

## HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2008

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

### **Muutosten vuosi**

Suomen korkeakoulukentän nopea muutos heijastui voimakkaasti vuonna 2008 Vaasan yliopiston henkilöstörakenteeseen. Yliopiston henkilötyövuosien määrä väheni melkein 30 htv:llä edelliseen vuoteen verrattuna. Konkreettisin vaikutus henkilöstömäärän vähenemiseen johtui Vaasan kuluvan vuoden aikana perustetusta Yliopistojen palvelukeskus Certiasta, jonka palvelukseen siirtyi Vaasan yliopiston hallinnosta 17 henkilöä.

Vaasan yliopisto oli vuosien 2007-2008 aikana vahvasti mukana rakentamassa opetusministeriön kanssa talous- ja henkilöstöhallinnon palveluja tuottavaa Yliopistojen palvelukeskus Certiaa. Kahden vuoden aikana talous- ja henkilöstöpäällikkö osallistuivat projektipäällikköinä 80 %:n työpanoksella muiden yliopistojen sekä erityisesti Vaasan yliopiston hallinnon eri asiantuntijoiden kanssa, palvelukeskuksen prosessien mallintamiseen ja siirtyvien prosessien ja vastuunjaon määrittelyyn. Vaasan yliopiston hallinnon osallistuminen Certian kehittämiseen edellytti yliopistolta mittavaa panostusta, mutta samalla yliopisto sai huomattavia valmiuksia hallinnon prosessien parantamiseen uusiutuvaa yliopistotoimintaa vastaavaksi. Yliopisto aloitti Certian asiakkaana 1.9.2008 lukien hankkimalla ja ulkoistamalla osan talous- ja henkilöstöhallinnon palveluistaan Yliopistojen palvelukeskus Certiasta. Kehitys- ja yhteistyö talous- ja henkilöstöhallinnon prosesseissa yliopiston ja Certian välillä on jatkuvaa. Yliopisto maksaa Certiasta hankkimansa palvelut vuoden 2010 alusta lukien. Certian rakentaminen on osa VM: tuottavuusohjelmaa.

Yliopiston hallitus hyväksyi 19.9.2008 strategian vuoteen 2010. Strategiassa selkiytettiin yliopiston ydintehtävien profiilia ja toimintatapoja. Yhtenä strategiaan liittyvänä muutoksena yliopistossa ryhdyttiin vuonna 2008 valmistelemaan siirtymistä OPM:n suositteluun opetus- ja tutkimushenkilöstön neliportaiseen tutkijanuramalliin. Neliportaista urarakennetta valmisteltiin yhteistyössä opetus- ja tutkimuspuolen järjestöjen kanssa. Urarakenteen ensimmäiselle portaalille kuuluvat tohtorikoulutettavat, toiselle tutkijatohtorit ja yliopisto-opettajat, kolmannelle portaalille yliopistotutkijat ja yliopistonlehtorit sekä neljännelle portaalille professorit. Uuteen henkilöstörakenteeseen eivät enää kuulu mm. assistentit ja yliassistentit eivätkä lehtorit. Hallitus teki päätöksen uudesta urarakenteesta joulukuussa 2008. Opetus- ja tutkimushenkilöstön urarakennemalli ja nimikkeistö otetaan käyttöön vaiheittain 1.1.2009 lukien. Uramallin tavoitteena on antaa mahdollisuus yksiköille tarkastella henkilöstösuunnitelmiaan opetus- ja tutkimushenkilöstön urapolkua, vakinaistamista, liikkuvuuden ja kansainvälisyyden lisäämistä sekä yhteistyötä eri tieteenalojen kanssa.

Strategian mukaan yliopiston profiili on monialainen liiketoimintaorientoitunut tiedeyliopisto, jossa tutkimusryhmät ja koulutusohjelmat ovat keskeisessä asemassa. Yliopistorakennetta selvitettiin vuonna 2008, ja uudenmuotoisesta rakenteesta ja johtamisjärjestelmästä päätetään keväällä 2009. Strategian mukaan tehokas ja joustava hallinto tukee tutkimusta ja koulutusta, ja hallintoa johdetaan ja kehitetään yhtenä kokonaisuutena. Vuoden 2008 aikana erilaisia yliopistohallinnon rakenteita on tarkasteltu osana Certia –ratkaisua, ja hallintopalveluja on koottu yliopistossa kolmeen palvelupisteeseen, mikä on tuonut uusia haasteita henkilöstön

osaamiselle, mutta myös selkiyttänyt prosesseja ja esimerkiksi sijaisuusjärjestelyjä. Lisäksi kuluneen vuoden aikana useita yliopistohallinnon tehtävänimikkeitä on muutettu vastaamaan nykyisten tehtävien sisältöä ja luonnetta (nimikemuutoksia tehtiin vuonna 2008 viisi ja lisäksi yhteensä 18 nimikemuutosta, jotka astuivat voimaan vuoden 2009 lukien). Nimikemuutokset eivät aiheuttaneet muutosta henkilöiden organisaatio- eivätkä palkkatasossa. Yliopistohallinnon kehittäminen on kytköksissä yliopistorakenteeseen, joten yliopistohallinnon organisointi jatkuu vuonna 2009. Yhtenä haasteena hallinnon kehittämisessä ovat yksiköiden laitostehtävien organisointi.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä opintohallinnon resursseja sitoi mm. tutkintorakenteen uudistamisen vakiinnuttaminen ja siihen liittyvä vanhojen tutkintorakenteiden mukaisesti valmistuneiden määrän huomattava kasvu alkuvuodesta 2008. Lisääntyvä kansainvälisten opiskelijoiden määrä on tuonut myös uutta haastetta opetuksen kehittämiseen ja opintohallinnon organisointiin, sekä lisännyt painetta yliopiston hallintopalvelujen englanninkieliseen kehittämiseen ja henkilöstön kansainvälisyyskouluttamiseen.

Sähköisen tiedonkulun kehittämiseksi käyttöön otetut järjestelmät (syksyllä 2008 pilotoitu työajankohdentamiseen kehitetty järjestelmä SoleTM, keväällä Tritoniassa koekäyttöön otettu ja seuraavana vuonna koko henkilöstön käyttöön otettava lomien ja poissaolojen ilmoittautumiseen tarkoitettu itsepalvelujärjestelmä ESS, ja jo käytössä olleet Travel, VPJ-HR, Rondo, Oodi yms.) ovat sitoneet koko henkilöstön resursseja, mutta tarjoavat jatkossa mahdollisuuden toiminnan joustavaan kehittämiseen.

VPJ- ja kehittämiskeskustelut ovat vakiintuneet osaksi toimintakulttuuria. Useilla laitoksilla käydään kehittämiskeskustelut erillään palkkausta koskevista neuvotteluista. VPJ-tilastointiin ja seurantaan kiinnitetään tulevaisuudessa enemmän huomiota. Palkkaus hoidetaan vuosina 2007- 2009 poikkeuksellisesti keskitetyistä määrärahoista, mikä on tuonut ongelmia yksikköjen arviointinäkemuksiin.

Yliopiston henkilöstövoimavarojen oikeaa mitoitusta ja kohdentamista on käsitelty vuosittain osana yliopiston sisäisiä tulosneuvotteluja. Taustalla tässä on yksikköjen kehittämisenäkemysten 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. Uutena haasteena yksiköissä on opetus- ja tutkimushenkilöstön tutkijanuramallin rakentaminen ja yhteiset tukipalvelut. (Poikkeavasti virkoihin liittyvä keskustelu käytiin vuoden 2009 alussa ja yksiköt tekevät uuden urarakenteen pohjalta henkilöstösuunnitelmat kevään 2009 aikana).

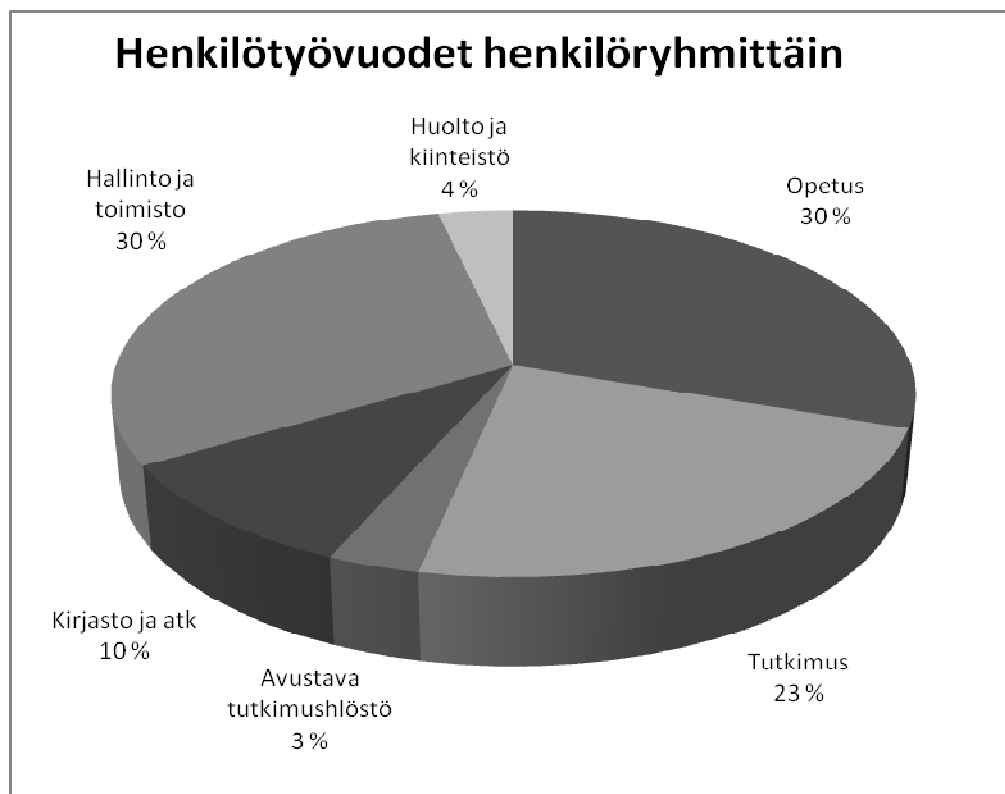
## **Henkilökunnan määrä ja henkilöstörakenne**

Vaasan yliopistossa tehtiin vuonna 2008 yhteensä 427 henkilötyövuotta (vuonna 2007 456 htv). Henkilötyövuosien määrän vähenemiseen vaikutti merkittävämpänä tekijänä palvelukeskusratkaisu, jossa Vaasan yliopisto siirtyi Yliopistojen palvelukeskus Certian asiakkaaksi 1.9.2008 lukien, jolloin osa yliopiston talous- ja henkilöstöhallinnon palveluista alettiin hankkia Certiasta. Yliopistosta siirtyi vuoden 2008 aikana palvelukeskus Certian palvelukseen 17 henkilöä, joista 9 siirtyi OPM:n hallinnonalan sisäisenä virkasiirtona. Henkilötyövuosien määrään vaikutti myös monien laajojen EU-hankkeiden päättyminen. Vuonna 2008 tehdyistä henkilötyövuosista 30 % kohdistui opetukseen, 23 % tutkimukseen ja 3 % opetusta ja tutkimusta avustavaan toimintaan (kuviokuva 23). Yliopistossa työskenteli vuoden

2008 lopussa 425 henkilöä, kun vastaava luku vuoden 2007 lopussa oli 438 henkilöä. Henkilöstömäärän väheneminen johtui muun kuin opetus- ja tutkimushenkilökunnan määrän vähenemisestä. Suurin muutos tapahtui hallinto- ja toimistohenkilökunnan lukumäärässä, joka laski 10 henkilöllä (taulukko 24). Yliopistopalveluissa henkilöstön määrä on vähentynyt vuodesta 2006 lukien (vuonna 2006 yliopistopalveluissa oli 73 henkilöä, vuonna 2007 71 henkilöä ja vuonna 2008 65 henkilöä). Myös huolto- ja kiinteistöhenkilökunnan määrässä tapahtui muutoksia ammattikorkeakouluyhteistyön ja toiminnan kehittämisen vuoksi (yliopiston ja AMK:n yhteinen turvallisuuspäällikkö, iltavahtimestari- ja turvallisuuspalvelun hankinta ISS:ltä yms.).

Yliopiston pääpalvelussuhde on edelleen virkasuhde, ja vuoden 2008 lopussa henkilöstöstä virkasuhteisia oli 355 ja työsopimussuhteisia 70.

Kuvio 23. Henkilötyövuodet henkilöryhmittäin vuonna 2008.



\* Opetus: Professorit, lehtorit, päätoimiset tuntiopettajat, sivutoiminen tuntiopetus

\* Tutkimus: Yliassistentit, assistentit, tutkijat, graduate school, avustava tutkimushenkilöstö

Taulukko 24. Vaasan yliopiston henkilöstörakenne 31.12.2008 henkilöryhmittäin ja yksiköittäin

Henkilöryhmä	2006	2007	2008
Professorit	57	53	54
Lehtorit	53	54	53
Päätoimiset tuntiopettajat	7	7	8
Yliassistentit	26	23	23
Assistentit	28	35	26
Tutkijat	42	39	49
Opetuksen ja tutkimuksen apuhenkilökunta	22	17	17
Graduate school -tutkijakoulupaikat	10	9	8
<b>Opetus- ja tutkimushenkilökunta yhteensä</b>	<b>245</b>	<b>237</b>	<b>238</b>
Kirjastohenkilökunta	25	23	21
ATK-henkilökunta	24	23	22
Hallinto- ja toimistohenkilökunta	138	138	128
Huolto- ja kiinteistöhenkilökunta	16	14	13
Työnantajavirkamiehet	3	3	3
<b>Muu henkilökunta yhteensä</b>	<b>206</b>	<b>201</b>	<b>187</b>
<b>Koko henkilöstö yhteensä</b>	<b>451</b>	<b>438</b>	<b>425</b>

Henkilöstö yksiköittäin	Yhteensä	Opetus- ja tutkimus-henkilökunta	Muu henkilökunta
Humanistinen tiedekunta	70	55	15
Kauppätieteellinen tiedekunta	107	90	17
Teknillinen tiedekunta	60	52	8
Hallintotieteiden tiedekunta	34	28	6
Yliopistopalvelut	65		65
Tiedekirjasto Tritonia	29		29
Levon-instituutti	34	12	22
Vaasan yliopisto, Seinäjoki	8	1	7
Atk-keskus	18		18
<b>Koko henkilöstö yhteensä</b>	<b>425</b>	<b>238</b>	<b>187</b>

Taulukko 25. Opetus- ja tutkimusvirat yksiköittäin vuonna 2008.

Opetus- ja tutkimusvirat 2008	
Humanistinen tiedekunta	47
Kauppätieteellinen tiedekunta	53
Teknillinen tiedekunta	34
Hallintotieteiden tiedekunta	20
Levón-Instituutti	6
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>160</b>

Vuoden 2008 lopussa määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 43,3 % henkilöstöstä, eli yhteensä 184 henkilöä (taulukko 26). Tästä määrästä 54 % on ns. työn luonteen perusteella määräaikaisissa palvelussuhteissa, kuten viransijaisina, avoimen viran hoitajina, määräaikaisten lahjoitusprofessorien hoitajina, yliassistentteina, assistentteina, harjoittelijoina tai tutkijakoulutettavina. Assistenttien ja yliassistenttien viroissa palvelussuhteen pituus on määritelty asetuksella, ja ulkopuolisin varoin perustettujen lahjoitusprofessorien virka-ajan pituus määritellään työn luonteen perusteella. Avoimen viran hoidoissa kyse on usein virantäyttöprosessin kestoon liittyvistä tekijöistä.

Muita ns. aitoja määräaikaisia palvelussuhteita, eli sellaisia palvelussuhteita, joihin henkilöstöä on otettu määräaikaisen syyn perusteella (esimerkiksi määräaikaiseen projektiin liittyvät tehtävät), oli vuoden 2008 lopussa 19,8 % kaikista palvelussuhteista. Vuonna 2007 vastaava luku oli 20,5 % ja vuonna 2006 20,2 %. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2008 lopussa 56,7 % henkilöstöstä, eli 241 henkilöä.

Yliopiston tavoitteena on vähentää määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärää. Vuonna 2008 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä pysyi suhteessa edellisten vuosien tasolla, vaikka yliopistossa perustettiin vuonna 2008 kahdeksan uutta virkaa ja/tai toimea (taulukko 27). Kaikki uudet vakanssit perustettiin muihin kuin opetus- ja tutkimustehtäviin. Kuusi uutta vakanssia liittyi palvelukeskusratkaisuun ja sen yhteydessä tehtyyn päätökseen turvata osaaminen talous- ja henkilöstöhallinnossa. Yksi uusi virka perustettiin tutkimus- ja innovaatiopalveluihin (ma. tutkimuspäällikön tehtävä vakinaistettiin) ja yksi uusi toimi Levón-instituuttiin (ma. projektipäällikön tehtävä vakinaistettiin). Vastaavasti vuonna 2008 täyttämättömiä vakansseja oli yhteensä yhdeksän, joista 1 henkilöstöpalveluissa, 2 kiinteistöpalveluissa, 5 Levón-instituutissa ja 1 opetusvirka teknillisessä tiedekunnassa.

Taulukko 26. Vakinaiset ja määräaikaiset virka- ja työsuhteet 31.12. (2006 - 2008).

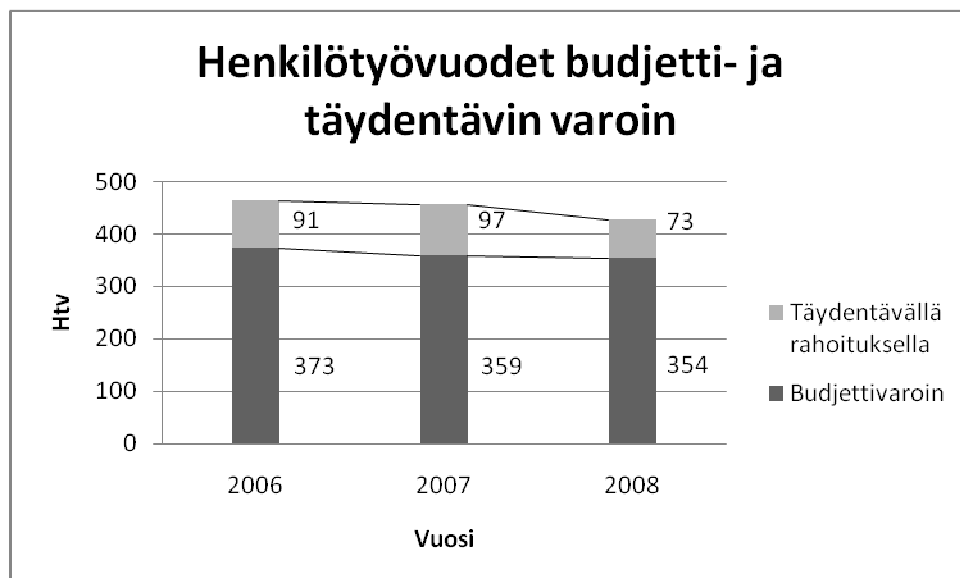
Virka- ja työsuhteet		2006	2007	2008
Vakinaisia	lkm	250	247	241
	%	55,4 %	56,4 %	56,7 %
Määräaikaisia	lkm	201	191	184
	%	44,6 %	43,6 %	43,3 %
<b>Yhteensä</b>		<b>451</b>	<b>438</b>	<b>425</b>
Aidosti määräaikaisia lkm		91	90	84

Taulukko 27. Uusien virkojen ja toimien perustaminen (2006-2008)

	2006 OPHE	2006 MUHE	2007 OPHE	2007 MUHE	2008 OPHE	2008 MUHE
Virat	3	1	1	0	0	1
Toimet	2	3	0	1	0	7
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

Henkityövuosien rahoituspohja on viimeisen kolmen vuoden ajan pysynyt suhteessa samalla tasolla. Vuonna 2008 budjettirahoituksen osuus henkilötyövuosista oli 82,9 % eli 354 htv ja täydentävän rahoituksen osuus 17,1 % eli 73 htv. Budjettirahoituksen osuus vuonna 2007 oli 78,7 % ja täydentävän rahoituksen osuus 21,3 %.

Kuvio 28. Henkilötyövuodet budjetti- ja täydentävin varoin 2006-2008



\* Sisältää sivutoimisen tuntiopetuksen, tuntipalkkaiset ja siviilipalvelussuhteiset

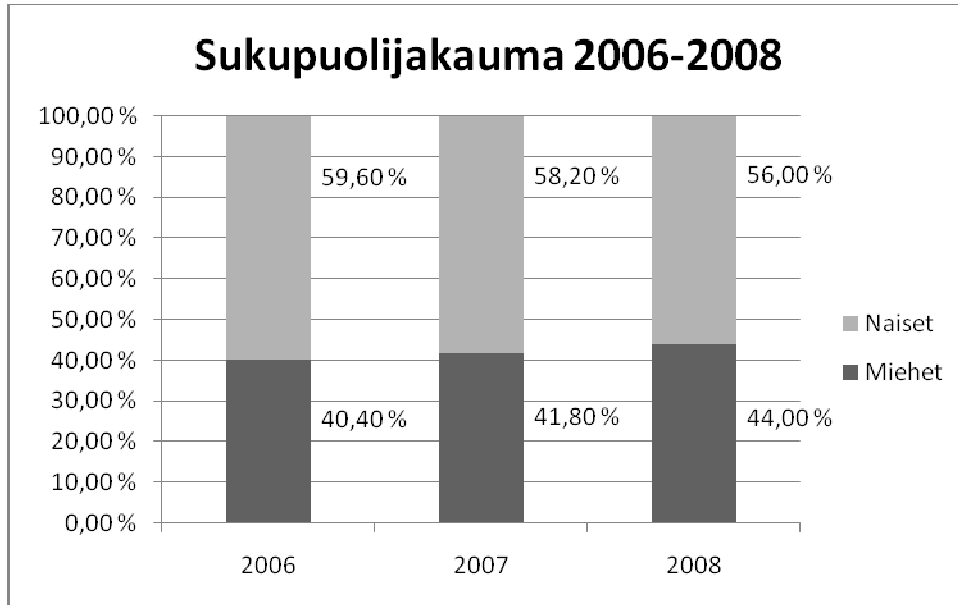
Henkilöstön ikärakenteessa ei ole tapahtunut suuria muutoksia viimeisen kolmen vuoden aikana. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2008 oli 41,9 vuotta, ja alle 30-vuotiaita oli 16,9 % henkilöstöstä ja yli 45-vuotiaita 39,3 % henkilöstöstä. Eläkkeelle jäi vuonna 2008 2 henkilöä (vuonna 2007 kahdeksan henkilöä).

Taulukko 29. Keski-ikä 2006 – 2008 (keskiarvo).

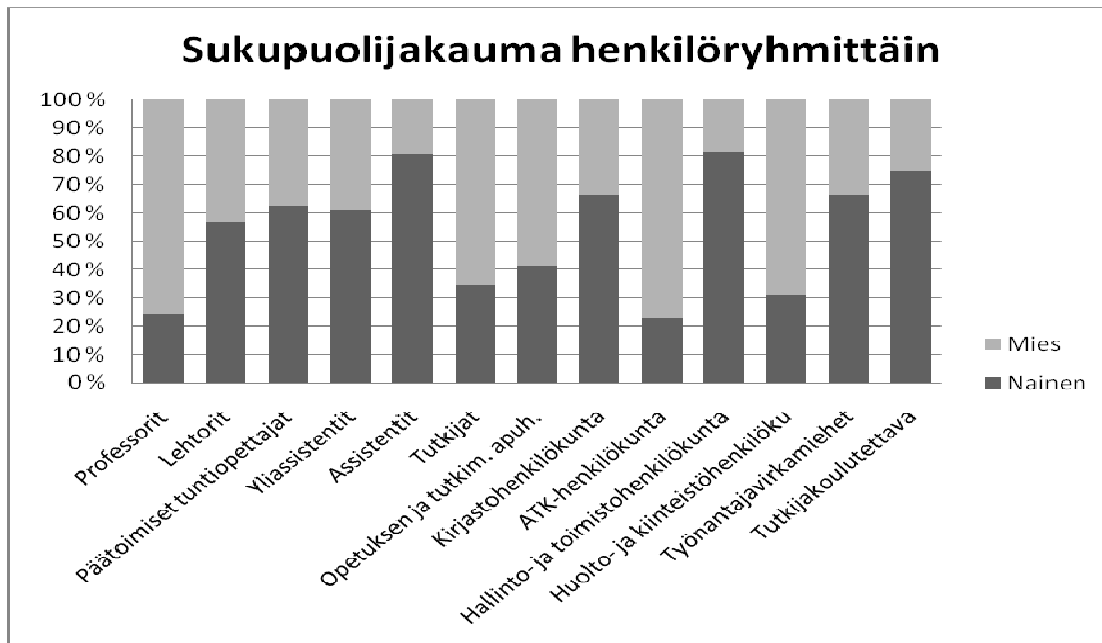
Vuosi	Miehet (v)	Naiset (v)	Kaikki (v)	Alle 30 v %	Yli 45 v %
2006	42,7	40,7	41,5	19,1	39,9
2007	42,3	41,5	41,8	16,0	37,9
2008	42,2	41,7	41,9	16,9	39,3

Miesten osuus henkilöstöstä on noussut viimeisenä kolmen vuoden aikana jonkin verran. Vuoden 2008 lopussa yliopiston henkilökunnasta 56 % oli naisia ja 44 % miehiä. Sukupuolijakauma henkilöryhmittäin on eritelty kuviossa 31. Miesten osuus on suurin henkilöryhmissä professorit ja atk-henkilökunta ja naisten osuus suurin henkilöryhmissä assistentit sekä hallinto- ja toimistohenkilökunta.

Kuvio 30. Sukupuolijakauma 31.12. (2006-2008)



Kuvio 31. Sukupuolijakauma henkilöryhmittäin 31.12.2008



Koulutustasoindeksi on pysynyt melkein samalla tasolla viimeiset kolme vuotta. Vuonna 2008 tutkijankoulutuksen suorittaneiden osuus oli 30,6 % henkilöstöstä ja muun korkeakoulututkinon suorittaneiden osuus 37,6 % henkilöstöstä.

Taulukko 32. Koulutustaso 2006-2008

Vuosi	Tutkijakoulutus		Muu korkeakoulututkinto		Koulutustaso- indeksi	N
	lkm	%	lkm	%		
2006	121	28,2	146	32,4	5,9	451
2007	132	30,1	143	32,6	6,0	438
2008	130	30,6	160	37,6	6,2	425

Vuonna 2008 lahjoitusprofessuureja oli Vaasan yliopistossa 7. Vuonna 2008 täytettiin kutsumenettelyllä yksi professuuri.

### **Terveys ja työkyky**

Vaasan yliopisto hankkii työterveyshuoltopalvelut Suomen Terveystalo Oyj:ltä. Työterveystalo on vahvistanut vuoden 2008 aikana toimintaansa Vaasassa ja rakentaa yhden palvelun toimipistettä Tammipihaan keskustaan. Työterveyshuollon kanssa tehtävän vuosittaisen toimintasuunnitelman sisältönä on VM:n suositusten mukainen ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta sekä yleislääkäritasoinen avosairaanhoito.

Yliopisto kilpailutti vuonna 2008 osana Hansel –sopimusta työterveyshuoltopalvelut. Kilpailutuksen tuloksena Suomen Terveystalo Oyj jatkaa yliopiston työterveyshuoltona neljä seuraava vuotta, ensimmäisen vuoden jälkeen sopimus voidaan irtisanoa.

Vuoden 2008 aikana Suomen Terveystalo Oyj:ltä kanssa on tehty useita ennalta ehkäisevään terveydenhoitoon ja yksilölliseen kuntoutukseen liittyviä ratkaisuja. Työkokeiluja oli käynnissä yksi.

Yliopiston käytössä olevan Fabriikki -kiinteistön remontin vuoksi tehostettiin ao. tiloissa toimivien henkilöiden sekä siellä työskennelleiden terveydentilan seuranta vielä vuonna 2008. Fabriikin laaja peruskorjaus on aiheuttanut ajoittain suuria ongelmia sekä opetushenkilöstölle että opiskelijoille. Ongelmiksi on koettu opetustilojen puute, pölyongelmat ja useat muutot.

Viikoittainen kampusalueella tapahtuva työterveyshoitajan vastaanotto on koettu edelleen erittäin merkittävänä terveyttä ja työkykyä ylläpitävänä palveluna, keskimääräisiä käyntejä työterveyshoitajan kampusvastaanotolla oli 15–20/vastaanotto.

Työterveyden ennalta ehkäisevien toimenpiteiden ohella yliopisto on panostanut yhteisölliseen hyvinvoinnin kehittämiseen, esimerkiksi yliopiston oman ns. kuntoremontin järjestämiseen, johon osallistui täysin palkkaeduin 20 henkilöä. Kuntoremonttiin pääsy edellyttää myös työterveyshuollon näkökantaa.

Työterveyskulut vuonna 2008 olivat kohtuutasolla eli 312 €/htv (vuonna 2007 270 €/htv). Vuonna 2008 airauspoissaoloilmoituksia rekisteröitiin 301 tapahtumaa, joista suurin osa oli lyhyitä poissaoloja, 2-3 päivää kestäviä, mihin esimies voi myöntää luvan. Vuonna 2008 sairauspoissaolopäiviä oli 5,2 päivää henkilötyövuotta kohden, kun vuonna 2007 sairauspäiviä oli 4,73 päivää henkilötyövuotta kohden. Eläkkeelle jäi kuluneen vuoden aikana 2 henkilöä, työkokeilussa oli yksi henkilö ja yksilöllisessä kuntoutuksessa 5 henkilöä. Yliopistomuutoksen vaikutus ei näkyvästi heijastu vuoden 2008 sairauspoissaoloihin. Fabriikin remonttivaiheen vaikutus voi työterveyshuollon mielestä lisätä hieman lyhyitä poissaoloja.

Taulukko 33. Sairauspoissaolot 01.01.2008-31.12.2008

Poissaolopäiviä	Tapahtumien lkm
1 pv	60
2-3 pv	132
4-10 pv	75
11-60 pv	27
61-90 pv	4
91-180 pv	1
yli 180 pv	2
<b>Yhteensä</b>	<b>301</b>

\* Alle 3 päivää kestävästä poissaoloista ei vaadita lääkärin todistusta, perustuvat henkilöiden omaan ilmoitukseen ja esimiehen lupaan

Taulukko 34. Henkilöstön lomat, vapaat yms. poissaolot (pl. vuosilomat)

	Henkilöä				Henkilöä				Henkilöä		
	2006	2007	2008		2006	2007	2008		2006	2007	2008
<b>Vanheim-pain lomat</b>				<b>Opintovapaa yms.</b>				<b>Sairaus yms.</b>			
Hoitovapaa	3	3	7	Opintovapaa	2	1	1	Kuntoutus	6	6	5
Isyyssvapaa	5	8	7	Vuorotteluvapaa	5	4	2	Sairaus	144	130	153
Äitiysloma	8	12	9	Ammattiyhdistyskoul	15	11	7	Työtapaturma	3	3	4
<b>Yhteensä</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>153</b>	<b>139</b>	<b>162</b>

## Henkilöstöstrategia ja kehittämistoimenpiteet

Vaasan yliopiston strategiassa vuodelle 2012 on käsitelty myös henkilöstrategista ulottuvuutta. Yliopistoon on keväällä 2008 perustettu Koulutusryhmä, jossa sovitaan strategian mukaisista toimenpiteistä osaamisen vahvistamisen ja kansainvälisyyskoulutuksen osalta. Yliopisto valmistautuu uudistettuun yliopistoon Levón-instituutin tarjoamalla vuonna 2008 aloitetulla ja vuoteen 2010 kestäväällä valmennusohjelmakokonaisuudella.

Yliopisto on panostanut vuosien 2007 ja 2008 aikana henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointiin perustamalla Hyvinvointitoimikunnan. Toimikunta edistää koko yliopiston tasolla työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä sekä tukee yliopiston henkilöstöjohtamista.

Yliopistossa on lisäksi muutoksen valmistelun, suunnittelun ja toimeenpanon tueksi perustettu Yliopistomuutoksen ohjausryhmä, joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa hallintojohtajan johdolla ja kartoittaa yliopistomuutoksen kenttää, sekä ns. HEPO -ryhmä

(Henkilöstöpoliittiset muutokset), joka käy läpi henkilöstöpäällikön kanssa henkilöstöön liittyviä muutoksia. Molemmista ryhmissä on edustajia eri yksiköistä ja eri järjestöistä. Konkreettiset muutokset käsitellään YT-toimikunnassa.

Palkkaus on ollut vielä vuosien 2008-2009 aikana keskitetty. Yksiköt ovat aloittaneet uuteen yliopistoon orientoitumisen perehtymällä toiminnanohjausjärjestelmän mukaiseen palkkabudjetointiin vuoden 2008 lopussa. Palkkausjärjestelmän toimivuutta seurataan ja kehitetään sekä opetus- ja tutkimushenkilöstön että muun henkilöstön arviointiryhmissä, tasa-arvotoimikunnassa ja työnantajatasolla. Erityisesti painopiste on tilastoinnin, seurannan ja raportoinnin kehittämisessä. Toiminnanohjauksen kehittämien on osa talous- ja henkilöstöhallinnon toimintojen integrointia. Vuonna 2008 alettiin selvittää tulospalkkiomahdollisuutta pilottiyksikkö Levónin kanssa.

Henkilöstöpoliittiset linjaukset laaditaan vuoden 2009 aikana uuden yliopistolain edellytysten mukaisesti.

### **Henkilöstö- ja johtamiskoulutus**

Henkilöstökoulutuksiin osallistui Vaasan yliopistossa vuonna 2008 yhteensä 609 henkilöä. Pääpaino henkilöstökoulutuksessa oli järjestelmien käyttöopastuksissa (palkkausjärjestelmään liittyvästä HR:stä ja työajankohdennusjärjestelmä SoleTM:stä) sekä muutostilanteisiin liittyvissä infoissa ja kahdessa koulutusohjelmassa. Yliopistossa järjestettiin palvelu- ja muutososaamisen koulutusohjelmat. Koulutuksia järjestettiin 19 kertaa ja niihin osallistui 16–18 henkilöä joka kerta. Tiedekirjasto Tritonia järjestää pitkäkestoista yliopistopedagogiikkakoulutusta yhdessä Tampereen yliopiston kanssa. Joulukuussa 2008 järjestettiin johdon konsultaatio, jota jatketaan seuraavana vuonna. Johdon konsultaatiossa pohditaan johdollisia valmiuksia muutosten kohtaamiseen. Alkuvuonna jatkui vielä Yliopistojen palvelukeskus Certiaan liittyvät prosessien mallintamiset ja niiden pohjalta tehdyt kehittämistoimenpiteet. Etenkin yliopiston keskitetty talous- ja henkilöstöhallinto on osallistunut eri projektien kautta yliopiston pilotointiin liittyvään työskentelyyn. Yliopiston eri yksiköissä tehdään myös laatuprojektia, jolla valmistaudutaan vuonna 2011 toteutettavaan auditointiin. Laatuprojektissa kuvataan yksikköjen kaikki toiminta kokonaisuutena ja eritellään pieniin osiin. Keskitetyn henkilöstökoulutuksen kustannukset olivat vuonna 2008 noin 388 €/htv. Tähän ei sisälly menetetyn työajan eikä Oppimiskeskuksen järjestämän koulutuksen kustannukset.

Lokakuussa käynnistettiin kolme valmennusohjelmaa yhteisellä aloitusinfolla. Valmennusohjelmat järjestetään vuosien 2008–2010 aikana ja siihen kuuluu johtamis-, talous- ja muutuskoulutusohjelmat. Loppuvuoden aikana ehdittiin järjestää kaksi kertaa muutuskoulutusta.

### **Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä toiminta**

Yliopistossa toimii vuonna 2007 perustettu *Hyvinvointitoimikunta*, joka kehittää yliopiston työhyvinvointia kokonaisuutena. Hyvinvointitoimikunnan alaisuudessa on kaksi työryhmää eli Liikunta- ja virkistysryhmä (kattaa lakisäätöisen virkistystoiminnan) sekä Terveysryhmä. Toimikunnan tehtävänä on kehittää sekä henkilökunnan että opiskelijoiden hyvinvointia. Ryhmissä ja toimikunnassa on yliopiston henkilöstön sekä ylioppilaskunnan että keskeisempien sidosryhmien jäseniä (esim. YTHS:n ja Työterveyshuollon edustajat). Vuonna 2008 toimikunta järjesti kaksi kuntoremonttia, joihin osallistui yhteensä 20 henkilöä.

Kuntoremontit järjestettiin touko- ja lokakuussa. Yliopisto on jakanut kiiteltäviä TYKY-seteleitä lisäämään henkilöstön jaksamista liikunnan avulla. Muita toimikunnan järjestämiä tapahtumia vuonna 2008 olivat kesäkuinen TYKY-päivä ja osallistuminen muihin liikuntatapahtumiin, erilaiset asiantuntijaluennot ja kurssit, liikuntavuorot, hierojapalvelu, konserttiliput, pikkujoulut ja erilaiset teemaillat. Hyvinvointitoimikunnan vuosikertomuksessa on toimikunnan työstä tarkempi kuvaus.

Vuonna 2008 *Tasa-arvotoimikunta* kokoontui 6 kertaa keskittyen esteettömyysasioihin. Syksyllä järjestettiin tasa-arvoseminaari teemalla Tasa-arvoiset oppimismahdollisuudet. Tilaisuudessa puhuivat rehtorin ja toimikunnan puheenjohtajan lisäksi Erilaisten oppijoiden liitosta Marja-Sisko Paloneva ja ESOK:sta Merja Ylönen. Seminaarin jälkeen järjestettiin Mathildan aulaan opiskelijoille suunnatut messut.

*Työsuojelutoimikunta* keskitti toimintansa edellisvuoden tapaan Fabriikin remontin seurantaan ja siinä ilmenneisiin asioihin. Kiinteistöpäällikkö tiedotti toimikuntaa remontin vaiheista, sen aikana esiin tulleista ongelmista ja miten näihin on pyritty reagoimaan. Fabriikin työntekijöille haittaa ovat aiheuttaneet vaihtuvat aikataulut, remontin lykkääntyminen ja tästä seurannut epäselvä takaisinmuutto sekä remontista aiheutunut melu, pöly jne. Toimikunta muodostuu henkilöstöjärjestöjen edustajista sekä työsuojelupäälliköstä, turvallisuuspäälliköstä ja pääluottamusmiehestä. Työterveyshoitaja ja tarvittaessa työterveyslääkäri ovat osallistuneet Työsuojelutoimikunnan kokouksiin asiantuntijoina.

Yliopistossa toimii lisäksi *Muutoksen ohjausryhmä* sekä *Muutoksen tukiryhmä* (ns. *HEPO-PAKE – ryhmä*). Muutoksen ohjausryhmään kuuluvat hallintohenkilöstön muutokseen läheisesti liittyvien järjestöjen edustajat sekä edustajia yksiköistä sekä yliopistopalveluista. Vuonna 2008 ryhmä kokoontui 4 kertaa. Muutoksen tukiryhmä keskittyy henkilöstön asemaan muutostilanteissa ja se muodostuu yliopiston eri ryhmien edustajista. Ryhmän toiminta on pyörinyt palvelukeskusuudistuksen ympärillä. Loppuvuodesta ryhmän toimintaa kuitenkin päätettiin jatkaa ja fokusta siirtää yleisesti henkilöstön asemaan muutostilanteissa. Ryhmä kokoontui tarvittaessa, alkuvuoden aikana useasti.

### **Työtyytyväisyyskysely**

Yliopistossa toteutetaan vuosittain työhyvinvointia tutkiva Valtiovarainministeriön työhyvinvointibarometri. Työtyytyväisyysbarometri on Valtion työmarkkinailaitoksen johtamisen ja kehittämisen väline, jolla seurataan vuosittain työyhteisön tilaa ja kehitystä. Vuoden 2008 barometri toteutettiin lokakuussa. Tulokset olivat samansuuntaisia kuin aiempina vuosina. Kyselyn vastausprosentti oli 53. Kysymykset koskivat yleisesti työtyytyväisyyttä, johtamista, palkkausjärjestelmää, työterveyshuoltoa, hyvinvointitoimintaa ja yliopistossa tapahtuvia muutoksia. Kysymyksiin vastattiin Likertin asteikolla 1-5 ja Vaasan yliopiston tulokset ovat keskiarvoltaan noin 3, eli hyvä. Tyytyväisiä yliopistossa oltiin työn haasteellisuuteen, työilmapiiriin ja yksiköiden toimivuuteen. Tyytymättömyys koski aikaisempien vuosien tapaan palkkausjärjestelmää, tiedonkulkua, Fabriikin remonttia sekä määräaikaista työ- ja virkasuhteita. Kyselyn tuloksia tarkastellaan tasa-arvo- ja hyvinvointitoimikunnissa sekä yhteisesti henkilökunnalle järjestettävässä keskustelutilaisuudessa keväällä 2009, jonka jälkeen yksiköillä on mahdollisuus käsitellä tuloksia oman henkilöstönsä kanssa. Kyselyssä pyrittiin löytämään mahdolliset kehittämiskohteet.

### **Palkkausjärjestelmäuudistus**

Tarkentava virka- ja työehtosopimus yliopistojen palkkausjärjestelmän käyttöönotosta (VPJ) solmittiin 21.6.2006. Järjestelmä perustuu tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin, ja on näin tuonut uusia vaatimuksia yksiköihin, esimiehille ja työnantajalle. Yliopistoissa on käytössä kaksi arviointijärjestelmää, opetus- ja tutkimushenkilöstöön sovellettava järjestelmä sekä muuhun henkilöstöön sovellettava järjestelmä. Molemmissa järjestelmissä arviointiryhmät käsittelevät tehtävien vaativuusarvioinnit ja suhteuttavat ne muihin samankaltaisiin tehtäviin ja yliopiston kokonaisuuteen. Lopullisen päätöksen tehtävän vaativuustasosta ja henkilökohtaisen suoriutumisen tasosta vahvistaa aina työnantaja. Palkkausjärjestelmään liittyvä yhteistyö ja kehittäminen tapahtuu yhteistyössä arviointiryhmien (ml. järjestöt), henkilöstöpalveluiden, yksiköiden johdon ja työnantajan kanssa.

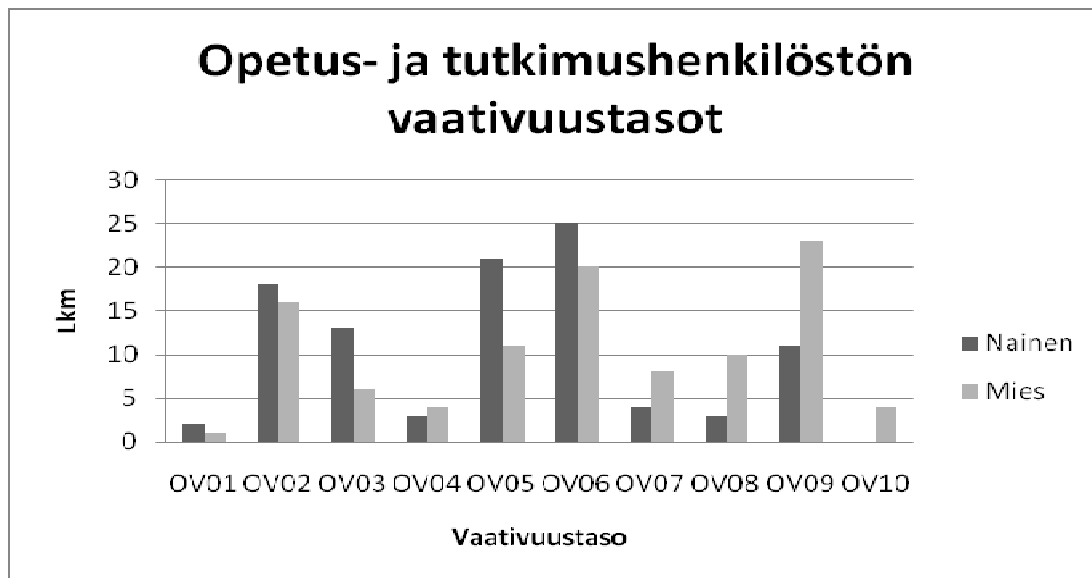
Palkkausjärjestelmään liittyvät arvioinnit käsitellään Vaasan yliopistossa sähköisesti Personec HR-järjestelmän avulla, joka otettiin käyttöön vuonna 2007. Järjestelmän käyttöönotto on helpottanut huomattavasti arviointien käsittelyä arviointikierroksilla. Vuoden 2008 aikana käytiin sopimuksen mukaiset arviointikierrokset koko muulle henkilöstölle ja osalle opetus- ja tutkimushenkilöstä. Opetus- ja tutkimushenkilöstön vaativuustasojen 5-11 osalta arviointi tulee suorittaa vähintään kolmen vuoden välein, joten vuonna 2008 arviointikierros oli vapaaehtoinen.

Opetusministeriö toimitti vuoden 2008 aikana palkkausjärjestelmään liittyviä tilastoja, joissa oli mm. vertailtu yliopistojen keskiarvopalkkoja, takuupalkkaisten määrää, vaativuustasoja eri nimikkeillä sekä suoriutumistasojen keskiarvoja. Keskimääräisesti kaikissa tilastoissa Vaasan yliopiston keskiarvopalkka oli huomattavasti yliopistojen keskiarvon yläpuolella, takuupalkalla oli vähän henkilöitä ja vaativuustasot olivat melko korkeat. Sen sijaan henkilökohtaisen suoriutumisen taso oli melko matala, lähes kaikissa tilastoissa keskiarvon alapuolella. Vaasan yliopiston omien tilastojen mukaan keskiarvopalkka on noussut vuoden 2008 aikana 6,5 % sellaisten henkilöiden osalta, jotka ovat olleet palvelussuhteessa koko tarkasteluperiodin ajan. Opetusministeriön ja yliopiston omia tilastoja on käsitelty molemmissa arviointiryhmissä, tasa-arvotoimikunnassa, infotilaisuuksissa ja niistä on tiedotettu yksiköille sekä luottamusmiehille. Tilastot ovat myös nähtävillä yliopiston intranetissä.

Vuosittain toteutettavassa VM:n työhyvinvointibarometrissa on valtion palkkausjärjestelmään liittyen muutama kysymys. Kysymyksissä tarkastellaan henkilöstön mielipiteitä palkkausjärjestelmästä ja sen oikeudenmukaisuudesta sekä mahdollisuuksista vaikuttaa järjestelmän kehittämiseen ja kehityskeskusteluista. Vuonna 2008 palkkausta koskevien kysymysten keskiarvo oli 2,68 Likertin asteikolla 1-5. Avoimissa vastauksissa järjestelmä sai rakenteestaan positiivista palautetta, mutta moni koki resurssien niukkuuden järjestelmän tarkoituksen toteuttamisen esteenä.

Haasteena palkkausjärjestelmän kehittämisessä on myös yksiköille siirtyvä palkkabudjetointi osana toiminnanohjausjärjestelmää.

Kuvio 35. Opetus- ja tutkimushenkilöstön vaativuustasojen jakauma sukupuolittain 31.12.2008.



Kuvio 36. Muun henkilöstön vaativuustasojen jakauma sukupuolittain 31.12.2008

