

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

TÄMÄ DOKUMENTTI VASTAA YLIOPISTON TILINPÄÄTÖSASIAKIRJAN LUKUA 1.5 HENKISTEN VOIMAVAROJEN HALLINTA JA KEHITTÄMINEN

Henkilökunnan määrä, henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden luonne

Yliopistossa tehtiin vuonna 2006 yhteensä 466 henkilötyövuotta (vuonna 2005 htv oli 462). Uusia virkoja ja toimia perustettiin yhdeksän (9) (ks. taulukko 26). Näistä kolme virkaa ja kaksi työsopimussuhdetta perustettiin opetus- ja tutkimustehtäviin (mm. kaksi ma. professorin virkaa ja kaksi tohtorikoulutettavan toimea sekä tutkimusamanuenssin virka) ja muihin kuin opetustehtäviin yksi virka ja kolme työsopimussuhdetta (lakimiehen virka yliopistopalveluun, tutkijan toimi kauppatieteelliseen tiedekuntaan sekä kaksi projektipäällikön toimea Levón-instituuttiin.) Budjettivaroin oli palkattu 376 henkilötyövuotta (80,7 %) ja täydentävällä rahoituksella 90 henkilötyövuotta (19,3 %), (taulukko 28).

Vuoden 2006 lopussa yliopistossa työskenteli yhteensä 451 henkilöä (ks. taulukko 25). Näistä virkasuhteisia oli 393 ja työsopimussuhteisia 58. Määräaikaissa palvelussuhteissa vuoden 2006 lopussa oli yhteensä 201 henkilöä (ks. taulukko 27). Tästä määrästä 59 % on ns. työn luonteen perusteella määräaikaissa palvelussuhteissa, kuten viransijaisina, avoimen viran hoitajina, ulkopuolisin varoin perustettujen määräaikaisten professuurien hoitajina, yliassistentteina, assistentteina, harjoittelijoina ja tutkijakoulutettavina. Esimerkiksi assistenttien ja yliassistenttien viroissa on asetuksella määriteltä palvelussuhteen pituus. Lahjoitusprofessuurien virka-ajan pituus määritellään työn luonteen perusteella. Viransijaisuudet ja avoimen viran hoidot ovat usein virantäyttöprosessin keston vuoksi miehitetty määräaikaaisesti.

Muita ns. aitoja määräaikaista palvelussuhteita eli sellaisia palvelussuhteita, joihin henkilöstöä on otettu määräaikaisten syyn perusteella (esimerkiksi projektiin liittyvä erikoisosaaminen), oli vuoden 2006 lopussa 91 henkilöä eli yliopiston kaikista palvelussuhteista 20 % (vuonna 2005 prosenttiosuus oli 18,3 % ja vuonna 2004 24,5 %). Vuoden lopussa vakinaisia palvelussuhteita Vaasan yliopistossa oli 250 henkilöä (taulukko 27).

Vaasan yliopistossa tehtiin toukokuussa 2006 päätös, jonka mukaan tarvitaan yliopiston johdon lupa virantäyttöihin, sijaisuuksien hoitoon sekä vähintään vuoden kestäviin palvelussuhteisiin. Taustalla päätöksessä oli yliopistojen rakenteellinen kehittäminen. Yliopistossa uudistetaan opetus- ja tutkimushenkilöstön rakennetta sekä varaudutaan Palvelukeskuksen aiheuttamiin henkilöstövaikutuksiin yliopiston hallinnollisia rakenteita ja prosesseja uudistettaessa.

Taulukko 25. Vaasan yliopiston henkilöstörakenne 31.12.2006 henkilöryhmittäin ja yksiköittäin.

Henkilöryhmä	Yht.
Professorit	57
Lehtorit	53
Päätoimiset tuntiopettajat	7
Yliassistentit	26
Assistentit	28
Tutkijat	42
Opetuksen ja tutkimuksen apuhenkilökunta	22
Graduate school	10
Opetus- ja tutkimushenkilökunta yhteensä	245
Kirjastohenkilökunta	25
ATK-henkilökunta	24
Hallintohenkilökunta	74
Toimistohenkilökunta	64
Huolto- ja kiinteistöhenkilökunta	16
Työnantajavirkamiehet	3
Muu henkilökunta yhteensä	206
Koko henkilöstö yhteensä	451

Henkilöstö yksiköittäin	Yht.
Humanistinen tiedekunta	73
Kauppätieteellinen tiedekunta	106
Teknillinen tiedekunta	67
Hallintotieteiden tiedekunta	31
Yliopistopalvelut	73
Tiedekirjasto Tritonia	36
Levon-instituutti	40
Vaasan yliopisto, Seinäjoki	8
Atk-keskus	17
Koko henkilöstö yhteensä	451

Taulukko 26. Uusien virkojen ja toimien perustaminen (2004–2006).

	2004	2005	2006 OPHE	2006 MUHE	Yhteensä 2006
Virat	29	5	3	1	4
Toimet	1	8	2	3	5
Yhteensä	30	13	5	4	9

Taulukko 27. Vakinaiset ja määräaikaiset virka- ja työsuhteet (2004 - 2006).

Virka- ja työsuhteet		2004	2005	2006
Vakinaisia	lkm	206	243	250
	%	50,0 %	53,8 %	55,4 %
Määräaikaisia	lkm	206	209	201
	%	50,0 %	46,2 %	44,6 %
Yhteensä		412	452	451
Aidosti määräaikaisia lkm		101	83	91

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

Vaasan yliopiston henkilöstön määrä on kasvanut kolmen viimeisen vuoden ajan, tosin vuoden 2006 henkilöstömäärän lisäys on pieni. Henkilöstön määrän kasvuun vaikuttaa yliopiston päätös, jonka mukaan tarvitaan yliopiston johdon lupa mm. virantäyttöihin. Täydentävällä rahoituksella palkattujen henkilöiden htv-määrä laski vuodesta 2005 vuoteen 2006 hieman. (taulukko 28).

Taulukko 28. Henkilötyövuodet budjetti- ja täydentävin varoin (2004–2006).

Vuosi	Budjettivaroin		Täydentävällä rahoituksella		Yhteensä htv
	htv	%	htv	%	
2004	376	85,3	65	14,7	441
2005	360	77,9	102	22,1	462
2006	373	80,4	91	19,6	464

(Sisältää sivutoimisen tuntiopetuksen, tuntipalkkaiset ja siviilipalvelussuhteiset)

Taulukko 29. Keski-ikä 2004 – 2006 (keskiarvo).

Vuosi	Miehet (v)	Naiset (v)	Kaikki (v)	Alle 30 v %	Yli 45 v %
2004	40,9	40,5	40,7	23,5	39,7
2005	41,4	39,7	40,4	23,7	37,2
2006	42,7	40,7	41,5	19,1	39,9

Yliopiston ikäjakauma on pysynyt melko samanlaisena viimeisen neljän vuoden aikana. Kuluneen vuoden aikana eläkkeelle ei jäänyt ketään (vuonna 2005 eläkkeelle jäi 6 henkilöä).

Taulukko 30. Sukupuolijakauma 2004–2006.

Vuosi	Miehet		Naiset		Yhteensä lkm
	lkm	%	lkm	%	
2004	189	45,8	223	54,2	412
2005	184	40,7	268	59,3	452
2006	182	40,4	269	59,6	451

Miesten osuus henkilöstöstä laski vuonna 2006 40,4 prosenttiin, naisten prosentuaalinen osuus nousi vuonna 2006 hieman eli 59,6 prosenttiin. Naisten osuus professoreista oli 30 % ja ATK-henkilökunnasta 29 % (taulukko 31).

Taulukko 31. Henkilöstön rakenne- ja sukupuolijakauma 31.12.2006.

Henkilöryhmä	Nainen	Mies	Naisten % osuus	Yht.
Professorit	17	40	30 %	57
Lehtorit	29	24	55 %	53
Päätoimiset tuntiopettajat	5	2	71 %	7
Yliassistentit	16	10	62 %	26
Assistentit	17	11	61 %	28
Tutkijat	19	23	45 %	42
Opetuksen ja tutkim. apuh.	12	10	55 %	22
Kirjastohenkilökunta	19	6	76 %	25
ATK-henkilökunta	7	17	29 %	24
Hallintohenkilökunta	54	20	73 %	74
Toimistohenkilökunta	61	3	95 %	64
Huolto- ja kiinteistöhenkilöku	6	10	37,5 %	16
Työnantajavirkamiehet	2	1	67 %	3
Tutkijakoulutettava	5	5	50 %	10
Yhteensä	269	182	60 %	451

Taulukko 32. Koulutustaso 2004 – 2006.

Vuosi	Tutkijakoulutus		Muu korkeakoulututkinto		Koulutustaso- indeksi	N
	lkm	%	lkm	%		
2004	114	27,6	145	35,1	5,6	412
2005	129	28,5	151	33,4	5,9	452
2006	121	28,2	146	32,4	5,9	451

Koulutustasoindeksi on pysynyt samalla tasolla kuin vuonna 2005. Tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus oli 28,52 %, kun taas muun korkeakoulututkinnon suorittaneiden lukumäärä vähän laski 32,4 prosenttiin.

Vuonna 2006 lahjoitusprofessuureja oli Vaasan yliopistossa 7. Vuonna 2006 täytettiin kutsumenettelyllä yksi professuuri.

Henkilöstön hyvinvointi, terveys ja työsuojelu

Vuoden 2006 aikana käynnistettiin työterveyslääkäriasema Suomen Lääkäritalo Medicentran kanssa useita ennalta ehkäisevään työterveyshoitoon liittyviä toimia työterveyden toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyslääkärin kanssa laadittiin varhaisen puuttumisen toimintaohjelma, jonka avulla pyritään tarttumaan mahdollisiin terveys- ja hyvinvointiongelmiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Viikoittainen kampusalueella tapahtuva työterveyshoitajan vastaanotto kasvatti suosiotaan, keskimääräisiä käyntejä työterveyshoitajan kampusvastaanotolla oli 15–20/kerta. Työnohjauspalvelua tarjottiin osana KAIKU-hanketta, yksikkökohtaisia, suunnattuja terveystarkastuksia toteutettiin toimintaohjelman mukaisesti sekä tehtiin yhteistyötä kuntoutuksen suunnittelun ja työhyvinvointiin liittyvien asiantuntijaluentojen avulla. Toimintasuunnitelman sisältönä on ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta sekä

yleislääkäritasoinen avosairaanhoito. Työterveyspalvelujen käyttö kasvoi kuluvan vuoden aikana selvästi. Käyntikertoja lisäsi mm. yliopistotoimintaan kohdistuneet muospaineet ja kohdistetut työterveystarkastukset sekä ennalta ehkäisevät toimenpiteet. Työterveyskulut olivat kuluvana vuonna 296 €/htv. Sairauspoissaolopäiviä / henkilötyövuosi oli 5,37 päivää. Edellisenä vuonna suhdeluku oli pienempi eli 3,3 päivää, mikä osoittaa sairauslomien pidentymisen.

Taulukko 33. Henkilöstön lomat, vapaat, yms. poissaolot (pl. vuosilomat).

Vanheimpain lomat	Henkilöä		Opintovapaa yms.	Henkilöä		Sairaus yms.	Henkilöä	
	2005	2006		2005	2006		2005	2006
Hoitovapaa	6	3	Opintovapaa	1	2	Kuntoutus	9	6
Isyysvapaa	3	5	Vuorotteluvapaa	4	5	Sairaus	141	144
Äitiysloma	16	8	Ammattiyhdistyskoul.	10	15	Työtapaturma	5	3
Yhteensä	25	16	Yhteensä	15	22	Yhteensä	155	153

Henkilöstön työhyvinvointia selvitettiin VM:n työhyvinvointibarometrin avulla. Kysely tehtiin syyskuussa 2006 ja siihen vastasi 48 % yliopiston henkilöstöstä. Henkilöstön tyytyväisyys asteikolla 1-5 oli kolme eli hyvä. Vaasan yliopistossa oltiin tyytyväisiä työn sisältöön ja haasteellisuuteen sekä työilmapiiriin ja yhteistyöhön, kuten vuoden 2005 kyselyssä. Kehittämiskohteiksi nousivat palkkaus ja tiedonkulku. Vaasan yliopistossa ollaan keskimäärin yhtä tyytyväisiä kuin muissakin yliopistoissa. Vaasassa työilmapiiriin, yhteistyöhön ja palkkaukseen oltiin kuitenkin tyytyväisempiä kuin yliopistossa keskimäärin. Uuteen palkkausjärjestelmään liittyvät asiat nousivat esiin erityisesti avoimissa vastauksissa. Työtyytyväisyysindeksi oli vuonna 2006 3,29 ja vuonna 2005 indeksi oli 3,3 ja vuonna 2004 indeksi oli 3,0.

Työsuojelutoimikunta seurasi koko vuoden erityisesti Fabriikki –kiinteistön tilojen kuntoa, sisäilmaa ja henkilöstön työterveyttä (työterveyshuollon jatkuva seuranta). Tilojen kunnosta ja henkilöiden siirrosta sekä yliopiston johdon yhteydenpidosta vuokranantajien kanssa raportoi työsuojelutoimikunnalle työsuojelupäällikkö. Kiinteistö on yliopiston jatkuvan seurannan alla.

Työsuojelutoimikunta asetti pienryhmän kartoittamaan Vaasan yliopiston työsuojelun riskitekijät. Työryhmä, työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun sekä työterveyden erikoisasiantuntijan kanssa, laati kesän 2006 aikana työsuojelun toimintaohjelmaan liittyvän riskianalyysin. Riskianalyysissä kartoitettiin mm. fyysikaalisia, kemiallisia ja biologisia vaaroja, ergonomia-asioita, tapaturmien vaaroja sekä henkistä kuormittumista. Työryhmä kokoontui analysoimaan tuloksia, ja ongelmia havaittiin mm. lämpötilassa, ulkovalaistuksessa, työnjaossa, työilmapiirissä ja ihmissuhdekuormituksessa. Riskien kartoitus tullaan tarkistamaan säännöllisesti. Jatkotoimenpiteenä sovittiin tutkimuksellisesta yhteistyöstä tuotannon laitoksen kanssa.

Osaaminen ja kehittyminen

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutusta järjestettiin keskitetysti yhteensä 17 kertaa (80 h) vuonna 2006. Osallistujia oli näissä koulutuksissa yhteensä 138 henkilöä. Koulutukseen ei laskettu upj-tiedotustilaisuuksia. Pedagogiikkakoulutuksia sekä virtuaaliopetusteknologiaan ja virtuaalisiin oppimisympäristöihin liittyvää koulutusta on järjestänyt tiedekirjasto Tritoniaan kuuluva Oppimiskeskus. Keskitetyn henkilöstökoulutuksen kustannukset (ei sisällä menetettyä työaikaa eikä Opintopalvelun eikä Oppimiskeskuksen järjestämää koulutusta eikä pitkäkestoisen opiskelun tukemista) olivat noin 40 euroa/htv vuonna 2006.

Virkistystoiminta

Henkilöstön liikunta- ym. kuntoiluharrastuksia tuettiin viime vuonna monin eri tavoin. Yliopisto osti ylioppilaskunnalta liikuntasihiteeri- ja suunnittelupalvelut sekä tuki erilaisia virkistysjärjestelyjä ja järjesti henkilöstölle salivuoroja. Järjestelyihin kuului vuonna 2006 mm. virkistystapahtumia, ja osallistuminen Flickat Springaa- ja Vaasa Maraton – tapahtumiin. Yhteisöllistä toimintaa jatkettiin syksyllä pidetyssä yliopiston omassa ”tieteiden yössä” Valo vilkkuu – tapahtumassa. Virkistystoimikunta jakoi joululahjaksi henkilökunnalle liikuntaseteleitä, joita noudettiin yli 200 kpl sekä järjesti koko henkilökunnan pikkujoulut. Virkistystoimintaan käytettiin 70 euroa/htv vuonna 2006 (ei sisällä menetetyt työajan kustannuksia).

Tasa-arvotoiminta ja esteettömyys selvitys

Vuoden 2006 aikana tasa-arvotoimintaa suunnattiin tasa-arvotilastojen kehittämisen ohella esteettömyyskartoitukseen. Tasa-arvotoimikunta ohjasi syksyn 2006 aikana tehdyn esteettömyyskartoituksen, joka kohdistui sekä henkilöstölle että opiskelijoille. Kartoituksessa kiinnitettiin huomiota tila- ja liikkumisesteisiin sekä tarkasteltiin esteettömyyttä opintoasioiden, henkilöstöasioiden ja viestinnän näkökulmasta. Toimikunta kiinnitti myös huomiota menettelytapoihin, joiden avulla yliopistossa luodaan tasa-arvoa ja vakiinnutetaan käytäntöjä. Esteettömyyskyselyyn vastasi lähes 400 henkilöä, joista suurin osa oli opiskelijoita. Vastajat olivat pääosin tyytyväisiä yliopiston esteettömyyden tilaan. Kysely tuotti silti runsaasti kehittämisideoita esteettömyyden ja sujuvan opiskelun tueksi. Tasa-arvotoimikunta aloitti esteettömyyden toimintaohjelman laatimisen. Yliopiston tasa-arvotyöhön oli vuonna 2006 tehdyssä VM:n työhyvinvointibarometrikyselyssä tyytyväisiä 65 prosenttia vastaajista (vastausprosentti kyselyyn oli 48 %).

Henkilöstöstrategia ja kehittämistoimenpiteet

Vaasan yliopiston henkilöstöstrategian lähtökohtana on palvelussuhteen elinkaari johtamisen, yhteisöllisyyden, osaamisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Henkilöstöstrategiaa alettiin muokata yliopiston strategian ja hallitusohjelman suuntaiseksi toimintaohjelmaksi syksyllä 2006. Toimintaohjelma ulottuu strategisen henkilöstösuunnittelun lisäksi yliopiston hallitusohjelman mukaisesti mm. tohtorikoulutettavien ja tasokkaiden ulkomaisten tutkijoiden rekrytointiin, koulutusohjelmaperusteisen johtamisen ja ammattimaisen akateemisen johtamisen

kehittämiseen, virkarakenteen uudistamiseen sekä toimintaprosessien analysointiin ja tehokkaampien toimintatapojen kehittämiseen sekä ikärakenne- ja organisaatiomuutosten ulottuvuuksiin.

Toimintaohjelman taustalla on yliopistojen rakenteellinen uudistaminen sekä toimintojen kehittäminen. Rakenteellista muutosta varten yliopisto terävöitti vuonna 2006 virkojen ja toimien täyttämiseen liittyviä toimintatapoja sekä keskitti palkkahallinnon tuloskauden ajaksi. Taustalla tässä oli valtiolta odotettavissa oleva aiempaa niukempi rahoitus ja sen johdosta yliopistotasolla tehdyt päätökset. Tiedekunnat ovat kokeneet mm. henkilöstöhallinnon keskittämisen hankaloittavan tiedekunta- ja laitostasojen tulevaisuuden suunnittelua.

Paikallista sopimista 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. Seuraavana on yliopiston virkarakenneuudistus. Yliopistojen palkkausjärjestelmiin liittyvä yhteistyö ja kehittäminen tapahtuu yhteistyössä arviointiryhmien ja henkilöstöpalvelun sekä työnantajan kanssa. Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja vakiinnuttaminen vaatii vielä paljon voimavaroja koko yliopistoyhteisöltä (vuoden 2006 lopussa UPJ-arviointeja oli tehty 398 henkilölle) Taatakseen yhdenvertaiset korkea-asteen opiskelumahdollisuudet kaikille yliopisto on tehnyt esteettömyyskartoituksen, ja on laatimassa esteettömyyden toimintaohjelmaa.