

VAASAN YLIOPISTO

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2009

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

Taustaa

Vaasan yliopisto on strategian mukaan monialainen liiketoimintaorientoitunut tiedeyliopisto, jossa tutkimusryhmät ja koulutusohjelmat ovat keskeisessä asemassa.

Tiedekuntien toimintakertomusten (2009) mukaan opetus- ja tutkimustehtäviä on suunnattu oppiaineiden sisällä yliopiston strategiassa mainituille painoaloille, ja tiedekuntien henkilöstösuunnitelmat on päivitetty strategiassa mainittujen linjausten mukaisiksi. Samalla on otettu huomioon johtamisjärjestelmän ja tiedekuntarakenteiden muuttuminen vuoden 2010 alussa.

Vaasan yliopisto on siirtymässä vaiheittain tutkijoiden ja opettajien uramallin mukaiseen henkilöstörakenteeseen. Ensimmäiset uramalliin liittyvät nimikemuutokset ja uudet uramallin mukaiset henkilöstörekrytoinnit toteutettiin vuonna 2009. Kuluvan vuoden aikana sovittiin myös uramalliin kuuluvien henkilöryhmien kelpoisuudesta, arviointimenettelystä sekä tutkimus- ja opetustyön suhteista.

Vaasan yliopiston hallintoa on koko tulossopimuskauden aikana kehitetty systemaattisesti strategian linjausten mukaisesti, ja tätä kehitystyötä jatkettiin vuonna 2009. Hallinnon kehittämisen ensimmäisenä vaiheena oli selkiinnyttää talous- ja henkilöstöhallinnon prosesseja ja hankkia osa talous- ja henkilöstöhallinnon palveluista Yliopistojen palvelukeskus Certiasta. Yliopisto aloitti Certian asiakkaana 1.9.2008 lukien ja nyt toiminta on vakiintumisvaiheessa. Yliopisto siirtyy palveluista maksavaksi asiakkaaksi vuoden 2010 aikana. Palvelukeskukseen siirtymisen yhteydessä (2007 – 2008) yliopistossa selkeytettiin talous- ja henkilöstöhallinnon prosesseja, ja vuonna 2009 jatkettiin muiden toimintojen selkiinnyttämistä.

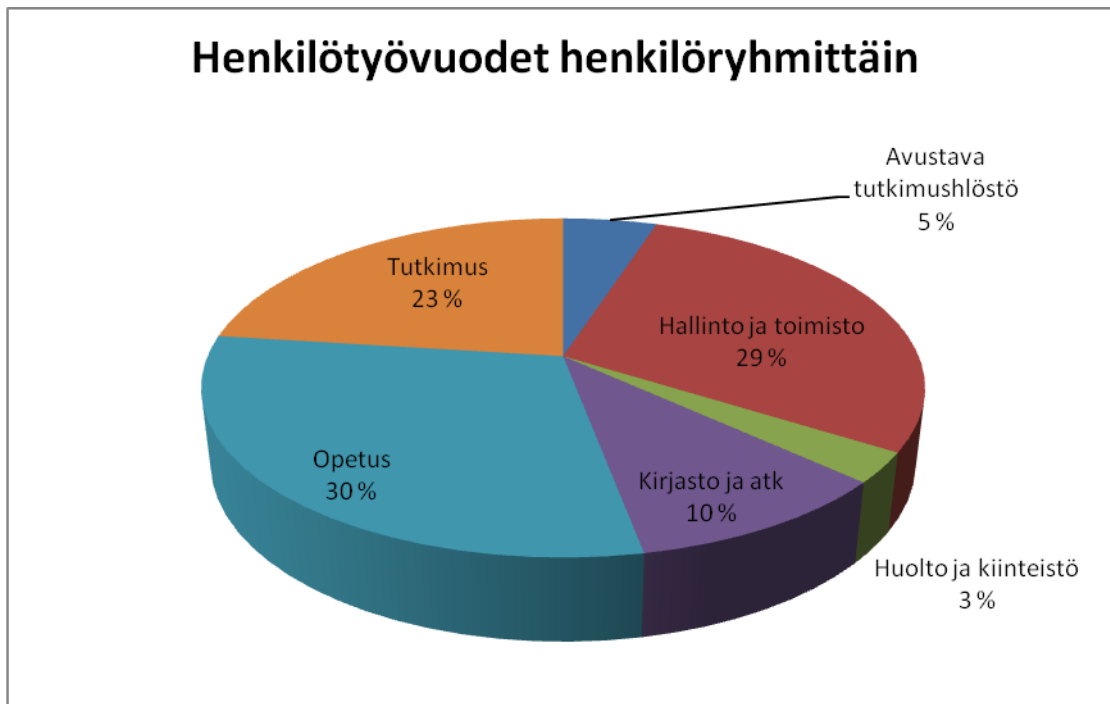
Yliopistohallinnon toinen kehittämisvaihe käynnistyi hallituksen 19.4.2009 tekemällä päätöksellä. Tämän päätöksen mukaan yliopistohallintoa ryhdyttiin organisoimaan uudelleen tehokkaammaksi ja yliopiston perustehtävää entistä joustavammin ja koordinoitummin palvelevaksi kokonaisuudeksi. Kehittämistyön tuloksena Vaasan yliopiston hallinto organisoitiin yliopistopalveluiden vetämäksi, kaikkia tulosyksiköjä palveleviksi kuudeksi prosessiksi ja kahdeksi toiminnoksi. Prosesseja ovat opintoasiat, talousasiat, henkilöstöasiat, tutkimus- ja innovaatiopalvelut, kansainväliset asiat ja viestintä. Näistä eniten uudentyypisenä aloittaa tutkimus- ja innovaatiopalvelut. Toimintoja ovat tietohallinto ja tilapalvelut.

Samalla luovuttiin tiedekuntien erillisestä hallinnosta. Tiedekuntien hallintoa edustavat kokopäiväinen dekaani, hallintopäällikkö ja osassa tiedekuntia hallintosihteeri. Yliopistopalvelun organisoinnin aikana toteutettiin sisäinen haku koskien yhteensä 20 työtehtä-

vää, jossa haettiin henkilöitä prosessien muuttuneisiin työtehtäviin. Lisäksi työtehtävien mukaisia nimikemuutoksia tehtiin vuosien 2008 – 2009 aikana 45 kappaletta. Prosessimallisessa yliopistopalveluissa on yhteensä 113 henkilöä. Uusi yliopistopalvelun organisaatio on toiminnassa 1.1.2010 lukien. Suunnittelu- ja toteutusvaiheen aikana järjestettiin useita henkilöstölle suunnattuja tiedotus- ja kyselytilaisuuksia sekä hankittiin muutoksentukikoulutusta.

Yliopiston taloushenkilöstö oli vuoden 2009 syyskauden kiinni massiivisessa SAP-järjestelmän käyttöönottoprojektissa ja SAP -koulutuksessa. Järjestelmään siirtyminen ja uuden yliopiston talouteen ja rahoitukseen liittyvät muutokset työllistivät ja kuormittivat taloushenkilöstöä sekä lisäsivät yksiköiden muutostyötä. Kuitenkin tiedekuntien toimintakertomusten mukaan uusien hallinnollisten sähköisten järjestelmien käyttöönotto on sujunut kohtuullisen hyvin. Tiedekuntien mukaan järjestelmät kuormittavat etenkin esimiehiä järjestelmän käyttöönottovaiheessa, mutta tuovat etua ja tehokkuutta toimiesseen kunnolla. Syksyllä 2009 myös alkoi SAP-HR -järjestelmäprojekti, joka muuttaa henkilöstöhallinnon asioiden hoitamista ja menettelyjä. Matka-asioiden käsittely muuttuu ensimmäisenä syksyllä 2010.

Kuvio 22. Henkilökunnan määrä



Opetus: Professorit, lehtorit, yliopistonlehtorit, päätoimiset tuntiopettajat, yliopisto-opettajat, sivutoiminen tuntiopetus

Tutkimus: Yliassistentit, assistentit, tohtorikoulutettavat, tutkijat, tutkijatohtorit, graduate school, avustava tutkimushenkilöstö

Vaasan yliopistossa tehtiin vuonna 2009 yhteensä 431 henkilötyövuotta (vuonna 2008 427 htv). Henkilötyövuosien määrä alkaa monien muutosten jälkeen vakiintua ja painotua lievästi opetus- ja tutkimushenkilöstön määrän kasvuun. Vuonna 2009 opetus- ja tutkimushenkilöstön määrä koko henkilökunnasta oli 58 % henkilötyövuosista ja vuonna 2008 luku oli 56 %. Yliopistohallinnon uudelleen järjestäytyminen prosessimalliseksi

si toiminnaksi vakiinnuttaa hallintohenkilöstön määrää. Vuonna 2009 tehdyistä henkilötyövuosista 30 % kohdistui opetukseen, 23 % tutkimukseen ja 5 % opetusta ja tutkimusta avustavaan toimintaan (kuva 22). Yliopistossa työskenteli vuoden 2009 lopussa 438 henkilöä, kun vastaava luku vuoden 2008 lopussa oli 425 henkilöä (taulukko 23).

Ulkomaalaisten osuus yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstöstä oli 7,1 % (17 henkilöä). Nämä jakautuivat henkilöryhmittäin seuraavasti: 1 professori, 6 lehtoria, 1 yliassistentti, 2 assistenttia, 4 tutkijaa, 1 opetuksen ja tutkimuksen apuhenkilö ja 2 tutkijakoulutettavaa (Graduate School).

Henkilöstömäärän kasvaminen on kohdistunut taulukon 23 mukaan muussa henkilöstössä kirjastohenkilökuntaan ja opetus- ja tutkimushenkilöstössä tutkijoihin, tutkijatohtoreihin sekä opetuksen ja tutkimuksen apuhenkilöstöön, pääosassa määräaikaisiin tehtäviin. Vuonna 2009 yliopiston pääpalvelussuhde oli edelleen virkasuhde, ja vuoden 2009 lopussa henkilöstöstä virkasuhteisia oli 324 ja työsopimussuhteisia 114 henkilöä.

Urarakennemallin mukaisia nimikkeitä alettiin osittain käyttää vuonna 2009. Taulukon 23 uudet nimikkeet on merkitty sulkeisiin ja ne on ryhmitelty aikaisemman jaotteen mukaisesti. Kaikki vapautuvat opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävät täytettiin uusilla urarakennemallin mukaisilla nimikkeillä. Uramalliin siirtymistä jatketaan vuoden 2010 aikana.

Taulukko 23. Vaasan yliopiston henkilöstörakenne 2007 – 2009 henkilöryhmittäin ja yksiköittäin

Henkilöryhmä	2007	2008	2009
Professorit	53	54	54
Lehtorit (ml. yliopistonlehtorit)	54	53	55
Päätoimiset tuntiopettajat (ml. yliopisto-opettajat)	7	8	6
Yliassistentit	23	23	18
Assistentit (ml. tohtorikoulutettavat)	35	26	27
Tutkijat (ml. tutkijatohtorit)	39	49	53
Opetuksen ja tutkimuksen apuhenkilökunta	17	17	22
Graduate school	9	8	10
Opetus- ja tutkimushenkilökunta yhteensä	237	238	245
Kirjastohenkilökunta	23	21	30
ATK-henkilökunta	23	22	21
Hallinto- ja toimistohenkilökunta	138	128	125
Huolto- ja kiinteistöhenkilökunta	14	13	14
Työnantajavirkamiehet	3	3	3
Muu henkilökunta yhteensä	201	187	193
Koko henkilöstö yhteensä	438	425	438

Henkilöstö yksiköittäin	Yht.	Opet./ tutk.	Muu henk.
Humanistinen tiedekunta	67	54	13
Kauppateellinen tiedekunta	109	94	15
Teknillinen tiedekunta	71	61	10
Hallintotieteiden tiedekunta	32	28	4
Yliopistopalvelut	69		69
Tiedekirjasto Tritonia	37		37
Levón-instituutti	32	8	24
Vaasan yliopisto, Seinäjoki	4		4
Atk-keskus	17		17
Koko henkilöstö yhteensä	438	245	193

Yksiköittäin tarkasteltuna muiden tiedekuntien henkilöstömäärä on pysynyt suhteellisen tasaisena. Teknillisen tiedekunnan henkilöstömäärä on kasvanut 11 henkilöllä (60 henkilöä vuonna 2008). Näistä 9 henkilöä on lisäystä opetus- ja tutkimushenkilöstöön. Vaasan yliopiston Seinäjoen yksikön henkilöstö on vähentynyt 8 henkilöstä neljään. Seinäjoen yksikkö liitetään osaksi Levón-instituuttia 1.1.2010, jolloin instituutin toimipaikat ovat Vaasassa ja Seinäjoella.

Taulukko 24. Uusien virkojen ja toimien perustaminen 2007 – 2009

	2007 OPHE	2007 MUHE	2008 OPHE	2008 MUHE	2009 OPHE	2009 MUHE
Virat	1	-	-	1	-	-
Toimet	-	1	-	8	2	6
Yhteensä	1	1	-	9	2	6

Taulukon 24 mukaisesti vuonna 2009 uusia toimia perustettiin 8 kappaletta, joista 6 perustettiin muun henkilöstön puolelle. Yliopistoon opetus- ja tutkimushenkilöstön puolelle perustettiin rehtorin päätöksellä kaksi tutkijatohtorin tehtävää tukemaan tutkijauramallin toteutumista. Muun henkilöstön tehtävistä perustettiin humanistiseen tiedekuntaan amanuenssin tehtävä, viestinnän yksikköön verkkoviestinnän suunnittelijan tehtävä, opiskelupalveluihin opintoasian suunnittelijan ja uraohjaajan tehtävät, kansainvälisiin asioihin kansainvälisten asioiden koordinaattorin tehtävä ja Levón-instituuttiin tutkijan tehtävä.

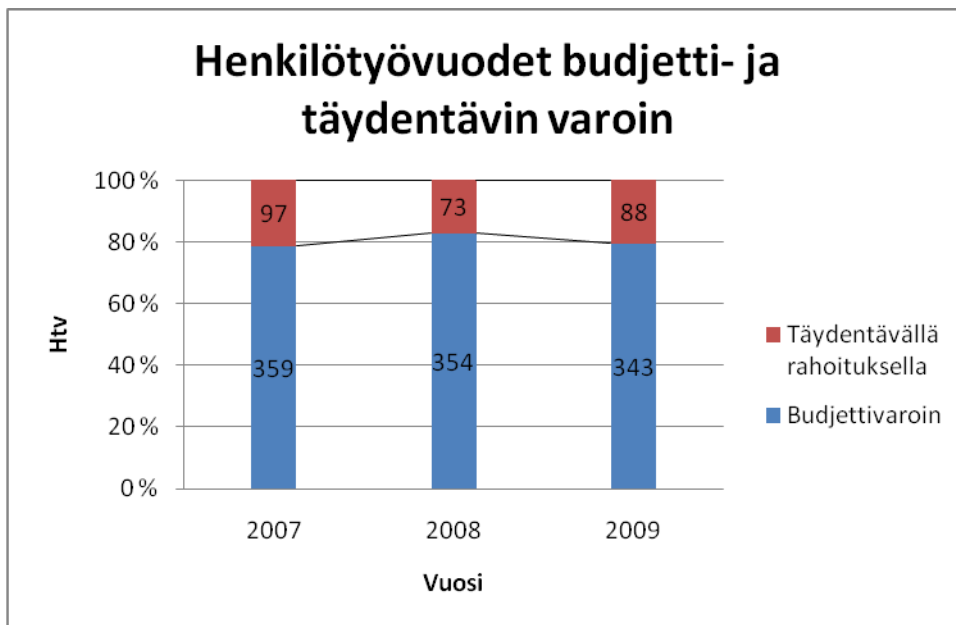
Taulukko 25. Vakinaiset ja määräaikaiset virka- ja työsuhteet 2007 – 2009

Virka- ja työsuhteet		2007	2008	2009
Vakinaisia	lkm	247	241	242
	%	56,4%	56,7%	55,3%
Määräaikaisia	lkm	191	184	196
	%	43,6%	43,3%	44,7%
Yhteensä		438	425	438
Aidosti määräaikaisia lkm		90	84	82

Vuoden 2009 lopussa Vaasan yliopistossa oli vakinaisessa palvelussuhteessa 242 henkilöä eli 55,3 % koko henkilöstöstä. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 196 henkilöä eli 44,7 % (taulukko 25). Tästä määrästä 58,2 % on ns. työn luonteen perusteella määräaikaisissa palvelussuhteissa, kuten viransijaisina, avoimen viran hoitajina, määräaikaisten lahjoitusprofessuurien hoitajina, yliassistentteina, assistentteina, harjoittelijoina tai tutkijakoulutettavina. Assistenttien ja yliassistenttien viroissa palvelussuhteen pituus on määritelty asetuksella, ja ulkopuolisin varoin perustettujen lahjoitusprofessuurien virkaajan pituus määritellään työn luonteen perusteella (myös uuden uramallin mukaiset tohtori- ja tutkijakoulutettavien tehtävät on luokiteltu määräaikaisiksi). 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 2009 lopussa 18,7 % kaikista palvelussuhteista. Vuonna 2008 vastaava luku oli 19,8 % ja vuonna 2007 20,5 %. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2008 lopussa 56,7 % henkilöstöstä, eli 241 henkilöä.

Taulukko 26. Henkilötyövuodet budjetti- ja täydentävin varoin 2007 – 2009



Sisältää sivutoimisen tuntiopetuksen, tuntipalkkaiset ja siviilipalvelussuhteiset

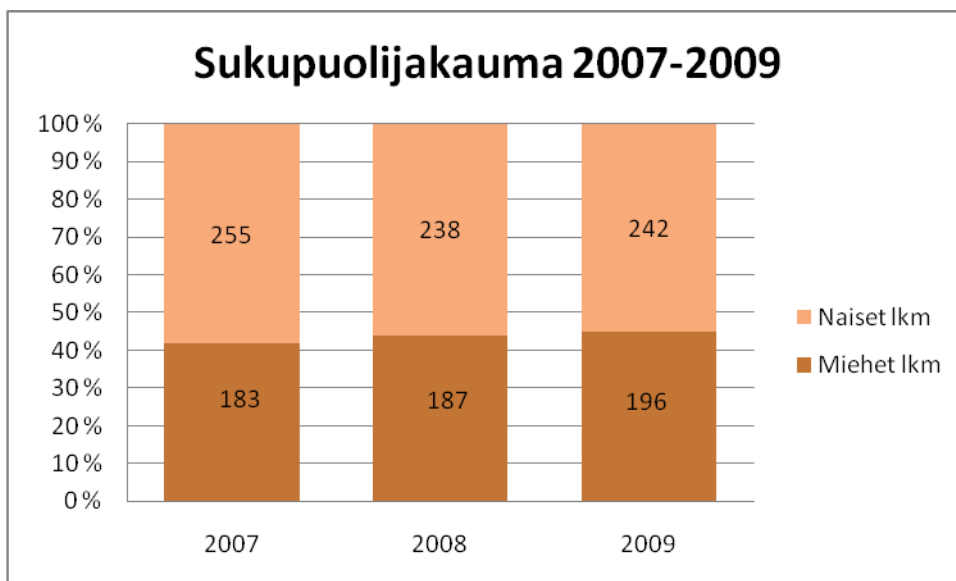
Henkilötyövuosien rahoituspohja on pysynyt viime vuosina suhteessa samalla tasolla. Vuonna 2009 budjettivarojen osuus henkilötyövuosista oli 343 henkilötyövuotta, eli 79,6 %. Täydentävän rahoituksen osuus oli 20,4 %, eli 88 henkilötyövuotta. Vuonna 2008 budjettivarojen osuus oli 82,9 % ja täydentävän rahoituksen osuus 17,1 %.

Taulukko 27. Keski-ikä 2007 – 2009 (keskiarvo)

Vuosi	Miehet (v)	Naiset (v)	Kaikki (v)	Alle 30 v %	Yli 45 v %
2007	42,3	41,5	41,8	16,0	37,9
2008	42,2	41,7	41,9	16,9	39,3
2009	42,2	41,8	42,0	18,5	41,1

Vaasan yliopiston ikärakenne on pysynyt samanlaisena viime vuosina. Henkilöstön keski-ikä on 42 vuotta, ja yli 45-vuotiaiden osuus on 41,1 %. Eläkkeelle jäi vuonna 2009 neljä henkilöä. Professoreita eläkkeelle jääneistä on kaksi henkilöä.

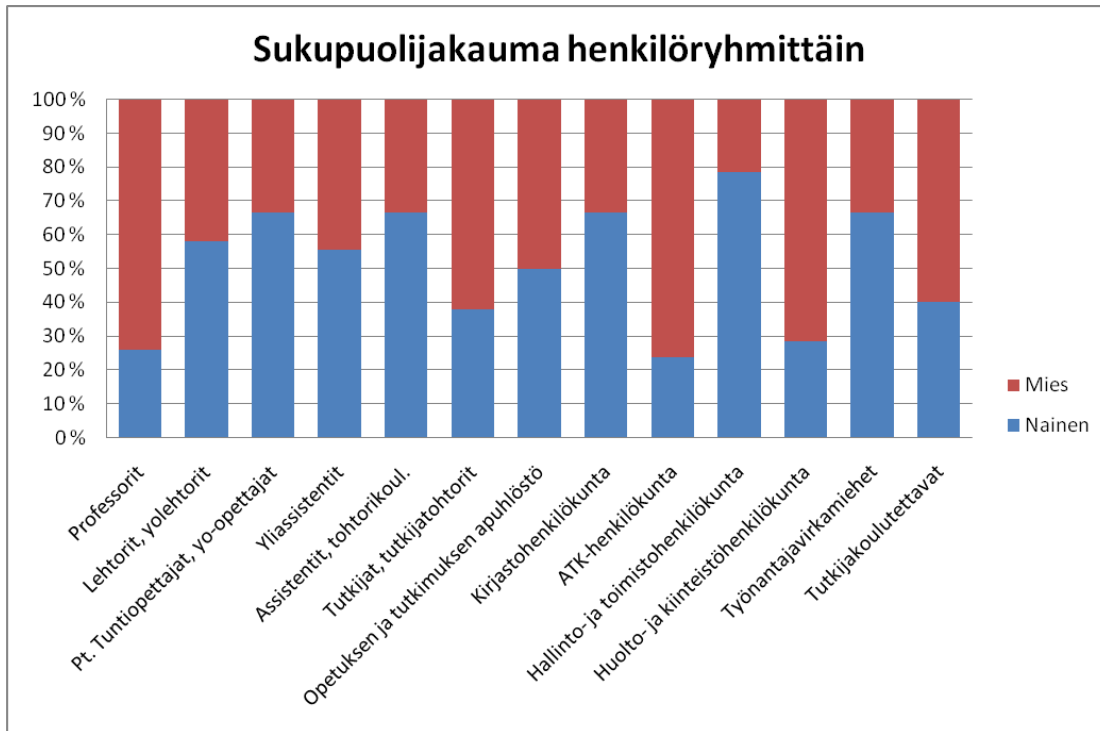
Taulukko 28. Sukupuolijakauma 2007 – 2009



Sukupuolijakaumasta on havaittavissa, että Vaasan yliopistossa miesten osuus koko henkilöstöstä on kasvanut tasaisesti muutaman viime vuoden aikana. Tästä huolimatta yliopiston henkilökunnasta enemmistö on vielä naisia. Tällä hetkellä miehiä on 196 henkilöä eli 44,7 % koko henkilökunnasta ja naisten määrä on 242 henkilöä eli 55,3 %.

Henkilöryhmittäin tarkasteltuna (taulukko 29) miehiä on enemmistö professoreina, tutkijoina, atk-henkilökunnassa, huolto- ja kiinteistöhenkilökunnassa sekä tutkijakoulutettavina. Naisia on valtaosa etenkin hallinto- ja toimistohenkilökunnassa, päätoimisissa tuntiopettajissa, kirjastohenkilökunnassa ja assistenteissa.

Taulukko 29. Henkilöstön rakenne- ja sukupuolijakauma 31.12.2009



Koulutustasoindeksi on pysynyt samalla tasolla vuosina 2007 – 2009. Vuonna 2009 tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus koko henkilöstöstä oli 29,5 %, eli 129 henkilöä. Tutkijakoulutuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä henkilöitä, jotka ovat suorittaneet liseniaatin tai tohtorin tutkinnon. Muun korkeakoulututkinnon oli suorittanut 150 henkilöä, eli 34,2 %. Vuonna 2008 muun korkeakoulututkinnon oli suorittanut 160 henkilöä, eli 37,6 %, kun taas tutkijakoulutuksen suorittaneita oli 130.

Taulukko 30. Koulutustaso 2007 – 2009

Vuosi	Tutkijakoulutus (liseniaatti/tohtori)		Muu korkeakoulututkinto		Koulutustaso- indeksi	N
	lkm	%	lkm	%		
2007	132	30,1	143	32,6	6,0	438
2008	130	30,6	160	37,6	6,2	425
2009	129	29,5	150	34,2	6,0	438

Vuonna 2009 lahjoitusprofessuureja oli Vaasan yliopistossa 6. Vuonna 2009 kutsumennettelyllä ei täytetty yhtään professuuria.

Terveys ja työkyky

Vaasan yliopisto hankkii terveyshuoltopalvelut Suomen Terveystalo Oyj:ltä. Työterveyshuoltosopimuksen sisältönä on valtiovarainministeriön suositusten mukainen ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta sekä yleislääkäritasoinen avosairaanhoito.

Yhteistyössä Terveystalon kanssa on vuonna 2009 kiinnitetty erityisesti huomiota henkilökunnan jaksamiseen yliopiston muutostilanteessa. Työterveyshoitajan mukaan muutoksen vaikutukset ovat näkyneet hänen kampusvastaanotollaan. Keskimäärin vastaanotolla käy noin 20 henkilöä/vastaanotto. Kampusvastaanotto, torstaisin klo 8-12, on vakiinnuttanut toimintansa ja palvelua pidetään tärkeänä, sekä työntekijöiden että työnantajan puolesta. Vuoden lopusta kampusvastaanotto sai myös uudet asianmukaiset tilat käyttöön Fabriikissa.

Fabriikki-rakennuksen kattava peruskorjaus valmistui vuonna 2009 ja rakennus on vaiheittain otettu käyttöön. Henkilökunnan viihtyvyys tiloissa on vähitellen parantunut. Mahdollisiin epäkohtiin on reagoitu heti, ja tarvittavia järjestelyitä tai korjaustoimenpiteitä on tehty. Humanistisen tiedekunnan toimintakertomuksessa nousi esiin Fabriikin remontin aiheuttamat ongelmat työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyen. Vuoden 2009 alkupuoliskolla henkilöstöä rasittivat vielä tilapäiset työskentelytilat ja muutot. Toimintakertomuksesta on kuitenkin nähtävissä luottamus tulevaisuuteen, ja että Fabriikin remontti mahdollistaa tulevaisuudessa hyvät ja ajanmukaiset työskentelytilat siellä oleville työntekijöille.

Työterveyshuollon ennalta ehkäisevien toimenpiteiden lisäksi yliopisto on panostanut oman kuntoremontin järjestämiseen. Kuntoremonttiin osallistui vuonna 2009 yhteensä 20 henkilöä. Remonttiin oli vapaa haku ja valinnoissa kuultiin työterveyshoitajaa. Vuodesta 2007 lähtien yliopiston henkilökunnasta yhteensä 53 henkilöä on osallistunut työnantajan järjestämään kuntoremonttiin. Kuntoremontti kesto on viisi vuorokautta. Kahden vuorokauden seurantajakso on noin puolen vuoden kuluttua itse remonttijaksosta.

Vuonna 2009 työterveyskulut nousivat edellisestä vuodesta, mutta olivat vielä kohtuuttasolla, eli 342 €/htv (312 €/htv vuonna 2008). Sairauspoissaoloja rekisteröitiin yhteensä 328. Suurin osa poissaoloista oli lyhyitä 2-3 päivää kestäviä, joihin esimies myöntää luvan. Vuonna 2009 sairauspoissaolopäiviä oli 4,68 henkilötyövuotta kohden, mikä on vähemmän kun kahtena edellisenä vuotena (vuonna 2008 poissaolopäiviä 5,2 ja vuonna 2007 4,73 henkilötyövuotta kohden). Työterveyden tilastoinnin mukaan sairauspoissaolojen suurimmat aiheuttajat ovat eri tuki- ja liikuntaelinten vaivat sekä mielenterveyteen liittyvät häiriöt, mikä heijastaa yliopiston muutosten myllerrystä viime vuosien aikana.

Toimintakertomuksissa tuli esille, etteivät kokonaistyöajan piiriin kuuluvat työntekijät ilmoita systemaattisesti lyhytaikaisista sairauspoissaoloistaan ja tämä jättää sairauspoissaolotaulukot vain suuntaa-antaviksi.

Vuonna 2009 eläkkeelle jäi yksi henkilö, työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi henkilöä ja osa-työkyvyttömyyseläkkeelle yksi henkilö. Yksilölliseen kuntoutukseen osallistui vuoden aikana yhteensä neljä henkilöä.

Taulukko 31. Sairauspoissaolot 1.1. – 31.12.2009

Poissaolopäiviä	Tapahtumien lkm 2008	Tapahtumien lkm 2009
1 pv*)	60	96
2-3 pv*)	132	131
4-10 pv	75	67
11-60 pv	27	28
61-90 pv	4	1
91-180 pv	1	3
yli 180 pv	2	1
Yhteensä	301	328

*)alle 3 päivää kestävästä poissaoloista ei vaadita lääkärin todistusta, perustuvat henkilöiden omaan ilmoitukseen ja esimiehen lupaan.

Vaasan yliopisto tukee henkilökunnan jaksamista antamalla TYKY+-seteleitä 90 euron edestä/henkilö/vuosi. Setelit käyvät maksuvälineenä useammassa liikuntapaikassa sekä myös kulttuuria tarjoavissa paikoissa. Etua käyttää noin 200 henkilöä kuukaudessa.

Henkilökunnalle järjestettiin kesäkuussa Tykypäivä Botniahallilla. Päivän aikana oli mahdollisuus tutustua useisiin eri liikuntalajeihin ja kuulla ajankohtaista asiaa jaksamisesta. Päivään osallistui 105 henkilöä. Kevään aikana tuettiin myös sähly ja lentopallo- vuorojen kustannuksia, mutta tästä luovuttiin syksyllä. Sekä lentopallo- että sählyvuorot ovat jatkuneet henkilökunnan itse järjestämänä. Kampuksella on vuoden aikana ollut hieroja 12 kertaa (omakustannushintaan). Marraskuussa järjestettiin henkilökunnan joulujuhlat, johon osallistui 130 henkilöä.

Esimiestyön tukemiseksi käynnistettiin syksyllä johdon konsultaatio ulkopuolisen työnohjaajan vetämänä. Tämän lisäksi vuoden aikana oli käynnissä muutama työnohjaus.

Taulukko 32. Henkilöstön lomat, vapaat, yms. poissaolot (pl. vuosilomat)

	Henkilöä				Henkilöä				Henkilöä		
	2007	2008	2009		2007	2008	2009		2007	2008	2009
Vanheimpain lomat				Opintovapaa yms.				Sairaus yms.			
Hoitovapaa	3	7	3	Opintovapaa	1	1	-	Kuntoutus	6	5	4
Isyysvapaa	8	7	8	Vuorotteluvapaa	4	2	3	Sairaus	130	153	153
Äitiysvap.	12	9	14	Ammattiyhdistyskoul	11	7	7	Työtaturma	3	4	2
Yhteensä	23	23	25	Yhteensä	16	10	10	Yhteensä	139	162	159

Henkilöstöstrategia ja kehittämistoimenpiteet

Vuosi 2009 oli henkilöstön kannalta orientoitumista uuteen yliopistomaailmaan. Yliopistossa valmistauduttiin uuden lain edellyttämiin toimiin kolmessa hallituksen 30.1.2009 asettamassa työryhmässä, jotka käsittelivät talousjohtamista, työnantajatoimintaa ja rekrytointia sekä organisaatiota ja johtosääntöä.

Ryhmäpohdintojen tuloksena valmistui esitys johtosäännöstä sekä rekrytointitoimivallan delegoinnista ja rekrytointiohjeista. Johtosääntö hyväksyttiin 23.9.2009 ja rekrytointipäätöstä valmisteltiin loppuvuodesta 2009. Myös työ henkilöstöpoliittisiin periaatteisiin ja toimenpideohjelmaan käynnistettiin vuoden 2009 aikana. Periaatteet ja toimenpideohjelma saavat lopullisen rakenteen ja muodon, kun hallitus päättää uudesta yliopistostrategiasta.

Urarakennetta pohtiva työryhmä kävi läpi vuoden 2009 aikana urarakenteeseen liittyvät kelpoisuusehdot, laati suositukset opetustyön osuudesta uramallin mukaisissa tehtävissä sekä selvitti rekrytointiin liittyvää arviointimenettelyä. Tiedekunnat aloittivat siirtymisen uramallin mukaiseen käytäntöön vuoden 2009 aikana. Tiedekunnilta edellytettiin strategista henkilöstösuunnitelmaa uuden uramallin käyttöönotosta.

Eryteisesti yliopistohallintoon liittyvien muutosten vuoksi henkilöstöön ja työtoimintaan liittyviä asioita käsiteltiin useassa YT-toimikunnassa sekä koko henkilöstölle järjestetyissä Ajankohtaista yliopistolla -tilaisuuksissa. Ajankohtaistilaisuuksia järjestettiin lukuvuoden aikana kuukausittain.

Palkkaus hoidettiin vielä vuonna 2009 keskitetysti, samoin valtion rahan palkkabudjetin seuranta. Kehitys- ja VPJ/UPJ-keskustelut käytiin yksiköissä yliopiston ohjeistuksen mukaan. Loppuvuodesta tiedekunnat laativat henkilöstöpalvelun ohjeistuksen mukaan palkkabudjetin ja henkilöstösuunnitelman vuodelle 2010, jolloin palkkabudjetit ja seuranta siirtyvät tulosityksiköille uuden lain ja yliopiston johtosäännön mukaan.

Yliopistolaisten työhyvinvointia seurataan vuosittaisessa hyvinvointibarometrikyselyssä. Vuoden 2009 aikana myös työterveyshuolto, työsuojelu- ja työhyvinvointi sekä tasa-arvotoimikunta käsitelivät asiaa ja esittivät toimenpide-ehdotuksia, kuten esim. työnohjauksen ja muutostutuksen järjestämistä. Työhyvinvoinnin ja tasa-arvoisen työyhteisön kehittämisessä uudessa yliopistossa on tärkeää johtamisjärjestelmän kehittäminen ja johtamiskoulutuksen järjestäminen. Myös tarve raportoinnin kehittämiseen ja toiminnanohjauksen sekä laatutyön ja työkalujen kehittämiseen nähdään tärkeänä.

Henkilöstökoulutus ja valmentautuminen uutta yliopistomaailmaa varten

Keskitetyn henkilöstökoulutuksen kustannukset olivat vuonna 2009 noin 269 euroa/htv. Vastaava luku oli vuonna 2008 yhteensä 388 euroa/htv. Tähän ei sisälly menetetyn työajan eikä Oppimiskeskuksen järjestämän muun kuin pedagogisen koulutuksen kustannukset. Tähän lukuun ei sisälly myöskään taloushenkilöstön mittava Helsingissä toteutettu SAP -koulutus, koska opetusministeriö kattoi tämän koulutuksen kulut palvelukeskushankkeesta. Summaa pienentää myös se, että alun perin laajemmaksi suunnitellusta Uuteen yliopistoon -valmennuskokonaisuus keskeytettiin johtaja- ja esimiesrakenteen muuttumisen vuoksi ja koulutus päätettiin siirtää seuraavalle vuodelle. Lisäksi muihin tietojärjestelmiin liittyvä koulutus ei sisälly 269 euroon/htv. Vuoden 2008 koulutuskulujen suuruutta selittää myös se, että yliopistolla oli käytössä OPM:n henkilöstömuutoksiin osoittama kehittämisraha. Kehittämisrahan käyttö kytkeytyi palvelukeskushankkeeseen.

Tiedekuntien toimintakertomuksissa tuli vahvasti esille, että tiedekunnissa on tarvetta erityisesti henkilöstöhallinnon aihepiireihin liittyville kehittämis- ja koulutustilaisuuksille, mutta mahdollisuudet osallistua tilaisuuksiin ovat työmääristä johtuen rajalliset.

Lokakuussa 2008 käynnistettiin kolme koulutusohjelmaa: johtamis-, talous- ja muutoskoulutusohjelmat. Vuoden 2008 puolella järjestettiin kaksi kertaa muutoskoulutusta ja vuoden 2009 puolella jatkettiin johtamis- ja talouskoulutusohjelmilla. Koulutusohjelmat päättyivät 11.5.2009 järjestettyyn esimieskoulutuspäivään. Koulutuspäiviä oli yhteensä 5 ja niihin osallistui yliopiston taloushenkilöstöä ja sekä esimiehiä ja ylintä johtoa. Koulutusten aihepiirissä oli muun muassa esimiestäitoja, esimiesviestintää, talousosaamista, kirjanpitoa ja työoikeutta.

Yliopistossa on vakiintunut järjestelmien käyttöopastus osana henkilöstökoulutusta. Personec ESS-, Personec F- ja SoleTM-koulutuksiin voi osallistua koko henkilökunta. Yleensä järjestelmiin perehdytään siinä vaiheessa, kun uusi työntekijä tulee taloon. Syksyisin uusille työntekijöille järjestetään perehdyttämisspäivä, mikä vuonna 2009 järjestettiin niin, että rehtori kutsui uudet työntekijät aamukahville 13.10.2009. Tilaisuudessa rehtori toivotti uudet työntekijät tervetulleiksi taloon. Tilaisuudessa esittäytyivät myös henkilöstöpäällikkö, henkilöstöasiat ja henkilöstöjärjestöt. Tilaisuuteen osallistui noin 20 vuonna 2009 yliopistossa työnsä aloittanut henkilöä.

Vuonna 2009 Vaasan yliopistossa alkoi taloushallinnon SAP-projekti, jonka puitteissa kymmenisen henkilöä oli useita päiviä koulutuksessa Helsingissä. Koulutuksia jatkettiin Vaasassa loppuvuodesta isommalle taloushallinnon ryhmälle suunnattuna.

Varsinaisten koulutusohjelmien ja opetusten lisäksi yliopistossa järjestetään Ajankohtaista yliopistolla -tilaisuuksia ja etenkin vuoden 2009 hallinnon kehittämistyön takia on järjestetty lukuisia tiedotustilaisuuksia hallintojohtajan johdolla koko henkilöstölle. 1.1.2010 voimaan astuneeseen uuteen yliopistolakiin henkilöstöä on perehdytetty lukuisten info- ja ajankohtaistilaisuuksien lisäksi rehtorin ja hallintojohtajan lähettämällä koko henkilöstölle suunnatuilla sähköposteilla sekä kohdistetuilla koulutuksilla kuten ALV-koulutuksella. Uusi toimintaympäristö vaatii uutta osaamista ja kouluttamalla henkilökuntaa yliopisto valmistautui vuonna 2010 koittaviin haasteisiin.

Uuden toimintaympäristön tuntemiseen liittyy myös nyky-yhteiskunnassa korostuneet riskit ja vaaratilanteet. Yliopistossa toimivan työsuojelutoimikunnan lisäksi turvallisuusasioita pohtivat henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö ja turvallisuuspäällikkö. Vuoden 2009 lopussa järjestettiin paloturvallisuuskoulutus. Turvallisuuskoulutusta jatketaan vuonna 2010.

Tiedekirjasto Tritonia järjestää pitkäkestoista yliopistopedagogiikkakoulutusta yhdessä Tampereen yliopiston kanssa. Koulutuskokonaisuuteen kuuluu viisi moduulia, joista kaksi ensimmäistä järjestettiin vuoden 2009 syksyllä. Tähän koulutuskokonaisuuteen osallistuu 20 henkilön ryhmä.

Vuoden 2008 puolella alkanutta johdon konsultaatiota jatkettiin vuonna 2009. Johdon konsultaatiossa pohdittiin johdollisia valmiuksia muutosten kohtaamiseen. Konsultaatiossa asiantuntija toimi työnohjaaja Leena Kultalahti Kultakehä Oy:stä. Esimiesten rooli

korostuu uudessa yliopistomaailmassa ja yliopisto panostaa jatkossakin tämän portaan koulutukseen.

Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä toiminta

Hyvinvointitoimikunta kokoontui vuoden aikana neljä kertaa. Hyvinvointitoimikunta linjasi periaatteet yliopiston henkilöstön hyvinvoinnille. Linjausten perustana käytettiin hyvinvointibarometrin tuloksia. Vuoden teemana oli keskittyminen sekä esimiestyön tukeminen, myös muutosviestintään kiinnitettiin huomiota. Työterveyshoitaja osallistui ensimmäiseen kokoukseen asiantuntijana.

Tasa-arvotoimikunnan tehtävänä on laatia toimikaudekseen toimintasuunnitelma, esittää vuosittain yliopiston toiminta- ja taloussuunnitelmaan tasa-arvon toteutumiseen liittyviä suunnitelmia ja selvityksiä, edistää tasa-arvon toteutumista yliopistoyhteisössä kiinnittäen erityistä huomiota eri työntekijäryhmien ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon, seurata tasa-arvon toteutumista ja ylläpitää tasa-arvoon liittyvää keskustelua yliopistoyhteisössä, esteettömyyssuunnitelman teko ja ylläpito, sekä tehdä muut hallituksen ja rehtorin toimikunnalle antamat tehtävät. Tasa-arvotoimikunta on laatinut Vaasan yliopiston syrjinnän vastaisen suunnitelman ja menettelyohjeet sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun varalta Vaasan yliopistossa. Vuonna 2009 tasa-arvotoimikunta kokoontui 3 kertaa. Toimikunnan työskentelyyn osallistui myös aktiivisesti yliopiston opiskelijajäsen. Tiedekuntien toimintakertomusten mukaan tasa-arvoasioita ja -ohjeistuksia noudatetaan tiedekunnissa niiden kaikessa toiminnassa.

Työsuojelutoiminta on osa yliopistopalveluja ja on pääosin ennakoivaa toimintaa. Sen tulee olla osa työyhteisöjen jokapäiväistä toimintaa ja sen suunnittelua. Työsuojelun tavoitteena on vähentää ja poistaa työssä sekä työoloissa esiintyviä terveyden vaaroja ja haittoja. Tavoitteena on kehittää työtä ja työoloja sellaisiksi, että ne edistävät työntekijän terveyttä, turvallisuutta ja viihtyvyyttä työssä. Hyvä ja turvallinen työympäristö edistää myös toiminnan tuloksellisuutta. Työsuojeluasioita käsittelevät työsuojelutoimikunta, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Toimikunta muodostuu henkilöstöjärjestöjen edustajista sekä työsuojelupäälliköstä, turvallisuuspäälliköstä ja pääluottamusmiehestä. Työterveyshoitaja ja tarvittaessa työterveyslääkäri ovat osallistuneet Työsuojelutoimikunnan kokouksiin asiantuntijoina. Vuonna 2009 työsuojelutoimikunta kokoontui 9 kertaa ja keskittyi edellisvuoden tapaan Fabriikkiin liittyviin asioihin. Näin ollen kiinteistöpäällikön ja turvallisuuspäällikön roolit korostuivat toimikunnan työskentelyssä. Vuonna 2009 tehtiin työpaikan riskikartoitus ja aloitettiin työpaikkakäynnit Luotsi-rakennuksessa.

Työtyytyväisyyskysely

Työhyvinvointibarometri on Valtion työmarkkinailaitoksen kehittämä johtamisen ja kehittämisen väline, jolla seuraamme työyhteisömme tilaa ja kehitystä. Työhyvinvointibarometrin avulla kartoitetaan työhyvinvointia ja sen lisäksi selvitetään henkilökunnan mielipiteitä esimiestoiminnasta, yliopistojen palvelukeskus Certiasta, hyvinvointitoiminnasta, työterveyshuollosta ja yliopistoa ravistelevista muutoksista. Kartoituksen avulla pyritään selvittämään tarpeelliset kehittämiskohdat. Koko henkilöstö käyttää kyselyn vastaamiseen samoja tunnuksia anonymiteetin säilyttämiseksi. Yksittäisten henki-

löiden vastaukset eivät tule tutkimuksen missään vaiheessa esille. Vuoden 2009 työhyvinvointikyselyyn osallistui koko Vaasan yliopiston henkilökunta. Kysely toteutettiin 21.9–9.10.2009. Kyselyyn vastasi 185 henkilöä, jolloin vastausprosentti oli 46. Vastava kartoitus on toteutettu vuosina 2005 – 2008. Vuonna 2009 työhyvinvointibarometri toteutettiin ensimmäistä kertaa suomen lisäksi englanninkielellä. Vaasan yliopiston henkilöstöstä noin neljä prosenttia puhuvat äidinkielenään muuta kuin suomea.

Työhyvinvointibarometrin tulokset olivat vuonna 2009 pitkälti samansuuntaisia kuin vuosina 2005 – 2008. Yleisesti ottaen tulokset (asteikolla 1–5) ovat hieman parantuneet edellisvuosiin verrattuna. Työntekijät ovat tyytyväisiä työterveyshuoltoon (4,00), työilmapiiriin ja yhteistyöhön (3,74) sekä työn sisältöön ja haasteellisuuteen (3,73). Vähiten tyytyväisiä yliopiston henkilökunta on väittämiin, jotka liittyvät palkkaukseen (2,77), yliopistojen palvelukeskus Certiaan (2,88) ja tiedonkulkuun (3,07). Kiire ja epätasainen työtaakka nousivat usean eri kohdan avoimissa vastauksissa esiin. Epätasainen työtaakka vähentää motivaatiota ja kiire vie aikaa vapaa-ajasta. Kiireen takia hyvät kehittämisideat jäävät toteuttamatta ja tarpeellisiin työtä tukeviin koulutuksiin ei ehditä. Lisäksi epätasainen työtaakka heikentää työilmapiiriä.

Barometri tehdään vuosittain, jolloin pystytään seuraamaan työhyvinvoinnin kehittymistä pidemmällä aikavälillä. Kartoituksen pohjalta kehitetään Vaasan yliopiston työhyvinvointia yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Barometrin tuloksia käsitellään hyvinvointija tasa-arvotoimikunnissa sekä Ajankohtaista yliopistolla -tilaisuudessa helmikuussa 2010. Yksikkökohtaiset tulokset toimitettiin esimiehille ja hallintopäälliköille. Esimiehiä ohjeistettiin käsittelemään vastauksia yhdessä työntekijöidensä kanssa ja pohtimaan mahdollisia kehittämiskohtia sekä olemalla ylpeä hyvistä tuloksista.

Palkkausjärjestelmä

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 kehittämisen tapahtuvat 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 2009 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 ja vuonna 2009 arviointikierros oli pakollinen.

Vuosittain toteutettavassa Valtionvarainministeriön työhyvinvointibarometrissa on palkkaukseen liittyvä kysymys. Aiemmin barometrissa oli useampi juuri valtion palkkausjärjestelmää koskeva kysymys, mutta vuonna 2009 palkkausjärjestelmän katsottiin jo vakiintuneen osaksi yliopiston toimintoja. Palkkausta koskevan kysymyksen vastaukset olivat vastaavia aikaisempiin vuosiin verrattuna. Vuonna 2009 palkkausta koskevien kysymysten keskiarvo oli 2,77 Likertin asteikolla 1–5, kun vuonna 2008 keskiarvo oli 2,68. Myös avoimissa vastauksissa järjestelmä sai aikaisempien vuosien tapaan rakenteestaan positiivista palautetta, mutta moni koki resurssien niukkuuden järjestelmän taroituksen toteuttamisen esteenä.

Toimintakertomusten mukaan tiedekunnissa käydään palkkausjärjestelmään liittyviä kehityskeskusteluja kiittävästi. Yleisten kehityskeskustelujen käymisessä on vielä parantamisen varaa. Muutamassa toimintakertomuksessa kerrottiin, että myös palkkakeskustelujen ulkopuoliset kehityskeskustelut ovat joissakin laitoksissa vakiintuneet osaksi toimintakulttuuria.

Kuvio 33. Opetus- ja tutkimushenkilöstön vaativuustasojen jakauma sukupuolittain 31.12.2009



Kuvio 34. Muun henkilöstön vaativuustasojen jakauma sukupuolittain 31.12.2009

