteen mukaan henkilölukumäärä oli 919 (845) henkilöä, joista opetushenkilöstöä oli 421 (420) henkilöä ja ASTU-henkilöstöä 498 (425) henkilöä. (Suluissa edellisen vuoden 31.12.2024 tilanne).

Koko henkilömäärästä opetushenkilöstön osuus oli 45,8 % (49,7 %) ja ASTU-henkilöstön osuus 54,2 % (50,3 %). Kuten edellisenä vuonna oli arvioitu, ASTU-henkilöstön (muun kuin opetushenkilöstön) osuus koko henkilöstömäärästä kasvoi ulkopuolisen rahoituksen kasvun mukaan.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että henkilölukumäärällisesti vuonna 2025 henkilöstömäärä kasvoi 74 henkilöllä vuoteen 2024 verrattuna (muutos + 8,8%).

Yliopettajien määrä (ml. johtavat yliopettajat) oli yhteensä 52 henkilöä (56). Vuonna 2025 yliopettajia eläköityi ja tapahtui muutamia siirtymiä opetushenkilöstöstä ASTU-henkilöstöryhmään.

Suunnitelmakauden loppuun, vuoteen 2030 mennessä arvioidaan yliopettajien määrän olevan 54 henkilöä. Merkittävin muutos arvioidaan vuodelle 2026 tapahtuvan viiden henkilön nimittämällä johtaviksi yliopettajiksi.

Suunnitelmakaudella 2026 - 2030 AMK:n lehtoreiden määrän arvioidaan pysyvän lähes samana. Muutaman henkilön kausittaista vaihtelua arvioidaan tapahtuvan.

Sektorit	Hlö- lkm 2025	Hlö- lkm 2026	suunnitelmakauden 2026-2030 muutos/lisäys + /vähennys -	Opetushlöstön suunnitelmakauden muutos	ASTU-henköstön suunnitelmakauden muutos	Arvio 2030 hlö lkm	Arvio muutos 2030 - 2025
YPA	255	259	19	0	19	278	23
TAI	71	70	10	2	8	80	9
TERHY	180	177	17	0	17	194	14
ICTTUTA	121	136	19	-1	20	155	34
TEKNIikka	186	189	16	-4	20	205	19
LIIKETOIMINTA	106	104	15	3	12	119	13
AMK yht.	919	935	96	0	96	1031	112

Henkilöstömäärän kasvuvauhti oli erityisen nopeaa vuonna 2025 (74 henkilöä). Suunnitelmakaudella arvioidaan henkilöstölukumäärän kasvavan 112 henkilöllä vuoden 2025 lopun tilanteesta vuoteen 2030.

Sektorikohtaisessa tarkastelussa on nähtävissä vuosittaista vaihtelua suunnittelukaudella. Suurin henkilöstömäärän kasvu 32 henkilöä arvioidaan ajoittuvan suunnitelmavuodelle 2027.

Taulukon mukaan ASTU-henkilöstö kasvaa 96 henkilöllä suunnitelmakaudella, mutta opetushenkilöstön määrä pysyy ennallaan.

Suurin osa suunnitelmakauden arvioidusta henkilömäärän kasvusta kohdistuu ASTU-henkilöstöön; merkittävä osa erityisesti määräaikaista ASTU-henkilöistä arvioidaan vakinaistettavan YPA:ssa ja rekrytoitavan tarvittavaa TKI-henkilöstöä.

Määräaikaiset

Yhteensä 31.12.2025 määräaikaisten henkilöiden lukumäärä oli 174 henkilöä (yht. 137 hlöä). Määräaikaisten osuus oli noin 18,9 % (16,2 %) kokonaishenkilölukumäärästä. Määräaikaisten henkilöiden määrä kasvoi 37 henkilöllä.

Määräaikaisia opetushenkilöstöstä oli 28 (36) henkilöä ja ASTU-henkilöstöstä 146 (101) henkilöä.

Määrä- aikaiset	2024	2025	2026	arvio 2030	muutos 2025- 2030	muutos suunnitelma- kaudella 2026-2030
Opetus	36	28	16	2	-26	-14
Astu	101	146	129	104	-42	-25
AMK Yht	137	174	145	106	-68	-39
<i>muutos ed.vuoteen</i>		37	-29			
Muutos%		27,0 %	-16,7 %		-39,1 %	-26,9 %

Määräaikaisia yliopettajia vakinaistettiin vuonna 2025 kymmenen henkilöä johtuen siirtymisestä Sivista AMKTESin soveltamiseen. Tästä syystä myös vuoden 2024 luvut on muutettu vertailukelpoisiksi vuoden 2025 lukujen kanssa, ja määräaikaiset yliopettajat on yhdistetty yliopettajien lukumäärään. Vakinaistaminen näkyy yllä olessa taulukossa opettajien määräaikaisuuksien vähentymisenä.

Seitsemän entistä päätoimista tuntiopettajaa (osa-aikaista lehtoria) vakinaistettiin täyttä työaikaa tekviksi lehtoreiksi vuoden 2025 aikana toiminnan vakiinnuttua. Vastaavasta syystä lisäksi vuoden 2026 alusta kuusi osa-aikaista lehtoria on vakinaistettu täyttä työaikaa tekviksi lehtoreiksi.

Opetushenkilöstön määräaikaisuudet ovat useinmiten sijaistuksista johtuvia ja aiheutuvat pääasiassa perhevapaista.

Määräaikaisten tuntiopettajien (alle 760 h/vuosi tai keskimäärin alle 19 h/viikossa) käyttö on yleensä johtunut määräaikaisesta tilapäisestä työvoiman tarpeesta. Tuntiopettajien määrään vaikuttaa myös TKI-hankkeiden saaminen ja ajallinen kohdistuminen. Opetushenkilöstön tehdessä hanketyötä, osa vakituisten opettajien työstä siirtyy tuntiopettajille ja osa työstä hoidetaan muilla sisäisillä työjärjestelyillä.

Sektorikohtainen tarkastelu:

TERHY sektori - opetushenkilöstö

	TERHY					
Opetushenkilökunta						
(tilanne vuoden viimeisenä)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
johtava yliopettaja (lkm)	2	3	3	3	3	3
yliopettajat (lkm)	17	16	16	16	18	18
lehtorit (lkm)	122	120	119	118	117	118
Opetushenkilökunta yhteensä	141	139	138	137	138	139
Muutos %	0,00 %	-1,42 %	-0,72 %	-0,72 %	0,73 %	0,72 %
joista määräaikaisia	17	8	2	3	2	2
Opetushenkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)	78 %	79 %	76 %	74 %	73 %	72 %
Opetushenkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	15 %	15 %	14 %	14 %	14 %	13 %

Suunnitelmakaudella TERHY -sektorin opetushenkilöstön osuus on 13-15 % koko AMK:n opetushenkilöstöstä ja sektorin koko henkilöstöstä 72-79 %.

Opetushenkilöstön määrä pysyy vakaana: lehtorien määrä vähenee 120:stä 118:aan, kun taas yliopettajien määrä kasvaa 16:sta 18:aan.

Määräaikaiselle opetushenkilöstölle (osa-aikaisia lehtorit) katsotaan olevan vähenevää tarvetta johtuen vuonna 2025 tehdyistä ja vuonna 2026 alkaen voimaan tulevista vakinaistamisista.

TEKNIikka sektori – opetushenkilöstö

	TEKNIikka					
Opetushenkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
johtava yliopettaja (lkm)	1	2	2	2	2	2
yliopettajat (lkm)	9	9	9	10	9	8
lehtorit (lkm)	79	83	86	82	81	80
Opetushenkilökunta yhteensä (lkm)	89	94	97	94	92	90
Muutos %		5,62 %	3,19 %	-3,09 %	-2,13 %	-2,17 %
joista määräaikaisia	0	1	1	0	0	0
Opetushenkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)	48 %	50 %	50 %	48 %	46 %	44 %
Opetushenkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	10 %	10 %	10 %	10 %	9 %	9 %

Suunnitelmakaudella TEKNIikka -sektorin opetushenkilöstön osuus on 9-10 % koko AMK:n opetushenkilöstöstä ja sektorin koko henkilöstöstä 44 - 50%.

Opetushenkilöstön määrä pysyy suunnitelmakaudella melko tasaisena. Lehtorien määrä vähenee kolmella, eli 83:sta 80:een, ja yliopettajia on kauden lopussa kymmenen henkilöä johtavat yliopettajat mukaan lukien. Yliopettajien kokonaismäärä pienenee yhdellä.

Määräaikaisia osa-aikaisia lehtoreita ei juuri tarvita, ja tuntiopettajien vuosittainen tarve arvioidaan noin kymmeneksi.

TAI sektori – opetushenkilöstö

	TAIDE					
Opetushenkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
johtava yliopettaja (lkm)						
yliopettajat (lkm)	5	5	5	5	5	3
lehtorit (lkm)	44	43	43	45	46	47
Opetushenkilökunta yhteensä (lkm),	49	48	48	50	51	50
Muutos %	-3,92 %	-2,04 %	0,00 %	4,17 %	2,00 %	-1,96 %
joista määräaikaisia	4	4	0	0	0	0
Opetushenkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)	69 %	69 %	67 %	66 %	65 %	63 %
Opetushenkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %

Suunnitelmakaudella TAI -sektorin opetushenkilöstön osuus on 5 % koko AMK:n opetushenkilöstöstä ja sektorin koko henkilöstöstä 63 – 69 %.

Suunnitelmakaudella 2026- 2030 opetushenkilöstön määrän arvioidaan kasvavan kahdella henkilöllä 48 henkilöstä 50 henkilöön. Lehtorien määrä kasvaa neljällä henkilöllä 43 henkilöstä 47 henkilöön. Yliopettajan määrä vähenee yhdellä henkilöllä kolmeen yliopettajaan.

Määräaikaiselle opetushenkilöstölle, kuten osa-aikaisille lehtoreille, ei yleensä ole tarvetta etenkin suunnittelukauden loppupuolella. Taideakatemian

toiminnan erityisluonteen vuoksi siellä käytetään runsaasti tuntiopettajia, joiden opetusmäärä on keskimäärin noin 10 500 tuntia vuodessa.

ICT TUTA sektori – opetushenkilöstö

	ICTTUTA					
Opetushenkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
johtava yliopettaja (lkm)		1	1	1	1	1
yliopettajat (lkm)	7	6	6	6	6	6
lehtorit (lkm)	49	54	53	54	54	53
Opetushenkilökunta yhteensä (lkm)	56	61	60	61	61	60
Muutos %		8,93 %	-1,64 %	1,67 %	0,00 %	-1,64 %
joista määräaikaaisia	2	1	0	0	0	0
Opetushenkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)	46 %	45 %	42 %	42 %	40 %	39 %
Opetushenkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	6 %	7 %	6 %	6 %	6 %	6 %

Suunnitelmakaudella ICTTUTA -sektorin opetushenkilöstön osuus on 6-7 % koko AMK:n opetushenkilöstöstä ja sektorin koko henkilöstöstä 39-45%.

Opetushenkilöstön määrän arvioidaan pysyvän vakaana ja samalla tasolla lähes koko suunnitelmakauden 60 - 61 henkilöä vakituudessa työsuhteessa. Määräaikaiselle opetushenkilöstölle (osa-aikaisia lehtorit) ei juurikaan katsota olevan tarvetta ja tarve ainoastaan muutamalle tuntiopettajalle.

LIKETOIMINTA sektori - opetushenkilöstö

	LIKETOIMINTA					
Opetushenkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
johtava yliopettaja (lkm)		2	2	2	2	2
yliopettajat (lkm)	11	10	10	10	10	11
lehtorit (lkm)	75	66	68	68	68	68
Opetushenkilökunta yhteensä (lkm)	86	78	80	80	80	81
Muutos %		-9,30 %	2,56 %	0,00 %	0,00 %	1,25 %
joista määräaikaaisia	5	2	0	0	0	0
Opetushenkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)	81 %	75 %	73 %	72 %	70 %	68 %
Opetushenkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	9 %	8 %	8 %	8 %	8 %	8 %

Suunnitelmakaudella LIKETOIMINTA -sektorin opetushenkilöstön osuus on 8 % koko AMK:n opetushenkilöstöstä ja sektorin koko henkilöstöstä 68- 75%.

Suunnitelmakaudella 2026–2030 opetushenkilöstön määrän arvioidaan kasvavan kolmella henkilöllä 78 henkilöstä 81 henkilöön, joista kaksi vakituista lehtoria ja yksi yliopettaja. Määräaikaiselle opetushenkilöstölle (osa-aikaisia lehtorit) ei katsota olevan tarvetta.

ASTU eli asiantuntija ja tukipalveluhenkilöstö (ent. muu henkilöstö)

ASTU-henkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
ASTU-henkilökunta (lkm) - toistaiseksi voimassa olevat	324	352	386	428	456	483	507
ASTU-henkilökunta (lkm) - määräaikaiset	101	146	129	116	103	103	104
ASTU-henkilökunta yhteensä (lkm)	425	498	515	544	559	586	611
Muutos %	4,68 %	17,18 %	3,41 %	5,63 %	2,76 %	4,83 %	4,27 %
ASTU-henkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	50,3 %	54,2 %	55 %	56 %	57 %	58 %	59 %

Vuonna 2025 ASTU-henkilöstöä oli 498, mikä oli 54,2 % koko henkilöstöstä (vuonna 2024 vastaava luku oli 425).

ASTU- henkilöstön määrällinen kasvu oli 73 henkilöä, mikä vastaa lähes yksistään kokonaan AMK:n kokonaishenkilöstömäärän kasvua vuonna 2025.

Suunnitelmakaudella 2026–2030 AMK:n ASTU-henkilöstön toistaiseksi voimassa olevien vakituisten työsuhteiden määrän arvioidaan kasvavan 121 henkilöllä (=507-386) suunnitelmakaudella ja määräaikaisten määrän laskevan 25 henkilöllä (=129-104). Toisin sanoen suunnitelmakaudella toiminnan vakiintumisen myötä määräaikaisia työsuhteita arvioidaan vakinaistettavan.

Sektorikohtainen tarkastelu;

Yhteiset palvelut (YPA) ASTU- henkilöstö

ASTU-henkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
ASTU-henkilökunta (lkm) - toistaiseksi voimassa olevat	220	227	240	245	250	255
ASTU-henkilökunta (lkm) - määräaikaiset	35	32	28	23	23	23
ASTU-henkilökunta yhteensä (lkm)	255	259	268	268	273	278
Muutos %	8,97 %	1,57 %	3,47 %	0,00 %	1,87 %	1,83 %
ASTU-henkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
ASTU-henkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	28 %	28 %	28 %	27 %	27 %	27 %

YPA:ssa on ainoastaa asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstöä (ASTU-henkilöstöä).

Suunnitelmakaudella YPA -sektorin ASTU-henkilön osuus on 27-28 % koko AMK:n ASTU- henkilöstöstä. YPA:n ASTU-henkilöstön kokonaismäärä oli vuonna 2025 255 henkilöä.

ASTU-henkilöstömäärän arvioidaan kasvavan vuosien 2026 ja 2030 välillä, jolloin työntekijöiden määrä kasvaa 259:stä 278:aan. Tämä tarkoittaa kokonaisuudessaan 19 henkilön lisäystä suunnitelmakauden aikana.

Vakituisen ASTU-henkilöstön määrän arvioidaan kasvavan YPA:ssa 227:stä 255:een (+28), kun taas määräaikaisten määrä vähenee 32:sta 23:een (−9) suunnitelmakauden loppuun mennessä.

TAI sektori ASTU-henkilöstö

(tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
ASTU-henkilökunta (lkm) - toistaiseksi voimassa olevat	19	19	20	23	25	27
määräaikaisten	3	3	4	3	3	3
ASTU-henkilökunta yhteensä (lkm)	22	22	24	26	28	30
Muutos %	29,41 %	0,00 %	9,09 %	8,33 %	7,69 %	7,14 %
ASTU-henkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)	31 %	31 %	33 %	34 %	35 %	38 %
ASTU-henkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %

Suunnitelmakaudella TAI -sektorin ASTU-henkilön osuus on 2-3 % koko AMK:n ASTU- henkilöstöstä ja sektorin koko henkilöstöstä 31- 38%.

ASTU- henkilöstön kokonaismäärän arvioidaan kasvavan kahdeksalla henkilöllä 22 henkilöstä 30 henkilöön suunnitelmakauden loppuun mennessä.

Vakituisen ASTU-henkilöstön määrän arvioidaan kasvavan seitsemällä henkilöllä 19 henkilöstä 27 henkilöön. Määräaikaisten henkilöiden määrän arvioidaan olevan samalla tasolla -suunnitelmakauden lopussa (3 henkilöä).

TERHY sektori ASTU-henkilöstö

(tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
ASTU-henkilökunta (lkm) - toistaiseksi voimassa olevat	25	27	33	38	42	45
ASTU-henkilökunta (lkm) - määräaikaisten	14	11	10	10	10	10
ASTU-henkilökunta yhteensä (lkm)	39	38	43	48	52	55
Muutos %	21,88 %	-2,56 %	13,16 %	11,63 %	8,33 %	5,77 %
ASTU-henkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)	22 %	21 %	24 %	26 %	27 %	28 %
ASTU-henkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	4 %	4 %	4 %	5 %	5 %	5 %

Suunnitelmakaudella TERHY -sektorin ASTU-henkilön osuus on 4-5 % koko AMK:n ASTU- henkilöstöstä ja sektorin koko henkilöstöstä 21- 28 %.

Suunnitelmakaudelle 2026-2030 ASTU- henkilöstön kokonaismäärän arvioidaan kasvavan 17 kahdella henkilöllä 38 henkilöstä 55 henkilöön suunnitelmakauden loppuun mennessä.

Vakituisen ASTU-henkilöstön määrän arvioidaan kasvavan 18 henkilöllä 27 henkilöstä 45 henkilöön. Vastaavasti määräaikaisten henkilöiden määrän arvioidaan vähenevän yhdellä henkilöllä suunnitelmakaudella.

ICT TUTA sektori ASTU-henkilöstö

ASTU-henkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
ASTU-henkilökunta (lkm) - toistaiseksi voimassa olevat	26	37	48	55	60	65
ASTU-henkilökunta (lkm) - määräaikaiset	39	38	35	30	30	30
ASTU-henkilökunta yhteensä (lkm)	65	75	83	85	90	95
Muutos %		15,38 %	10,67 %	2,41 %	5,88 %	5,56 %
ASTU-henkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)	54 %	55 %	58 %	58 %	60 %	61 %
ASTU-henkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	7 %	8 %	9 %	9 %	9 %	9 %

Suunnitelmakaudella ICTTUTA -sektorin ASTU-henkilön osuus on 8-9 % koko AMK:n ASTU-henkilöstöstä ja sektorin koko henkilöstöstä 55-61%.

Suunnitelmakaudelle 2026-2030 ASTU- henkilöstön kokonaismäärän arvioidaan lisääntyvän 20 henkilöllä 75 henkilöstä 95 henkilöön.

ASTU-henkilöstön määrä vakituisissa työsuhteissa kasvaa 28 henkilöllä 37 henkilöstä 65 henkilöön. Määräaikaiset työsuhteet vähenevät 8 henkilöllä 38 henkilöstä 30 henkilöön.

TEKNIKKA sektori ASTU-henkilöstö

(tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
ASTU-henkilökunta (lkm) - toistaiseksi voimassa olevat	48	58	64	70	78	83
ASTU-henkilökunta (lkm) - määräaikaiset	49	37	33	31	31	32
ASTU-henkilökunta yhteensä (lkm)	97	95	97	101	109	115
Muutos %		-2,06 %	2,11 %	4,12 %	7,92 %	5,50 %
ASTU-henkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)	52 %	50 %	50 %	52 %	54 %	56 %
ASTU-henkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	11 %	10 %	10 %	10 %	11 %	11 %

Suunnitelmakaudella TEKNIKKA -sektorin ASTU-henkilön osuus on 10-11% koko AMK:n ASTU- henkilöstöstä ja sektorin koko henkilöstöstä 50-56%.

ASTU- henkilöstön kokonaismäärän arvioidaan kasvavan 20 henkilöllä 95 henkilöstä 115 henkilöön suunnitelmakauden loppuun mennessä.

Vakituisen ASTU-henkilöstön määrän arvioidaan kasvavan 58 henkilöstä 83 henkilöön – kasvua 25 henkilöä. Vastaavasti määräaikaisten henkiöiden määrän arvioidaan vähenevän viidellä henkilöllä 37 henkilöstä 32 henkilöön suunnitelmakauden loppuun mennessä.

LIKETOIMINTA sektori ASTU-henkilöstö

ASTU-henkilökunta (tilanne vuoden viimeisenä päivänä)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
ASTU-henkilökunta (lkm) -	14	18	23	25	28	32
ASTU-henkilökunta (lkm) - määräaikaiset	6	8	6	6	6	6
ASTU-henkilökunta yhteensä (lkm)	20	26	29	31	34	38
Muutos %		30,00 %	11,54 %	6,90 %	9,68 %	11,76 %
ASTU-henkilökunnan osuus (koko sektorin henkilöstöstä)	19 %	25 %	27 %	28 %	30 %	32 %
ASTU-henkilökunnan osuus koko AMK:n henkilöstöstä	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %

Suunnitelmakaudella LIKETOIMINTA -sektorin ASTU-henkilön osuus on 3-4 % koko AMK:n ASTU- henkilöstöstä ja sektorin koko henkilöstöstä 25 - 32%.

ASTU- henkilöstön kokonaismäärän arvioidaan kasvavan 12 henkilöllä 26 henkilöstä 38 henkilöön. Koko kokonaismäärän kasvu arvioidaan johtuvan lähes yksistään vakituisten henkilöstön lisääntymisestä ja määräaikaisten tarve pysyvän lähes samalla tasolla vakiintuen kuuteen henkilöön suunnitelmakauden loppupuolella.

2) Arvio määräaikaisten työsuhteiden määrän kehittymisestä;

Määräaikaisten työsuhteiden kehitykseen vaikuttavat edelleen samat tekijät, kuten perhevapaat, opintovapaat ja muut harkinnanvaraiset vapaat, joiden ennakointi perustuu henkilöstön ikärakenteeseen ja aiempiin toteutumätietoihin.

Määräaikaisten työsuhteiden tarve johtuu hankkeiden aikataulusta ja TKI- rahoituksen kohdistumisesta suunnitelmakaudelle. Hankkeiden päättyminen ja uusien käynnistyminen aiheuttavat vuosittaista vaihtelua, ja määräaikaisten työsuhteiden määrää arvioidaan hankerahoitustavoitteiden perusteella.

Edellä mainittujen asioiden lisäksi tulevat lainsäädäntömuutokset vaikuttavat todennäköisesti määräaikaisten työsuhteiden määrään. Työsopimuslain muutos, joka mahdollistaisi vuoden mittaiset määräaikaiset työsuhteet ilman perustetta, ei astukaan voimaan vuoden 2026 alussa. On tällä hetkellä vaikea arvioida, miten kyseinen lakimuutos sopisi Turun ammattikorkeakoulun toimintaan. Lisäksi vuorotteluvapaa on poistunut käytöstä ja opintovapaalakia sekä aikuiskoulutuskorvauksia on tiukennettu, mikä saattaa vähentää sijaisuuksia jonkin verran.

Opetushenkilöstön määräaikaistuuksiin ei ole tulossa merkittäviä muutoksia. Määräaikaista työsuhteita tehdään tilapäisen työvoiman tarpeen mukaan; tarvittaessa palkataan sijaisia, osa-aikaisia lehtoreita tai tuntiopettajia.

Määräaikaisten työsuhteiden määrä vaihtelee vuosittain perhevapaiden vaikutuksesta, erityisesti sijaisuuksissa. Henkilöstön nuorentuminen eläköitymistä ja uusien rekrytointien myötä voi lisätä perhevapaista johtuvia poissaoloja tulevaisuudessa. Lakisääteisten poissaolojen ja perhevapaiden kokonaisvaikutusta määräaikaistuuksiin on vaikea arvioida, mutta ikärakenteen

perusteella määräaikaaisuudet perhevapaan syyn vuoksi todennäköisesti kasvavat.

Perhevapaapoissaolo hlölukumäärä			
	2025	2024	2023
Hoitovapaa	3	6	6
Raskaus- ja vanhempainvapaa	12	7	6
Vanhempainvapaa	26	24	15
	41	37	27

Määrä- aikaiset	2024	2025	2026	arvio 2030	muutos 2025- 2030	muutos suunnitelma- kaudella 2026-2030
Opetus	36	28	16	2	-26	-14
Astu	101	146	129	104	-42	-25
AMKYht	137	174	145	106	-68	-39
<i>muutos ed. vuoteen</i>		37	-29			
Muutos%		27,0 %	-16,7 %		-39,1 %	-26,9 %

ASTU-henkilöstön määräaikaiset työsuhteet kasvoivat 37 henkilöllä vuosien 2024–2025 aikana, mutta niiden odotetaan vähenevän 39 henkilöllä vakainaistamisten myötä suunnitelmakaudella.

Vakituisen ASTU - henkilöstön määrä puolestaan kasvaa 121 henkilöllä vuosina 2026–2030.

	2024	2025	2026	arvio 2030	muutos 2025- 2030	muutos suunnitelma- kaudella 2026-2030
Vakituiset						
Opetus	384	393	404	418	25	14
ASTU	324	352	386	507	155	121
AMKyht.	708	745	790	925	180	135
<i>muutos ed. Vuoteen</i>		37	45			
Muutos%		5,2 %	6,0 %		24,2 %	17,1 %

ASTU-henkilöstöä rekrytoidaan edelleen projekti- tai hankehenkilöstöksi tutkimusryhmien tarpeisiin, kun TKI- tai muu hankerahoitus on varmistunut.

3) Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

Työsuhteen työsuhdemuoto määräytyy tosiasiallisten työtehtävien luonteen ja laadun mukaan.

- Sivista AMKTES:n opetushenkilöstön mukainen vuosityöaika (1600 h/vuosi)
- Sivista AMKTES:n mukaan ASTU-henkilöstöllä on käytettävissä toimistotyöaika ja muu kuin toimistotyöaika (ent. yleistyöaika). Toimistotyöaikaa sovelletaan pääasiallisesti hallinto-, toimisto-, suunnittelu- ja laskentatehtävissä työskenteleviin työntekijöihin.

Muu kuin toimistotyöaika (ent. yleistyöaika) sovelletaan kaikkiin muihin työntekijöihin, joihin ei sovelleta toimistotyöaikaa.

Työaikalakia ja vuosilomalakia noudatetaan ASTU-henkilöstön työsuhteissa. 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 työssä jaksaminen ja työhyvinvointi puheeksi
- tarvittaessa laaditaan henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat
- Työsuojelutoimikunnan toimintasuunnitelman mukainen toiminta ja työkyvyn seuranta ja arviointi
- Koko AMK:n henkilöstölle suunnatut verottomat henkilökuntaedut; ePassi (liikunta ja kulttuuri, hieronta, sun hyvä elämäklinikat palvelut, työmatkat), Campus Sport. Sun hyvä elämä klinikon palvelut ePassin piirissä 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 (käsitelty yhteistoimintaneuvottelukunnassa 10.11.2025 § 71). Tämä osio tullaan tarkastelemaan sektorikohtaisissa koulutussuunnitelmissa. Koulutussuunnitelma perustuu Turun ammattikorkeakoulun strategian edellyttämien osaamisten lisäämiseen.
- TKI- ohjelmassa tavoitteeksi on asetettu koko henkilöstön TKI-osaamisen kasvattaminen

6) *Suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt;*

- Tämän suunnitelman toteuttaminen tapahtuu osana normaalia eri tasoilla tapahtuvaa henkilöstöjohtamista. Esihenkilöt pääliikkeitä toteuttavat suunnitelmaa yksiköitasolla 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)
- Tasa-arvo -ja yhdenvertaisuuskyselyt ja selvitykset suunnitelmien mukaan
- Excellence - itsearviointit

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 2026 eikä suunnitelmakaudella.

7) *Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin;*

- 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) *Keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää;*

- Liukuva työaika ja saldovapaakäytännöt. ([SivistaAMKTES liukuvan työajan ohje](#) ja [ohje saldovapaan anomiseen.](#))
- Esimiehen kanssa sopimalla harkinnanvaraiset työvapaat ([Harkinnanvaraiset työvapaat](#))
- Etä – ja hybridityösopimukset. Etätyösopimuksia on työntekijöiden mahdollista sopia esihenkilöiden kanssa seuraavalle kaksivuotiskaudelle 2025 – 2026. ([Hybridityömalli Turun ammattikorkeakoulun AVAINTES-henkilöstölle/ Sivistan Astu - henkilöstölle](#))
- Toimintakulttuuri vapaista työpisteistä ja ns. vapaa liikkuvuus asettua tekemään töitä eri kampusten välillä.

9) *Osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;*

- 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) *Joustaviin työaikajärjestelyihin.*

- Opetushenkilöstöllä on työehtosopimuksen mukainen mahdollisuus määrätä itse työtekemisen ajan ja paikan (aikaan ja paikkaan sitomattoman työn osuus).

- Muun henkilöstön kanssa on sovittu liukuvasta työajasta 1.5.2025 alkaen Sivistaan siirtymisen myötä (YT-neuvottelukunta 7.4.2025 § 39). Henkilön työajan käyttöä varten on käytössä mobiilityöaikaleimaus.

Turun ammattikorkeakoulun yhteistoimintaneuvottelukunta on käsitellyt ja merkinnyt tiedokseen oheisen Henkilöstösuunnitelman 2026–2030 kokouksessaan 19.1.2026

Rehtori-toimitusjohtaja Vesa Taatila:

Ehdotus

Hallitus käy keskustelun ja merkitsee asia tiedoksi.

Päätös

Hallitus kävi keskustelun ja merkitsi asian tiedoksi.