

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2007

Tämä dokumentti vastaa yliopiston tilinpäätösasiakirjan lukua 1.5 Henkisten voimavarojen hallinta ja kehittäminen

Henkilökunnan määrä ja henkilöstörakenne

Yliopistoympäristössä tapahtuvien sekä yliopistolaitokseen kohdistuvien muutosten vaikutus heijastui jo vuonna 2007 Vaasan yliopiston henkilöstörakenteeseen ja sen kehittämiseen. Tuleva yliopistojen oikeudellisen aseman muutos, parhaillaan käynnissä oleva yhteistyön syveneminen Vaasan ammattikorkeakoulun kanssa sekä aloitettu keskustelu yliopisto-organisaation sisäisestä uudistamisesta sekä tuottavuusohjelman mukainen hallinnon rakentaminen ovat tuoneet haasteita yliopisto-organisaation ja sen henkilöstörakenteen kehittämiseen.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä opintohallinnon resursseja sitoi mm. tutkintorakenteen uudistamisen vakiinnuttaminen ja siihen liittyvä vanhojen tutkintorakenteiden mukaisesti valmistuvien määrän kasvu vuosina 2007–2008. Lisääntyvä kansainvälisten opiskelijoiden määrä on tuonut uutta haastetta opetuksen kehittämiseen ja opintohallinnon organisointiin. Sähköisen tiedonkulun lisäämiseksi kuluvana vuonna käyttöönotetut uudet järjestelmät (palkkausjärjestelmään liittyvä HR ja matkahallintajärjestelmään liittyvä Travel) ovat sitoneet käyttöönotto- ja koulutusvaiheessa koko henkilöstön resursseja. Esimiehille on tullut lisäksi kasvavia vastuuta ja vaateita palkkausjärjestelmään (VPJ) liittyvistä vaatavuus- ja suoriutumisarvioinneista.

Tuottavuusohjelman mukaisesti aloitetut toimenpiteet talous- ja henkilöstöhallinnon prosessien hankkimiseksi Yliopistojen palvelukeskuksesta, Vaasan yliopiston osalta jo syksyllä 2008 sekä ao. viraston päätoimipaikan perustaminen Vaasaan, sitoi koko yliopiston, erityisesti hallintojohdon ja talous- sekä henkilöstöhallinnon resursseja sekä vaikutti koko yliopiston tukitoimintojen kehittämiseen ja sitä kautta myös tutkimus- ja opetustoimintaan.

Nämä kaikki muutokset ja toimenpiteet ovat lisänneet henkilöstön paineita, työmääriä sekä asettaneet henkilöstösuunnittelulle monitahoisia vaatimuksia.

Yliopiston henkilöstövoimavarojen oikeaa mitoitusta ja kohdentamista on käsitelty vuosittain osana yliopiston sisäisiä tulosneuvotteluja. Taustalla tässä on yksikköjen muutosnäkemysten lisäksi jo vuonna 2006 tehty päätös valmistautua rakenteelliseen kehittämiseen muun muassa siten, että virantäyttöihin, sijaisuuksien hoitoon ja vähintään vuoden kestäviin palvelussuhteisiin tarvitaan yksiköiden perustellut esitykset ja johdon lupa. Palvelukeskustoimintaan liittyvä muutos prosessien uudistamisesta sekä osan talous- ja henkilöstöhallinnon palvelujen hankkimisesta Palvelukeskuksesta lisää hallinnon henkilöstösuunnittelun dynamiikkaa etenkin, kun siirtyminen Palvelukeskuksen asiakkaaksi tapahtuu melko nopealla aikataululla ja muutostilanteissa noudatetaan valtionhallinnon periaatteita.

Henkilökunnan määrä

Yliopiston henkilöstömäärä laski vuonna 2007 muutaman kasvuvuoden jälkeen. Henkilötyövuosien määrään vakuutti muun muassa eläkkeelle jäävien määrän kasvu (8 henkilöä), palvelussuhteisiin liittyvä lupakäytäntö, palvelukeskusratkaisu (osa palvelukeskuksen rakentamiseen kohdistuneista tehtävistä hoidettiin OPM:n projektina, jossa työskenteli viran vakinaiset haltijat projektirahalla ja vakinaiset tehtävät hoidettiin osa-aikaisesti), vuoden lopussa päättyneet useat yhteisrahoitteiset projektit sekä muutama pitkäkestoinen sairausloma. Yliopistossa tehtiin vuonna 2007 yhteensä 455 henkilötyövuotta (vuonna 2006 htv oli 464). Uusia virkoja ja toimia perustettiin kaksi (2). Näistä yksi virka perustettiin opetus- ja tutkimustehtäviin (ma. professorin virka) ja muihin kuin opetustehtäviin yksi työsopimussuhde (suunnittelijan toimi Vaasan yliopiston Seinäjoen yksikköön). Budjettivaroin oli palkattu 359 henkilötyövuotta (78,7 %) ja täydentävällä rahoituksella 97 henkilötyövuotta (21,3 %).

Vuoden 2007 lopussa yliopistossa työskenteli yhteensä 438 henkilöä. Näistä virkasuhteisia oli 384 ja työsopimussuhteisia 54. Määräaikaisissa palvelussuhteissa vuoden 2007 lopussa oli yhteensä 191 henkilöä. Tästä määrästä 53 % on ns. työn luonteen perusteella määräaikaisissa palvelussuhteissa, kuten viransijaisina, avoimen viran hoitajina, ulkopuolisin varoin perustettujen määräaikaisten professuurien hoitajina, yliassistentteina, assistentteina, harjoittelijoina ja tutkijakoulutettavina. Esimerkiksi assistenttien ja yliassistenttien viroissa on asetuksella määritelty palvelussuhteen pituus. Lahjoitusprofessuurien virka-ajan pituus määritellään työn luonteen perusteella. Viransijaisuudet ja avoimen viran hoidot ovat usein virantäyttöprosessin keston vuoksi miehitetty määräaikaisesti.

Muita ns. aitoja määräaikaisia palvelussuhteita eli sellaisia palvelussuhteita, joihin henkilöstöä on otettu määräaikaisen syyn perusteella (esimerkiksi projektiin liittyvä erikoisosaaminen), oli vuoden 2007 lopussa 90 henkilöllä eli yliopiston kaikista palvelussuhteista 20,5 % (vuonna 2006 prosenttiosuus oli 20,2 % ja vuonna 2005 18,4 %). Vuoden lopussa vakinaisia palvelussuhteita Vaasan yliopistossa oli 247 henkilöllä.

Yliopiston tavoitteena on vähentää määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärää. Vuonna 2007 aikana määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärä pysyi suhteessa edellisvuosien tasolla, vaikka yliopistossa jouduttiin palkkaamaan palvelukeskusratkaisun vuoksi määräaikaista henkilöstöä hallinnonalan henkilöstöpoliittisten periaatteiden mukaan.

Taulukko 23. Vaasan yliopiston henkilöstörakenne 31.12.2007 henkilöryhmittäin ja yksiköittäin.

Henkilöryhmä	2006	2007
Professorit	57	53
Lehtorit	53	54
Päätöimiset tuntiopettajat	7	7
Yliassistentit	26	23
Assistentit	28	35
Tutkijat	42	39
Opetuksen ja tutkimuksen apuhenkilökunta	22	17
Graduate school	10	9
Opetus- ja tutkimushenkilökunta yhteensä	245	237
Kirjastohenkilökunta	25	23
ATK-henkilökunta	24	23
Hallintohenkilökunta	74	76
Toimistohenkilökunta	64	62
Huolto- ja kiinteistöhenkilökunta	16	14
Työnantajavirkkamiehet	3	3
Muu henkilökunta yhteensä	206	201
Koko henkilöstö yhteensä	451	438

Henkilöstö yksiköittäin	Yhteensä	Opetus- ja tutkimushenkilökunta	Muu henkilökunta
Humanistinen tiedekunta	72	55	17
Kauppateellinen tiedekunta	109	94	15
Teknillinen tiedekunta	58	49	9
Hallintotieteiden tiedekunta	30	26	4
Yliopistopalvelut	71		71
Tiedekirjasto Tritonia	32		32
Levon-instituutti	40	13	27
Vaasan yliopisto, Seinäjoki	8		8
Atk-keskus	18		18
Koko henkilöstö yhteensä	438	237	201

Taulukko 24. Uusien virkojen ja toimien perustaminen (2005–2007).

	2005	2006 OPHE	2006 MUHE	2007 OPHE	2007 MUHE
Virat	5	3	1	1	0
Toimet	8	2	3	0	1
Yhteensä	13	5	4	1	1

Vaasan yliopistossa on määrätietoisesti pyritty vähentämään määräaikaista virka- ja työsuhteita.

Taulukko 25. Vakinaiset ja määräaikaisten virka- ja työsuhteet 31.12. (2005 - 2007).

Virka- ja työsuhteet		2005	2006	2007
Vakinaisia	lkm	243	250	247
	%	53,8 %	55,4 %	56,4%
Määräaikaisia	lkm	209	201	191
	%	46,2 %	44,6 %	43,6%
Yhteensä		452	451	438
Aidosti määräaikaista lkm		83	91	90

(Vuodesta 2005 lähtien mukana mm. perhevapaalla olevat, ei sisällä sivutoimista tuntiopetusta, tuntipalkkaisia eikä siviilipalvelussuhteisia)

Taulukko 26. Henkilötyövuodet budjetti- ja täydentävin varoin (2005–2007).

Vuosi	Budjettivaroin		Täydentävällä rahoituksella		Yhteensä htv
	htv	%	htv	%	
2005	360	77,9	102	22,1	462
2006	373	80,4	91	19,6	464
2007	359	78,7	97	21,3	456

(Sisältää sivutoimisen tuntiopetuksen, tuntipalkkaiset ja siviilipalvelussuhteiset)

Henkilötyövuosien rahoitus pohja on ollut viimeisen kolmen vuoden ajan suurin piirtein sama eli täydentävän rahoituksen osuus henkilötyövuosien rahoituksesta on noin 20 %.

Taulukko 27. Keski-ikä 2005 – 2007 (keskiarvo).

Vuosi	Miehet (v)	Naiset (v)	Kaikki (v)	Alle 30 v %	Yli 45 v %
2005	41,4	39,7	40,4	23,7	37,2
2006	42,7	40,7	41,5	19,1	39,9
2007	42,3	41,5	41,8	16,0	37,9

Yliopiston ikäjakauma on pysynyt lähes samana viimeisen kolmen vuoden aikana. Vuonna 2007 jäi eläkkeelle 8 henkilöä, joista kolme jäi työkyvyttömyyseläkkeelle.

Taulukko 28. Sukupuolijakauma 31.12. (2005–2007).

Vuosi	Miehet		Naiset		Yhteensä lkm
	lkm	%	lkm	%	
2005	184	40,7	268	59,3	452
2006	182	40,4	269	59,6	451
2007	183	41,8	255	58,2	438

Miesten ja naisten osuus henkilöstöstä on pysynyt lähes samana viimeiset kolme vuotta. Naisten ja miesten osuus eri henkilöstöryhmistä selviää seuraavasta taulukosta. Vaasan yliopiston rakenne tältä osin on vielä melko perinteinen.

Taulukko 29. Henkilöstön rakenne- ja sukupuolijakauma 31.12.2007.

Henkilöryhmä	Nainen	Mies	Naisten % osuus	Yht.
Professorit	15	38	28 %	53
Lehtorit	30	24	56 %	54
Päätöimiset tuntiopettajat	5	2	71 %	7
Yliassistentit	14	9	61 %	23
Assistentit	25	10	71 %	35
Tutkijat	13	26	33 %	39
Opetuksen ja tutkim. apuh.	8	10	44 %	18
Kirjastohenkilökunta	17	6	74 %	23
ATK-henkilökunta	5	17	23 %	22
Hallintohenkilökunta	52	24	68 %	76
Toimistohenkilökunta	61	1	98 %	62
Huolto- ja kiinteistöhenkilöku	4	10	29 %	14
Työnantajavirkkamiehet	2	1	67 %	3
Tutkijakoulutettava	4	5	44 %	9
Yhteensä	255	183	58 %	438

Taulukko 30. Koulutustaso 2005 – 2007.

Vuosi	Tutkijakoulutus		Muu korkeakoulututkinto		Koulutustaso- indeksi	N
	lkm	%	lkm	%		
2005	129	28,5	151	33,4	5,9	452
2006	121	28,2	146	32,4	5,9	451
2007	132	30,1	143	32,6	6,0	438

Koulutustasoindeksi on pysynyt samalla tasolla kolmena peräkkäisenä vuotena. Tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus oli 30,1 %, kun taas muun korkeakoulututkinnon suorittaneiden lukumäärä oli 32,6 %

Vuonna 2007 lahjoitusprofessuureja oli Vaasan yliopistossa 6. Vuonna 2007 täytettiin kutsumenettelyllä kaksi professuuria.

Terveys ja työkyky

Työterveyden toimintasuunnitelman sisältönä on ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta sekä yleislääkäritasoinen avosairaanhoito.

Vuoden 2007 aikana Suomen Terveystalo Medicentran kanssa on tehty useita ennalta ehkäisevään terveydenhoitoon sekä yksilölliseen kuntoutukseen ja työkokeiluun liittyviä ratkaisuja. Yliopiston käytössä olevan Fabriikki -kiinteistön remontin vuoksi tehostettiin ao. tiloissa toimivien henkilöiden sekä siellä työskennelleiden terveydentilan seuranta. Viikoittainen kampusalueella tapahtuva työterveyshoitajan vastaanotto on koettu edelleen erittäin merkittävänä terveyttä ja työkykyä ylläpitävänä palveluna, keskimääräisiä käyntejä työterveyshoitajan kampusvastaanotolla oli 15–20/kerta.

Työterveyden ennalta ehkäisevien toimenpiteiden ohella yliopisto on panostanut yhteisölliseen hyvinvoinnin kehittämiseen, esimerkiksi yliopiston oman ns. kuntoremontin järjestämiseen, johon osallistui täysin palkkaeduin 13 henkilöä. Tehdyillä toimenpiteillä on saatu työterveyskuluja ja sairauspoissaolopäiviä vähenemään. Työterveyskulut olivat kuluvana vuonna 270 €/htv (edellisenä vuonna 296 €/htv.). Sairauspoissaolopäiviä / henkiötyövuosi oli 4,73 päivää, kun vuonna 2006 sairauspäiviä oli 5,37/htv. Eläkkeelle jäi vuonna 2007 Vaasan yliopiston historiassa eniten henkilöitä eli kahdeksan, näistä kolme jäi työkyvyttömyyseläkkeelle. Lisäksi työkoikeilussa oli 3 henkilöä ja yksilöllisessä kuntoutuksessa 3 henkilöä.

Taulukko 31. Henkilöstön lomat, vapaat, yms. poissaolot (pl. vuosilomat).

	Henkilöä			Henkilöä			Henkilöä	
	2006	2007		2006	2007		2006	2007
Vanheimpa n lomat			Opintovapaa yms.			Sairaus yms.		
Hoitovapaa	3	3	Opintovapaa	2	1	Kuntoutus	6	6
Isyysvapaa	5	8	Vuorotteluvapaa	5	4	Sairaus	144	130
Äitiysloma	8	12	Ammattiyhdistyskoul.	15	11	Työtapaturma	3	3
Yhteensä	16	23	Yhteensä	22	16	Yhteensä	153	139

Henkilöstöstrategia ja kehittämistoimenpiteet

Vaasan yliopiston henkilöstöstrategia on uudistumassa yliopistouudistuksen sekä yliopistoympäristön muutosten vuoksi. Paikallisen sopimisen kehittämistä varten yliopistoon on perustettu järjestöjen kanssa yhteinen Yhteistyöryhmä, joka valmistelee paikalliseen sopimiseen sekä yksittäisiin kysymyksiin liittyviä asioita YT-neuvoston edelleen päätettäväksi. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi tulospalkkiojärjestelmän kehittäminen ja tuloksellisuustietojen raportointi sekä työajan kohdentamiseen liittyvä selvitys- ja valmistelutyö.

Henkilöstö- ja johtamiskoulutus

Henkilöstökoulutusta järjestettiin vuonna 2007 keskitetysti yhteensä 42 kertaa (77 h). Osallistujia oli näissä koulutuksissa yhteensä 651 henkilöä. Pääpaino henkilöstökoulutuksessa oli järjestelmän käyttöopastuksissa (palkkausjärjestelmään liittyvä HR ja matkahallintajärjestelmä Travel) sekä muutostilanteisiin liittyvissä infoissa. Pitkäkestoista yliopistopedagogiikkakoulutusta on järjestänyt yhteistyössä Tampereen yliopiston kanssa tiedekirjasto Tritonian Oppimiskeskus. Opintopalvelut on myös järjestänyt sisäistä koulutusta opintohallinnossa toimiville. Lisäksi keskitetyn talous- ja henkilöstöhallinnon sekä tiedekuntien ja erillislaitosten henkilöstö on palvelukeskusprojektin kautta osallistunut lukuisiin omien prosessien mallintamisiin ja niiden pohjalta tehtyihin kehittämistoimenpiteisiin. Yliopiston laatuprojektin kautta prosessien kuvaamista on tehty opetus- ja tutkimushallinnossa. Yliopiston johtamisjärjestelmää ollaan uudistamassa, joten varsinaista johtamiskoulutusta ei kuluvana vuonna järjestetty. Keskitetyn henkilöstökoulutuksen kustannukset (ei sisällä menetettyä työaikaa eikä Opintopalvelun eikä Oppimiskeskuksen järjestämää koulutusta eikä pitkäkestoisen opiskelun tukemista) olivat noin 390 euroa/htv vuonna 2007.

Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä toiminta

Vuonna 2007 yliopisto panosti erityisesti työhyvinvoinnin kehittämiseen yliopistoyhteisössä. Yliopistoon perustettiin rehtorin päätöksellä *Hyvinvointitoimikunta*, jonka alaisuudessa on kaksi työryhmää eli Liikunta- ja virkistysryhmä (kattaa lakisääteisen virkistystoiminnan) sekä Terveysryhmä. Toimikunnan perustamisen taustalla oli tarve uusia yliopiston työhyvinvointiin liittyviä toimintoja sekä tarve kehittää työhyvinvointia kokonaisuutena. Toimikunnan tehtävänä on kehittää sekä henkilökunnan että opiskelijoiden hyvinvointia. Ryhmissä ja toimikunnassa on yliopiston henkilöstön sekä ylioppilaskunnan että keskeisempien sidosryhmien jäseniä (esim. että keskeisempien sidosryhmien jäseniä (esim. YTHS:n ja Työterveyshuollon edustajat). Vuonna 2007 Hyvinvointitoimikunta järjesti mm. erilaisia virkistys- ja liikuntatapahtumia, hyvinvointiin liittyviä luentoja, ompeluseuratoimintaa, kokkikursseja, liikuntatiloja, ja erityisesti henkilöstöltä kiitosta saaneen Kuntoremontin ja toteutti TYKY-setelit –järjestelyt liikunnan lisäämiseksi. Yhteisöllistä toimintaa jatkettiin syksyllä jo viidettä kertaa pidetyssä ”tieteiden yössä”, Valo vilkkuu – tapahtumassa. Hyvinvointitoimikunnan vuosikertomuksessa on tapahtumista tarkempi kuvaus.

Vuoden 2007 aikana *Tasa-arvotoimikunta* panosti esteettömyys selvityksen pohjalta tehtävään toimintasuunnitelman laatimiseen. Tähän työhön osallistui toimikunnan ohella sekä opintohallinnon että yliopistopalvelun työntekijöitä.

Työsuojelutoimikunta seurasi koko vuoden erityisesti Fabriikki –kiinteistön remontin etenemistä, tiedottamista ja henkilöstön terveyttä sekä työssä jaksamista (työterveyshuollon jatkuva seuranta). Vuoden 2007 remonti on aiheuttanut henkilöstölle suuria hankaluuksia. Muun muassa kylmyys ja muut lämpötilavaihtelut, pölyisyys, melu ja remontin aikana paljastuneet yllättävät seikat ovat haitanneet työntekoa sekä lisänneet oireilua ja huolta terveydestä. Yliopiston johto seuraa remontin etenemistä ja siihen liittyvää tiedottamista aktiivisesti. Tilojen kunnosta ja henkilöiden siirrosta sekä yliopiston johdon yhteydenpidosta vuokranantajiin raportoi työsuojelutoimikunnalle työsuojelupäällikkö. Kiinteistö on yliopiston jatkuvan seurannan alla. Lisäksi työsuojelutoimikunta on käsitellyt henkilöstön jaksamista ja ennalta ehkäiseviä keinoja muutostilanteissa. Työterveyshoitaja ja tarvittaessa työterveyslääkäri ovat osallistuneet Työsuojelutoimikunnan kokouksiin asiantuntijoina.

Muutosjohtamisen tueksi hallintojohtaja nimesi *Muutoksen ohjausryhmän* ja henkilöstön asemaa muutoksessa käsittelevän *Muutoksen tukiryhmän* (ns. *HEPO-PAKE –ryhmän*). Muutoksen tukiryhmä on kokoontunut syksystä 2007 lukien useita kertoja keskittyen aluksi palvelukeskusratkaisuihin, ja toteuttanut toiminnassaan OPM:n hallinnonalan henkilöstöpoliittisia periaatteita (HEPO). Muutosryhmään kuuluvat hallinto henkilöstön muutokseen läheisesti liittyvien järjestöjen edustajat sekä edustajia yksiköistä sekä yliopistopalveluista. Muutoksen tukiryhmä on ollut mukana ohjaamassa OPM:n palvelukeskushankkeeseen kuuluvaa Henkilöstön siirtymishalukkuuskyselyä sekä palvelukeskuksen pilottiasiakkaille, erityisesti talous- ja henkilöstöhallinnon tehtäviä tekeväälle henkilöstölle, suunnattua osaamiskartoitusta ja huolehtinut informaatiotilaisuuksien järjestämisestä.

Työtyytyväisyyskysely

Henkilöstön työhyvinvointia selvitettiin VM:n työhyvinvointibarometrin avulla. Työtyytyväisyysbarometri on Valtion työmarkkinailaitoksen johtamisen ja kehittämisen väline, jolla seurataan vuosittain työyhteisön tilaa ja kehitystä. Kysely oli Vaasan yliopistossa jo kolmas peräkkäisinä vuosina tehty kysely. Työtyytyväisyysbarometrin avulla kartoitettiin työtyytyväisyyttä ja sen lisäksi selvitetään henkilökunnan mielipiteitä valtion palkkausjärjestelmästä,

palvelukeskushankkeesta, uudesta yliopistolaista ja hyvinvointitoiminnasta. Kartoituksen avulla pyrittiin samalla löytämään mahdolliset kehittämisalueet. Kysely tehtiin lokakuussa ja siihen vastasi 54 % yliopiston henkilöstöstä. Henkilöstön tyytyväisyys asteikolla 1-5 oli kolme eli hyvä. Vaasan yliopistossa oltiin tyytyväisiä työn sisältöön ja haasteellisuuteen sekä työilmapiiriin ja yhteistyöhön, kuten aiempien vuosien kyselyissä. Kehittämiskohteiksi nousivat palkkausjärjestelmä ja tiedonkulku. Vaasan yliopistossa ollaan keskimäärin lähes yhtä tyytyväisiä kuin muissakin yliopistoissa. Vaasassa työilmapiiriin, yhteistyöhön ja johtamiseen oltiin vuonna 2007 kuitenkin tyytyväisempiä kuin yliopistossa keskimäärin. Uuteen palkkausjärjestelmään liittyvät asiat nousivat esiin erityisesti avoimissa vastauksissa, joissa haluttiin muutoksia palkkausjärjestelmään. Myös yliopistoyhteisöä ja erityisesti Fabrikissa toimivia tiedekuntia ja niiden henkilöstöä sekä toimintaa haitanneet Fabrikki-kiinteistön remontista johtuneet häiriöt näkyvät selvästi palautteissa. Hyvinvointikyselyn tuloksia ja kehittämiskohteita käsitellään yksiköissä sekä Hyvinvointitoimikunnassa että VPJ-arviointiryhmissä. Työtyytyväisyysindeksi oli vuonna 2007 3,26, vuonna 2006 3,29 ja vuonna 2005 indeksi oli 3,3 ja vuonna 2004 indeksi oli 3,0.

Palkkausjärjestelmäuudistus

Yliopistojen palkkausjärjestelmä (VPJ) on tuonut yksiköihin ja esimiestasolle sekä työnantajalle kasvavia vaatimuksia henkilöstön työn vaativuuden ja suoriutumisen arviointiin. Esimiehiltä odotetaan enemmän henkilöstöjohtamisen osaamista sekä työajan käyttämistä sekä kehitys- että arviointikeskusteluihin. Yliopistojen palkkausjärjestelmiin liittyvä yhteistyö ja kehittäminen tapahtuu yhteistyössä arviointiryhmien (ml. järjestöt), henkilöstöpalvelun ja yksiköiden johdon sekä työnantajan kanssa. VPJ on Vaasan yliopistossa osa johtamisjärjestelmän kehittämistä, jossa pohditaan koulutuksen ohella myös organisatorisia ratkaisuja. Hyvinvointikyselyssä ilmeni, että VPJ:ään suhtaudutaan myönteisesti. Hyvinvointikyselyssä ilmeni myös, että henkilöstön mielestä palkkaus on liian riippuvainen käytettävissä olevista varoista, ja tämän koetaan estävän osaamisen ja kokemuksen huomioimisen sekä lisäävän tyytymättömyyttä. VPJ:n mukainen palkka tuli maksuun täysimääräisenä vuodenvaihteessa, mikä edesauttaa jatkossa tilastopohjaisen seuranta- ja kehittämistä. Myös Tasa-arvotoimikunta ottaa kantaa sukupuolten palkkarakenteisiin tilastoinnin pohjalta. Vuoden 2007 tammikuusta seuraavan vuoden tammikuuhun palkat nousivat noin 11 %.