

### 2.3. HENKISTEN VOIMAVAROJEN HALLINTA JA KEHITTÄMINEN, HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

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

##### Henkilöstöstrategiasta henkilöstöohjelmaksi

Vaasan yliopisto uudisti syksyn 2005 aikana strategiansa. Strategia sisältää yliopiston ydintehtävien – tutkimuksen, koulutuksen ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden – ja yliopiston hallinnon ja johtamisen kannalta keskeiset linjaukset. Yliopiston arvoperusta rakentuu strategiassa yksilön edistymiseen, yhteisöllisyyteen ja yhteiskunnan menestymiseen. Yksilön edistyminen edellyttää toimivaa, toisiaan arvostavaa työyhteisöä, joka tukee yksilön kehittymistä.

Yliopiston henkilöstöstrategian lähtökohtana on palvelussuhteen elinkaari johtamisen, yhteisöllisyyden, osaamisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Henkilöstöstrategiaa tarkennetaan yliopiston strategian ja hallitusohjelman suuntaiseksi toimintaohjelmaksi vuoden 2006 aikana. Toimintaohjelma ulottuu strategisen henkilöstösuunnittelun lisäksi 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.

Vuoden 2005 aikana yliopistossa on laadittu uuden tasa-arvolain mukainen henkilöstöstrategiaa tukeva tasa-arvo-ohjelma. Lisäksi vuoden 2005 aikana on aloitettu uuden palkkausjärjestelmä sisäänotto, jonka tavoitteena on pitkällä aikavälillä lisätä yliopiston palkkakilpailukykyä sekä tukea johtamisjärjestelmän kehittämistä.

##### Henkilökunnan määrä, henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden luonne

Yliopistossa tehtiin henkilötyövuosia vuonna 2005 yhteensä 462 (vuonna 2004 441). Uusia virkoja ja toimia perustettiin yhteensä 13 (ks. Taulukko 2). Näistä viisi virkaa ja kaksi työsopimussuhdetta perustettiin opetus- ja tutkimustehtäviin (mm. kolme professorin virkaa ja kaksi tohtorikoulutettavan toimea) ja kahdeksan työsopimussuhteista toimea erillislaitoksiin ja hallintopalveluihin.

Vuoden 2005 lopussa yliopistossa työskenteli yhteensä 452 henkilöä (ks. Taulukko1). Näistä virkasuhteisia oli 401 ja työsopimussuhteisia 51. Määräaikaisissa

palvelussuhteissa vuoden 2005 lopussa oli yhteensä 209 henkilöä (ks. Taulukko 3). Tästä määrästä 60 % on ns. työn luonteen perusteella määräaikaissa palvelussuhteissa, kuten viransijaisina, avoimen viran hoitajina, ulkopuolisin varoin perustettujen määräaikaisten professuurien hoitajina, yliassistentteina, assistentteina, harjoittelijoina ja tutkijakoulutettavina. Muita ns. aitoja määräaikaista palvelussuhteita eli sellaisia palvelussuhteita, joihin henkilöstöä on otettu määräaikaisen syyn perusteella, oli vuoden 2005 lopussa 83 henkilöä eli yliopiston kaikista palvelussuhteista 18,4 % (vuonna 2003 prosenttiosuus oli 27 % ja vuonna 2004 24,5%); ks. Taulukko 4. Määräaikaisten palvelussuhteiden määristä ja perusteista yliopisto raportoi ministeriölle lokakuussa 2005.

Taulukko1. Vaasan yliopiston henkilöstörakenne 31.12.2005.

Henkilöryhmä	Yht.
Professorit	55
Opetushenkilöstö	116
Tutkijat, tutk.ap.hlöstö	80
<b>Opetushlöstö yhteensä</b>	<b>251</b>
Kirjasto	25
Atk	25
Levón-instituutti	32
Seinäjoen yksikkö	6
Kiinteistö	20
Tiedekuntahallinto	41
Yliopiston keskushallinto	52
<b>Muu hlöstö yhteensä</b>	<b>201</b>
<b>Koko hlöstö yhteensä</b>	<b>452</b>

(luvuissa mukana mm. perhevapaalla olevat)

Taulukko 2. Uusien virkojen ja toimien perustaminen 2003-2005.

**Uudet virat ja toimet**

Vuosi	Virat	Toimet	Yhteensä
	kpl	Kpl	
2003	15	2	17
2004	29	1	30
2005	5	8	13

Taulukko 3. Vakinaiset ja määräaikaisten virka- ja työsuhteet 2003-2005.

**Määräaikaisten virka- ja työsuhteet**

Vuosi	Vakinaisia		Määräaikaista		Yhteensä htv	Aidosti määräaikaista lkm
	lkm	%	lkm	%		
2003	180	45,0 %	220	55,0 %	400	112
2004	206	50,0 %	206	50,0 %	412	101
2005	243	53,8 %	209	46,2 %	452	83

(Vuosi 2005: luvuissa mukana mm. perhevapaalla olevat)

Taulukko 4. Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet Vaasan yliopistossa 14.10.2003 – 31.8.2005.

Määräaikaisuuden perusteet (kaikki)	Määrä
avoimen viran/työsuhteen hoito	29
harjoittelu	21
Ma kokoaikainen virka, viraston asetus	22
Ma kokoaikainen virka, viraston päätös	4
muu syy	4
määräajaksi viraston päätöksellä	3
opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus	8
projektiluonteinen työ	68
tutkijakoulutettava	3
työllisyysvaroin palkattu	2
työn luonne, projektin erityisosaaminen	17
viran/työsuhteen sijaisuus	40
<b>Yhteensä</b>	<b>221</b>

Yleisin peruste määräaikaaisuuteen on projektiluonteinen työ, sijaisuus, avoimen tehtävän hoito, ma. virka (asetus) ja harjoittelu.

### 2.3.2. Henkilöstötilinpäätös

#### Henkilöstön hyvinvointi ja työsuojelu

Vuoden 2005 aikana käynnistettiin työterveyslääkäriaseman Medicentran kanssa useita ennalta ehkäisevään työterveyshoitoon liittyviä toimia työterveyden toimintasuunnitelman mukaisesti. Vuoden aikana vakiinnutettiin viikoittainen kampusalueella tapahtuva työterveyshoitajan vastaanotto, laajennettiin työnohjauspalvelua osana KAIKU-hanketta, lisättiin terveystarkastuksia ja tehtiin yhteistyötä kuntoutuksen suunnittelun ja työhyvinvointiin liittyvien asiantuntijaluentojen avulla. Työterveyshuollon tekemän asiakaskyselyn tuloksena työterveyshuolto Medicentran toiminta ja palvelu arviointiin arvosanalla 7,7 (asteikko 4-10). Toimintasuunnitelman sisältönä on ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta sekä yleislääkäritasoinen avosairaanhoito.

Henkilöstön työhyvinvointia selvitettiin VM:n kehittämän työhyvinvointibarometrin avulla. Kysely tehtiin syyskuussa 2005 ja siihen vastasi 55 % yliopiston henkilöstöstä. Henkilöstön työtyytyväisyys asteikolla 1-5 oli kolme eli hyvä. Vaasan yliopistossa oltiin tyytyväisiä työn sisältöön ja haasteellisuuteen. Kehittämiskohteiksi nousivat palkkaus ja tiedonkulku. Barometrin tarkoituksena on mitata vuosittain yliopiston työhyvinvoinnin ulottuvuuksia. Samalla barometri antaa vertailupohjaa muihin yliopistoihin ja valtion virastoihin.

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 päivitti lakisääteisen työsuojelun toimintaohjelman vuoden 2005 aikana. Seuraavan vuoden aikana työsuojelutoimikunnan tehtävänä on laatia ohjelmaan liittyvä riskianalyysi.

Työsuojelupiiri teki tarkistuksen yliopistoon syksyllä 2005. Tarkistuksessa todettiin yliopiston työterveyshuollon toimivuus sekä erilaisten henkilöön liittyvien seurantajärjestelmien (esimerkiksi sairauspoissaolot) toimivuus. Myös perehdyttämisjärjestelmä, ensiapu- ja pelastusvalmius sekä työsuojelun yhteistoiminta todettiin asianmukaisesti järjestetyksi. Tarkennusta pyydettiin opetushenkilöstön työajan seurannan järjestämiseksi, työolojen riskiarviointiin ja työterveyshuollon tekemien työpaikkaselvitysten arkistointiin yliopistolla (ei pelkästään työterveyshuollossa) sekä kiinnittämään huomiota, että häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyviä menettelytapaohjeita noudatetaan. Fabriikki-kiinteistö oli tämän tarkastuksen ulkopuolella.

## **Osaaminen ja kehittyminen**

### Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutusta järjestettiin keskitetysti yhteensä 15 kertaa (51 h) vuonna 2005. Osallistujia oli näissä koulutuksissa yhteensä 745 henkilöä. UPJ:hin liittyvät kehityskeskustelukoulutukset ja informaatio-tilaisuudet painoutuivat vuoden alkuun, ja syksyllä aloitettiin työhyvinvointiluennot, joissa käsiteltiin muutoksen kohtaamista ja ajanhallintaa. KAIKU-rahoituksella aloitettiin yksikköjen kanssa myös perehdyttämisverkoston rakentaminen. Verkosto tukee ja syventää yliopiston perehdyttämistoimintaa (perehdyttämisopas ja johdon perehdyttämisspäivä). Pedagogiikkakoulutuksia sekä virtuaaliopetusteknologiaan ja virtuaalisiin oppimisympäristöihin liittyvää koulutusta on järjestänyt tiedekirjasto Tritoniaan kuuluva Oppimiskeskus. Tutkintorakennemuutostukseen liittyvää koulutusta on järjestänyt Opintopalvelut. Lisäksi yliopisto osallistui muutaman henkilön (yhteensä 6) pitkäkestoisen koulutuksen tukemiseen. Keskitetyn henkilöstökoulutuksen kustannukset (ei sisällä menetettyä työaikaa eikä Opintopalvelun eikä Oppimiskeskuksen järjestämää koulutusta eikä pitkäkestoisen opiskelun tukemista) olivat noin 55 euroa/hv vuonna 2005.

### Virkistystoiminta

Henkilöstön liikunta- ym. kuntoiluharrastuksia tuettiin viime vuonna monin eri tavoin. Yliopisto ostaa ylioppilaskunnalta liikuntasiihteeri- ja suunnittelupalvelut sekä tukee erilaisia virkistysjärjestelyjä ja järjestää henkilöstölle salivuoroja. Järjestelyihin kuului vuonna 2005 mm. virkistysmatka Lapuan Simpsiölle, sieniretki Isokyröön, 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 tarjosi teatteriesityksen pikkujouluna

koko henkilökunnalle. Virkistystoimintaan käytettiin 71 euroa/htv vuonna 2005 (ei sisällä menetetyt työajan kustannuksia).

### Henkisten voimavarojen hallinta ja kehittämien

Henkisten voimavarojen hallinnasta ja kehittämisestä esitetään henkilöstötilinpäätökseen pohjautuvat tiedot henkilöstömääristä, henkilöstörakenteesta ja henkilöstökuluista sekä tunnuslukuja työhyvinvoinnista. Taulukkoja täydennetään maaliskuussa valmistuvaan toimintakertomukseen.

Taulukko 5. **Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa ja vakinaisten määrä 2003-2005.**

Vuosi	Henkilöstön määrä	Vakinaisia
2003	400	180
2004	412	206
2005	452	243

(vuoden 2005 luvuissa on mukana myös perhevapailla olevat)

Vaasan yliopiston henkilöstön määrä on kasvanut kolmen viimeisen vuoden aikana. Vaikka vuoden 2005 luvuissa on henkilöstöjärjestelmän muutoksen vuoksi mukana mm. perhevapailla olevat, niin lukumäärät osoittavat henkilöstömäärän kasvua. Erityisesti toimenpiteet määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi osoittavat vakinaisen henkilöstömäärän kasvua. Henkilötyövuosien määrän kasvussa näkyy myös ulkopuolisen rahoituksen määrän kasvu (taulukko 7).

Taulukko 6. **Henkilötyövuodet 2003-2005.**

Vuosi	Htv
2003	424
2004	441
2005	462

Taulukko 7. **Henkilötyövuodet budjetti- ja ulkopuolisin varoin 2003-2005.**

Vuosi	Budjetti- varoin	%	Ulkopuolisella rahoituksella		Yhteensä htv
	Htv		htv	%	
2003	341	80,4	83	19,6	424
2004	376	85,3	65	14,7	441
2005	360	77,9	102	22,1	462

Yliopistolla on toiminut erilaisissa tuntiopetus- ja erikoisasiantuntijatehtävissä runsaasti henkilöstöä vuoden 2005 aikana. Kasvanut täydentävä rahoitus on mahdollistanut henkilöstön lisärekrytointia erityisesti tutkimushankkeisiin. Nämä seikat näkyvät mm. henkilötyövuosien kasvuna.

Taulukko 8. Keski-ikä 2003-2005.

<b>Vuosi</b>	<b>Miehet</b>	<b>Naiset</b>	<b>Kaikki</b>	<b>Alle 30v %</b>	<b>Yli 45 v %</b>
<b>2003</b>	41,8 v	40,4 v	41,1 v	20,6	40,2
<b>2004</b>	40,9	40,5	40,7	23,5	39,7
<b>2005</b>	41,4	39,7	40,4	23,7	37,2

Yliopiston ikäjakauma on hieman nuorentunut vuoden 2005 aikana. Kuluneen vuoden aikana eläkkeelle jäi 6 henkilöä (vuonna 2004 6 henkilöä). Tutkimusrahoituksen kasvu on saattanut myös vaikuttaa niin, että projekteihin voitu rekrytoida nuoria tutkijoita ja tutkimusapulaisia. Keski-ikä on laskenut edellisestä vuodesta ja alle 30-vuotiaiden määrä on kasvanut 23,7 prosenttiin.

Taulukko 9. Sukupuolijakauma 2003-2005.

<b>Vuosi</b>	<b>Miehet</b>		<b>Naiset</b>		<b>Yhteensä</b>
	<b>lkm</b>	<b>%</b>	<b>lkm</b>	<b>%</b>	
<b>2003</b>	175	43,8	225	56,2	400
<b>2004</b>	189	45,8	223	54,2	412
<b>2005</b>	184	40,7	268	59,3	452

Miesten osuus henkilöstöstä laski vuonna 2005 40,7 prosenttiin, naisten prosentuaalinen osuus nousi vuonna 2005 59,3 prosenttiin..

Taulukko 10. Koulutustaso 2003-2005.

<b>Vuosi</b>	<b>Tutkijakoulutus</b>		<b>Muu korkeakoulututkinto</b>		<b>Koulutustasoindeksi</b>	
	<b>lkm</b>	<b>%</b>	<b>lkm</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	
<b>2003</b>	113	28,2	134	33,5	5,6	400
<b>2004</b>	114	27,6	145	35,1	5,6	412
<b>2005</b>	129	28,5	151	33,4	5,9	452

Koulutustasoindeksi nousi vuodesta 2004 hieman eli oli vuonna 2005 5,9. Tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus oli 28,5 %, kun taas muun korkeakoulututkinnon suorittaneiden lukumäärä vähän laski 33,4 prosenttiin.

Taulukko 11. Muita henkilöstötilinpäätösten tunnuslukuja.

Vuosi	Tehty työaika/ sään. työajasta %	Tehdyn työajan palkat, %-osuus työvoimakustannuksista	Välilliset työvoimakust:t/osuus tehdyn työajan palkoista %
2003	85,9	66	51,6
2004	87,6	66,2	51,0
2005	84,4	67,8	47,5

Vuosi	Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet %	Sairauspoissaolot pv/htv	Työterveyshuolto Ennaltaehkäisevä/sairauden hoito €/htv	
2003	0,0	4,2	108	141
2004	0,0	3,2	101	143
2005	0,0	3,3	66	188

Vuosi	Työtyytyväisyysindeksi (1 – 5)	Lähtövaihtuvuus %	Koulutus ja kehittäminen €/htv	Henkilöstön arvo €/v (työvoimakust:t/htv)
2003	3,0	2,5	160	38 385
2004	3,0	2,5	208	40 142
2005	3,3	2,5	145	41 191

### 2.3.3. Tasa-arvotoiminta

Vuoden 2005 aikana tasa-arvovaltuutettu tutustui Vaasan yliopiston tasa-arvotyöhön. Vuoden aikana laadittiin myös uuden tasa-arvolain sekä vuoden 2004 tehdyn tasa-arvotutkimuksen mukainen tasa-arvo-ohjelma, joka keskittyi erityisesti naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseen. Vammaisuuteen, uskontoon, rotuun yms. vähemmistöjen asioihin otetaan kantaa yliopiston tasa-arvotoimikunnan laatimassa Syrjinnän vastaisessa suunnitelmassa. Yliopiston tasa-arvotyöhön oli vuonna 2005 tehdyssä VM:n työhyvinvointibarometrikyselyssä tyytyväisiä 65 prosenttia vastaajista (vastausprosentti kyselyyn oli 55).

Tasa-arvo-ohjelman kaudella 2005-2007 tasa-arvotoimikunta laatii esteettömyyskartoituksen ja siihen liittyvän toimenpidesuunnitelman. Kartoituksessa kiinnitetään huomiota tila- ja liikkumisesteisiin sekä tarkastellaan esteettömyyttä opintoasioiden, henkilöstöasioiden ja viestinnän näkökulmasta. Toimikunta kiinnittää huomiota menettelytapoihin, joiden avulla yliopistossa luodaan tasa-arvoa ja vakiinnutetaan käytäntöjä. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että kaikki henkilöt ja opiskelijoita koskevat päätökset ja valmisteluvaiheet arvioidaan vaikutukseltaan eri sukupuolten kannalta, esimerkiksi toiminta- ja taloussuunnittelutyö. Tasa-arvotoimikunta laatii tilastoja ja tekee seuranta muun muassa uuden palkkausjärjestelmän kehittämiseksi ja hallitustyön tueksi.

Taulukko 12. Henkilöstön rakenne- ja sukupuolijakauma 31.12.2005.

Henkilöryhmä			Naisten	%	Miesten	%
	Henkilöä	Mies	Nainen	osuus	osuus	
Professorit	55	40	15	27	73	
Opetushenkilöstö	196	87	109	56	44	
Kirjastohenkilökunta	25	5	20	80	20	
ATK-henkilökunta	25	16	9	36	64	
Kiinteistöhenkilökunta	20	11	9	45	55	
Hallinto ja toimistohenkilökunta	131	25	106	81	19	
<b>Yhteensä</b>	<b>452</b>	<b>184</b>	<b>268</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	

Luvuissa ovat mukana perhevapailta ja palkattomalla vapaalla olevat.

### 2.3.4. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Yliopisto on siirtymässä uuteen palkkausjärjestelmään, jossa palkanmaksun perusteena on työtehtävien vaativuus ja henkilökohtainen suoriutuminen. Yliopistoissa on käytössä kaksi arviointijärjestelmää, joista toinen on tarkoitettu opetus- ja tutkimushenkilöstölle ja toinen muulle henkilöstölle. Uusi palkkausjärjestelmä vaikuttaa merkittävästi esimiestyöhön ja johtamisjärjestelmän uudistamiseen. Uuden palkkausjärjestelmän ensimmäinen arviointikierron käynnistyi keväällä 2005. UPJ:n käyttöönotto alkoi sekä esimiesten että muun henkilöstön kehityskeskustelukoulutuksella ja UPJ:n toteutukseen liittyvällä koulutuksella. Koko henkilöstölle järjestettiin vuoden aikana useita informaatiotilaisuuksia. Koulutus ja ohjeistus sovittiin yhteistyössä eri järjestöjä edustavien arviointiryhmien ja laajan, eri tasoja edustavan UPJ-ryhmän kanssa.

Kevään aikana tehty arviointikierron satoi suuresti yliopiston henkilöstön työaikaa ja lisäsi työpaineita. Pelkästään arviointiryhmät pitivät 23 kokousta ja käyttivät arviointeihin aikaa 62,5 tuntia. Palautetta ministeriön neuvotteluryhmältä saatiin lokakuussa 2005, jolloin ensimmäistä kertaa arviointiryhmät tarkastelivat arviointeja alustavien palkkatalukkojen perusteella. Palautteen perusteella OPM:n kaikkia sopijajärjestöjä edustava Neuvotteluryhmä ja VM päättivät uudistaa arviointikierron ja tarkistaa palkanasetannan vuonna 2006.

Uusi arviointi- ja vaati-tasojen tarkastuskierron tehdään Vaasan yliopistossa helmikuun ja huhtikuun alun 2006 aikana. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto on sovittu vuoden 2006 alusta alkaen. Uuden palkkausjärjestelmän mukaiseen palkanmaksuun päästään syksyllä 2006. Yliopistossa maksetaan palkkoja vuoden 2006 aikana sekä vanhan että uuden järjestelmän avulla.