

2.3. HENKISTEN VOIMAVAROJEN HALLINTA JA KEHITTÄMINEN

Yliopistot kehittävät työyhteisöään siten, että niiden kilpailukyky työnantajina paranee ja henkilöstön työkyky ja -tyytyväisyys lisääntyvät. Yliopistot edistävät tasa-arvoisen työ- ja tiedeyhteisön kehittymistä. Yliopistojen henkilöstöpolitiikan arvioinnin ja seurannan mahdollistamiseksi tilinpäätöksiin sisällytetään henkilöstötilinpäätös tai tätä vastaavat henkisten voimavarojen hallinnan tiedot.

Yliopisto sitoutuu valtion uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon siitä tehtävän sopimuksen mukaisesti.

2.3.1. Yliopisto työnantajana

Vaasan yliopiston vision mukaan henkilöstöllä on merkittävä rooli yliopiston strategiassa. Tämän perusteella yliopiston henkilöstöstrategian lähtökohtana on palvelussuhteen elinkaari eli rekrytointiin, työhön ja työuran päättymiseen liittyvät tekijät. Näkökulmina korostuvat johtaminen, yhteisöllisyys, osaaminen ja hyvinvointi. Tasa-arvosuunnitelma täydentää henkilöstöstrategian tavoitteita.

Henkilöstöstrategian toimivuus

Yliopisto selvitti marraskuussa 2003 mielipiteitä henkilöstöstrategiansa toteutumisesta. Kyselyyn vastasi 47 esimiestehtävissä toimivaa henkilöä eri toimintayksiköistä. Vastausprosentti oli 54 %. Tulokset julkistettiin keväällä 2004. Henkilöstöstrategian onnistumisina nähtiin henkilöstön osaaminen ja sitoutuminen yliopistoyhteisöön, samoin henkilöstön tasapuolinen kohtelu ja henkilöstöpalvelujen toimivuus. Kehittämistä kaivattiin selkeästi yhteisöllisyydessä, vuorovaikutus- ja kommunikointitaidoissa sekä johtamisessa. Yliopistoon toivottiin enemmän kannustavuutta, muiden ammattitaidon arvostamista ja yhteisiä pelisääntöjä. Palkkauksen kilpailukykyisyydestä huolehtiminen on vastaajien mielestä tärkeää. Henkilöstöstrategiasta nouseviin kehityskohteisiin vastattiin mm. johtamis- ja kehityskeskustelukoulutusta, yhteisiä virkistystilaisuuksia ja kehit-

tämällä organisaation toimivuutta mm. parantamalla sisäistä viestintää.

Henkilökunnan tehokas rekrytointi ja palvelussuhteiden laatu

Yliopistossa tehtiin henkilötyövuosia vuonna 2004 yhteensä 441 (vuonna 2003 424). Henkilöstörakennetta vahvistettiin edellisen vuoden tapaan perustamalla uusia virkoja ja toimia yhteensä 30 (virkoja 29, toimia 1). Näistä viroista 11 perustettiin teknilliseen tiedekuntaan yliopiston saadessa tekniikan koulutuksen tutkinnon-anto-oikeudet elokuun 2004 alusta. Määräaikaisissa palvelussuhteissa vuoden 2004 lopussa oli yhteensä 206 henkilöä. Tästä määrästä 50 % on ns. työn luonteen perusteella määräaikaisissa palvelussuhteissa, kuten viransijaisina, avoimen viran hoitajina, ulkopuolisin varoin perustettujen määräaikaisten professuurien hoitajina, yliassistentteina, assistentteina, harjoittelijoina ja tutkijakoulutettavina. Muita ns. aitoja määräaikaisia oli vuoden 2004 lopussa 101 henkilöä eli yliopiston kaikista palvelussuhteista 24,5 % (vuonna 2003 prosenttiosuus oli 27 %) Vuoden aikana määräaikaisia palvelussuhteita vakinaistettiin 24 kappaletta. Määräaikaisten palvelussuhteiden käytön perustaksi yliopisto myös laati ohjeet. Ohjeissa kiinnitettiin huomiota yksikkökohtaisten henkilöstösuunnitelmien laatimisen tärkeyteen, pitempiketoisten määräaikaisten palvelussuhteiden viran/toimentäyttösuunnitelmien rakentamiseen, hakukuulutuksiin ja määräaikaisten palvelussuhteiden perusteisiin.

Taulukko II. Henkilötyövuodet budjetti- ja ulkopuolisin varoin (2002–2004).

Tehdyt henkilötyövuodet

Vuosi	Budjetti-varoin		Ulkopuolisella rahoituksella		Yhteensä htv
	htv	%	htv	%	
2002	329	83,7	64	16,3	393
2003	341	80,4	83	19,6	424
2004	376	85,3	65	14,7	441

Taulukko 12. Uusien virkojen ja toimien perustaminen (2002–2004).

Uudet virat ja toimet

Vuosi	Virat kpl	Toimet Kpl
2002	8	1
2003	15	2
2004	29	1

2.3.2. Tasa-arvotoimikunnan toiminta

Uusi tasa-arvotoimikunta asetettiin kaudelle 2004–2007. Uusi toimikunta jatkoi tasa-arvo-ohjelman (2002–2004) toteuttamista, johon kuului mm. tasa-arvotutkimuksen laatiminen. Toimikunta teetti tutkimuksen yliopiston Levón-instituutilla. Tulokset julkistettiin lokakuussa, vuosittain pidettävässä tasa-arvoseminaarissa. Tehtyä tutkimusta myös käsiteltiin Tasa-arvoasiain neuvottelukunnassa julkaisemassa Tasa-arvo-lehdessä. Selvityksen mukaan 65 prosenttia henkilökunnasta katsoo sukupuolisen tasa-arvon toteutuvan. Miehistä näin ajattelee 80 ja naisista 57 prosenttia. Häirintää ei tutkimuksessa nähty vakavaksi ongelmaksi Vaasan yliopistossa. Muita tasa-arvoa koskevia kysymyksiä tutkimuksessa herättivät sukupuolesta ja iästä mahdollisesti johtuva syrjintä, vähäinen palaute työstä sekä määräaikaisten työsuhteiden ketjutus. Tasa-arvotoimikunnan tehtävänä on uudistaa nykyinen tasa-arvo-ohjelma tehdyn tutkimuksen suuntaviittojen mukaan sekä tehdä seuranta ja laatia tilastoja uutta palkkausjärjestelmää varten.

Taulukko 13. Määräaikaiset virka- ja työsuhteet (2002–2004).

Määräaikaiset virka- ja työsuhteet

Vuosi	Vakinaisia		Määräaikaisia		Tilanne 31.12.2002–4	
	lkm	%	lkm	%	Yhteensä htv	Aidosti määräaikaisia lkm
2002	165	46,3 %	191	53,7 %	356	
2003	180	45,0 %	220	55,0 %	400	112
2004	206	50,0 %	206	50,0 %	412	101

2.3.3. Henkilöstötilinpäätös

Henkilöstön hyvinvointi ja työsuojelu

Yliopisto siirtyi vuonna 2004 uuden, paikallisen työterveyslääkäriaseman Medicentran asiakkaaksi. Yhteistyön käynnistyttyä kampusalueelle saatiin järjestetyksi viikoittainen työterveyshoitajan vastaanotto, laajennettiin työnohjauspalvelua ja suunnattiin laajalti erilaiseen ennalta ehkäisevään toimintaan. Tässä yhteistyössä työsuojelutoimikunnan rooli korostui mm. henkiseen työsuojeluun ja sisäilma-asioihin liittyvissä kysymyksissä. Yliopiston Fabriikki -kiinteistön kosteusvaurioiden vuoksi tehty remontti koetteli monin tavoin siellä työskennelleitä. Toimenpiteet jatkuvat vielä vuodelle 2005. Henkilökunnan terveystilannetta seurataan työterveydessä, työsuojelutoimikunnassa sekä erityisessä yliopiston sisäilmatyöryhmässä. Työsuojelutoimikunnan jäsenet ja työsuojeluvaltuutettu sekä työsuojeluvirasto valtuutetut nimettiin tehtävänsä vuoden 2004 alusta. Uusi toimikunta uudisti ja päivitti kuluvan vuoden aikana Hoitoonohjaussuunnitelman.

Työhyvinvointihankkeessa Vaasan yliopisto sai KAIKU-rahoitusta esimiesten ryhmätyönohjaukseen ja perehdyttämisverkoston luomiseen. Tavoitteena on, että uuden palkkausjärjestelmän (UPJ) käyttöönottamisessa esimiesten tueksi käytetään ryhmätyönohjausta. Perehdyttämisverkoston luomisen tarkoituksena on, että uudelle työntekijälle osoitetaan yksiköstä tukihenkilö, joka auttaa toimintaan integroitumista sekä selkeyttää uuden työntekijän UPJ-toimintaan kytkemistä. Työhyvinvointiin liittyvästä koulutuksesta on mainittu koulutusosion yhteydessä.

Henkilöstön liikunta- ym. kuntoiluharrastuksia tuettiin viime vuonna monin eri tavoin. Muun muassa rehtorin koko henkilöstölle tarjoama hyvinvointipäivä Härmän kuntokeskuksessa koettiin tärkeänä osana yliopiston sisäistä vuorovaikutusta. Yhteisöllistä toimintaa jatkettiin syksyllä pidetyssä yliopiston omassa ”tieteiden yössä” Valo vilkkuu -tapahtumassa. Liikuntasihiteeri on järjestänyt yhdessä ylioppilaskunnan kanssa monia liikunnallisia harrastepalveluja. Levón-instituutissa on lisäksi käynnistetty fyysisen kunnon kehittämiseen liittyvä projekti, jossa kannustus-palkinnoilla pyritään aktivoimaan liikuntaa. HTP:n mukainen työhyvinvointi-indeksi oli arvioitu edellisellä vuonna tasolle 3. Tämä taso säilyi myös vuonna 2004. Seuraavan syksyn 2005 aikana toteutetaan työhyvinvointibarometri. Eläkkeelle siirryttiin 64 vuoden iässä ja työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt kukaan vuonna 2004. Sairauspoissaoloja vuonna 2004 oli 3.2 päivää/hvt (vuonna 2003 oli 4.2 pv/hvt). Sairausten

vuoksi työterveydessä käytiin 2.38 kertaa/hvt. Ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon käytettiin 101,34 €/hvt ja sairaushoitoon 142,80 €/hvt.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutusta järjestettiin 26 kertaa (222 h) vuonna 2004. Osallistujia oli yhteensä 868 henkilöä. Vuosi oli nimetty kansainvälisyyden vuodeksi. Tällä teemalla toteutettiin seminaareja, kielikoulutuksia ja mm. ekskursio-matka Viroon. Muita koulutusteemoja olivat turvallisuus, lainsäädäntö ja hallintotyöskentely, työhyvinvointi sekä erityisesti uuteen palkkausjärjestelmään (UPJ) liittyvä koulutus (esimiehille ja yksiköille). Tietotekniikka- ja pedagogiikkakoulutuksia sekä virtuaaliopetusteknologiaan ja virtuaalisiin oppimisympäristöihin liittyvää koulutusta on järjestänyt Oppimiskeskus. Sisäiseen koulutukseen ja tasa-arvotyöhön yliopisto käytti 84 /hvt vuonna 2004.

Henkilöstötilinpäätös/henkisten voimavarojen hallinta ja kehittäminen

Henkisten voimavarojen hallinnasta ja kehittämisestä esitetään henkilöstötilinpäätökseen pohjautuvat tiedot henkilöstömääristä, henkilöstörakenteesta ja henkilöstökuluista sekä tunnuslukuja työhyvinvoinnista.

Vaasan yliopistossa on henkilöstötilinpäätös (HTP) tehty useana vuotena. Vuosi 2002 jäi väliin henkilöstöjärjestelyjen vuoksi. Vertailupohjana tilastoissa käytetään vuoden 2004 ohella vuotta 2003. Kaikkia tietoja ei voida poimia suoraan nykyrekistereistä eikä KOTA-tiedoista. Vertailut esitetään taulukkomuodossa. Lisäksi yliopisto on toimittanut valtiovaraministeriön henkilöstöosastolle henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut vuodelta 2004. Yksityiskohtaiset tunnusluvut käsittelevät seuraavia asiakokonaisuuksia: nykyiset henkilöstöpanokset, henkilöstötarve, henkilöstön motivaatio, osaaminen ja työkuunto, pätevyys, henkilöstöinvestoinnit sekä kannustava palkinta.

1. Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa ja vakinaisten määrä 2003–2004

Vuosi	Henkilöstön määrä	Vakinaisia
2003	400	180
2004	412	206

Vaasan yliopiston henkilöstön vakinaisten palvelussuhteiden määrä on kasvanut viimeksi kuluksen kolmen vuoden aikana, esimerkiksi teknillisen tiedekunnan organisaatiota vahvistettiin vaki-

naistamalla 11 virkaa. Myös määräaikaisten palvelussuhteiden tilaa ja rakennetta selvitettyä vuoden 2004 aikana ns. vakinaistettiin 24 virkaa.

2. Henkilötyövuodet 2003–2004

Vuosi	
2003	424
2004	441

Yliopistolla on toiminut erilaisissa tuntiopetus- ja erikoisasiantuntijatehtävissä runsaasti henkilöstöä vuoden 2004 aikana. Kasvanut täydentävä rahoitus on mahdollistanut henkilöstön lisärekrytointia erityisesti tutkimushankkeisiin. Nämä seikat näkyvät henkilötyövuosien kasvuna.

3. Keski-ikä 2003–2004

Vuosi	Miehet	Naiset	Kaikki	Alle	Yli
				30 v %	45 v %
2003	41,8	40,4	41,1	20,6	40,2
2004	40,9	40,5	40,7	23,5	39,7

Yliopiston ikäjakauma on hieman nuorentunut vuoden 2004 aikana. Tähän saattaa osaltaan vaikuttaa tutkimusrahoituksen kasvu, jolloin on voitu rekrytoida nuoria tutkijoita projekteihin. Keski-ikä on laskenut edellisestä vuodesta ja alle 30-vuotiaiden määrä on kasvanut 23,5 prosenttiin.

4. Sukupuolijakauma 2003–2004

Vuosi	Miehet		Naiset		Yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
2003	175	43,8	225	56,2	400
2004	189	45,8	223	54,2	412

Miesten osuus henkilöstöstä kasvoi hieman eli 45,8 prosenttiin, naisten prosentuaalinen osuus oli vuonna 2004 54,2 %.

5. Koulutustaso 2003–2004

Vuosi	Tutkijakoulutus		Muu korkea-		Koulutus-	
	lkm	%	lkm	%	tasoindeksi	n
2003	113	28,2	134	33,5	5,6	400
2004	114	27,6	145	35,1	5,6	412

Koulutustasoindeksi pysyi samana kuin edellisenä vuonna. Tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus koko henkilöstöstä laski hieman (27,6 %), kun

taas muun korkeakoulututkinnon suorittaneiden lukumäärä kasvoi 35,1 prosenttiin.

2.3.4. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Yliopistojen uusi palkkausjärjestelmä (UPJ) koostuu kahdesta osiosta: työn vaativuudesta ja henkilökohtaisesta työssä suoriutumuksesta. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ottoon valmistautuminen aloitettiin kevään 2004 aikana järjestämällä kehityskeskustelukoulutusta. Syksyllä organisoitiin suunnittelupalavereita, joissa oli mukana johdon, yksikköjen esimiesten ja henkilöstöjärjestöjen edustajia. Käyttöönoton etenemisestä selvitetään info-tilaisuuksissa ja www-sivuille avatussa UPJ-sivustossa. Yliopistotasolla määriteltiin esimiestasot ja kehityskeskusteluosapuolet sekä sovittiin käyttöönottovaiheen aikana toimivasta UPJ-projektiryhmän ja opetushenkilöstön ja muun henkilöstön arviointiryhmien perustamisesta. Kaikkiin ryhmiin tulee edustajia eri organisaatiotasoilta sekä eri tehtäväryhmistä. Tehtäväryhmiä edustavat yliopistossa toimivat viisi eri henkilöstöjärjestöä. Projektiryhmä vastaa linjauksista ja tiedonkulusta. Arviointiryhmien tehtävänä on vaativuustasojen skaalaus ja yksittäisten työntekijöiden vaativuustason määrittäminen. Työntantaja päättää arvioinneista. Projektivastaavana toimii muun työn ohella henkilöstöpäällikkö sekä kahden vuoden ajan suunnittelija.

Yliopistokohtaiset ohjeet UPJ:n käyttöön otosta laaditaan vuoden 2005 alussa. Vaativuustason määrittäminen ja henkilökohtaiset työsuoritusarviot sekä arviointiryhmien tehtävänvaatitusluokitusten skaalaukset ja työantajan päätös vaativuustasosta ja henkilökohtaisesta suoriutumisesta tehdään OPM:n neuvotteluryhmän ohjeiden mukaan huhtikuun 2005 loppuun mennessä. Saman vuoden syksyllä vahvistetaan vaativuustasojen euromäärät sekä suoriutumisarviointiprosentti. Uuden palkkausjärjestelmän mukaisesti palkkoja maksetaan joulukuun 2005 alusta.

UPJ edellyttää myös henkilöstö- ja palkanmaksujärjestelmältä sekä palkanmaksussa toimivalta henkilöstöltä uuden järjestelmäosion hankkimista ja toiminnan kehittämistä.

Tasa-arvotoimikunta ja arviointiryhmät laativat tilastoja uutta palkkausjärjestelmää varten yhdessä hallintopalvelujen kanssa. Suunnitelmassa tullaan kiinnittämään huomiota virkanimityksiin ja samanpalkkaisuuteen. Uusi palkkausjärjestelmä antaa osaltaan myös mahdollisuuksia työtehtävien vaatavuuden tasapuoliseen arviointiin ja samanpalkkaisuuteen.