

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2010

LAPIN YLIOPISTO

Sisällys

1. Henkilöstön määrä ja rakenne	3
1.1 Henkilöstön työpanos	3
1.2 Vakituiset ja määräaikaiset	3
1.3 Sivutoiminen tuntiopetus	4
1.4 Ikärakenne.....	5
1.5 Osa-aikaisuudet.....	5
2. Henkilöstön vaihtuvuus.....	6
3. Työajan käyttö	7
3.1 Opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöajan jakauma	7
3.2 Sairauspoissaolot	8
3.3 Perhevapaat	9
3.4 Työtapaturmat	10
3.5 Muut poissaolot.....	10
3.6 Rahana korvattu ylityö.....	10
3.7 Sivutoimet.....	11
4. Työtyytyväisyys.....	12
5. Kustannukset.....	27
5.1 Työterveyshuollon kustannukset	27
5.2 Liikuntapalvelut	28
5.3 Palkkakustannukset.....	29

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstön työpanos

Vuonna 2010 Lapin yliopistossa tehtiin 584 (595)* henkilötyövuotta, joista opetus- ja tutkimustehtävissä 295 (295) ja muissa tehtävissä 289 (300). Muun henkilökunnan henkilötyövuodet vähenivät 3,8 % vuodesta 2009. Naisten tekemiä henkilötyövuosia oli 370 (373) ja miesten tekemiä 214 (222). Kaikista Lapin yliopiston vuoden 2010 henkilötyövuosista naiset tekivät noin 63 % (63 %). Professoreista miehiä oli 43 % (53 %) ja tutkijoista miehiä oli 40 % (30 %). Naisten ja miesten tekemien henkilötyövuosien määrä kaikissa opetus- ja tutkimustehtävissä on kuitenkin pysynyt melkein samana kuin vuonna 2009.

Taulukko 1. Henkilötyövuodet 2010

		miehet	naiset	yhteensä
opetus- ja tutkimus- henkilökunta	professorit	23,0	30,4	53,5
	yliassistentit ja assistentit	7,4	11,8	19,2
	lehtorit	40,3	60,0	100,3
	tuntiopettajat	16,8	21,1	37,9
	tutkijat	31,8	47,8	79,7
	muut	1,6	2,4	4,0
	yhteensä	121,1	173,5	294,6
muu henkilökunta	hallinto ja toimisto	31,7	110,5	142,2
	huolto	10,9	4,0	14,9
	kirjasto ja tietopalvelu	7,6	17,8	25,4
	atk	17,2	6,4	23,6
	aikuiskoulutus	3,3	22,5	25,8
	projekti	15,2	31,1	46,3
	tutkimuksen apu	1,6	3,2	4,8
	näyttelyhenkilöstö	5,0	1,0	6,0
	yhteensä	92,4	196,5	288,9
yhteensä		213,5	370,0	583,5

1.2 Vakituiset ja määräaikaiset

Vuonna 2010 yliopiston vakinaisista työntekijöistä 34 (48) henkilöä hoiti työvapaana omasta tehtävästään jotain muuta tehtävää Lapin yliopistossa.

Tilinpäätöksen liitteenä on taulukko vakituisista ja määräaikaisista miehistä ja naisista henkilöstöryhmittäin.

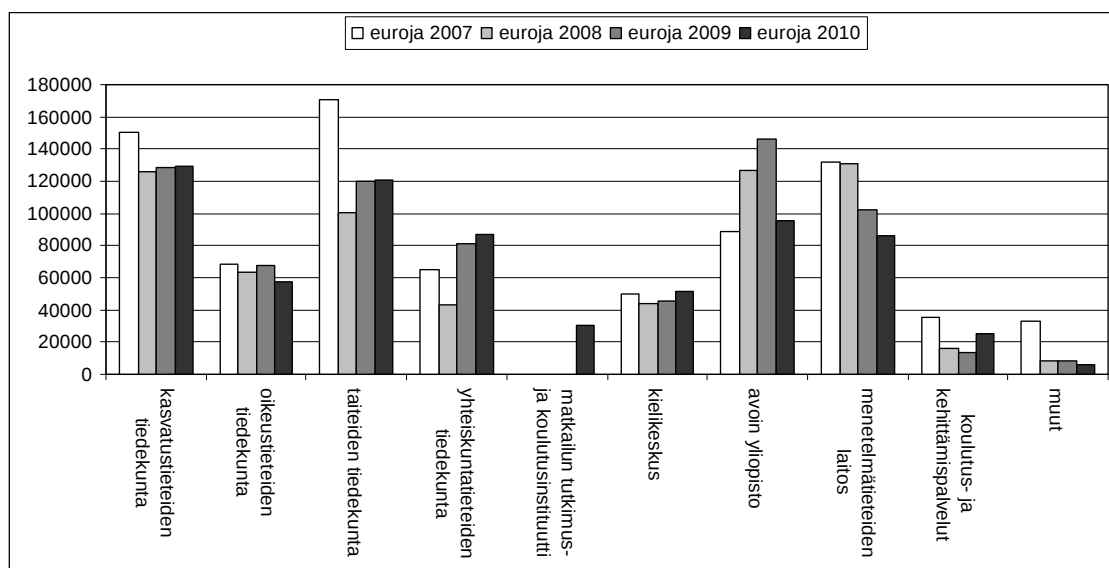
* Suluissa vuoden 2009 määrä

Taulukko 2. Vakituisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet

opetus- ja tutkimus- henkilökunta	työsuhde toistaiseksi	154	47,4 %
	taustatehtävä (toistaiseksi voimassaoleva) yliopistolla	14	4,3 %
	avoinna olevan tehtävän hoitaminen sen täyttöprosessin ollessa kesken	17	5,2 %
	jatko-opiskelijan opiskeluun liittyvä työ / tutkijakoulutettava	35	10,8 %
	keskeneräiset työjärjestelyt yksikössä	19	5,8 %
	määräaikaaisesti täytettävä tehtävä	11	3,4 %
	projektityö	43	13,2 %
	sijaisuus	32	9,8 %
	yhteensä	325	100,0 %
muu henkilökunta	työsuhde toistaiseksi	166	55,1 %
	taustatehtävä (toistaiseksi voimassaoleva) yliopistolla	20	6,6 %
	avoinna olevan tehtävän hoitaminen sen täyttöprosessin ollessa kesken	2	0,7 %
	harjoittelu	1	0,3 %
	kausiluonteinen työ / tilapäinen työvoiman tarve	8	2,7 %
	keskeneräiset työjärjestelyt yksikössä	20	6,6 %
	määräaikaaisesti täytettävä tehtävä	4	1,3 %
	projektityö	61	20,3 %
	sijaisuus	19	6,3 %
	yhteensä	301	100,0 %

1.3 Sivutoiminen tuntiopetus

Sivutoimisen luento- ja tuntiopetuksen sekä dosenttiopetuksen kustannukset vuonna 2010 olivat yhteensä 689 335 euroa. Kustannukset olivat 4 % pienemmät kuin vuonna 2009.

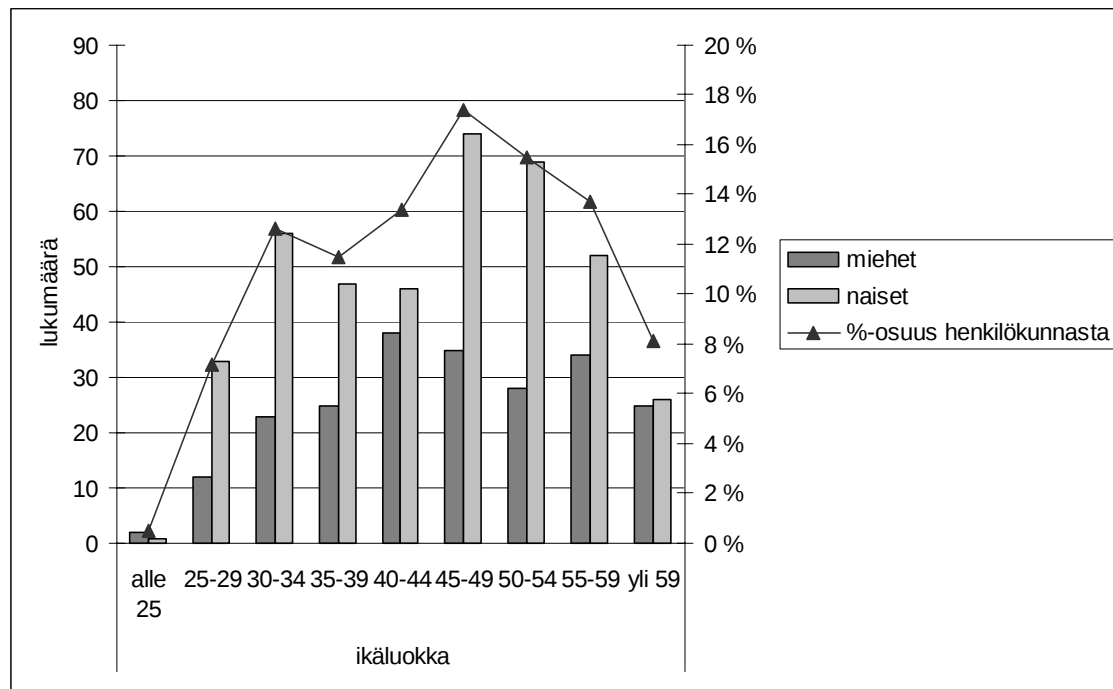


Kuvio 1. Sivutoimisen tuntiopetuksen kustannukset yksiköittäin 2007-2010

1.4 Ikärakenne

Henkilökunnan keski-ikä oli 45,1 vuotta (n=626). Miesten keski-ikä oli 46,1 vuotta (n=222) ja naisten keski-ikä oli 44,6 vuotta (n=404). Yli 44-vuotiaiden osuus henkilökunnasta oli 55 % (51 %).

Henkilökunnasta oli alle 35-vuotiaita 20 % (22 %) ja yli 49-vuotiaita 37 % (35 %). naisia alle 35-vuotiaista oli 71 % (70 %) ja yli 49-vuotiaista 63 % (61 %).



Kuvio 2. Henkilökunnan prosenttiosuudet sekä miesten ja naisten lukumäärät eri ikäluokissa

1.5 Osa-aikaisuudet

Osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 13 henkilöä. Osittaisella hoitovapaalla oli viisi henkilöä.

2. Henkilöstön vaihtuvuus

Seuraavan 10 vuoden kuluessa yliopiston tämän hetkisestä opetus- ja tutkimushenkilökunnasta 24 % ja muusta henkilökunnasta 26 % täyttää 64 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyviä on henkilöstöryhmistä eniten lehtoreissa, professoreissa ja hallinto- ja toimitushenkilökunnassa.

Yliopistossa oli vuoden 2010 aikana avoinna 13 (15)* pysyvää tehtävää sekä 46 (79) määräaikaista tehtävää. Hakijoita näihin tehtäviin oli 62 % vähemmän kuin vuonna 2009.

Taulukko 3. Avoinna pysyvät ja määräaikaiset tehtävät sekä niitä hakeneet

		pysyvät tehtävät / hakijat	määräaikaiset tehtävät / hakijat
opetus- ja tutkimushenkilökunta		9 / 37	24 / 72
	professorit	3 / 10	3 / 8
	yliopistonlehtorit	3 / 8	2 / 5
	assistentit	-	2 / 2
	lehtorit	-	5 / 21
	yliopisto-opettajat	3 / 19	4 / 15
	tutkijat	-	8 / 21
muu henkilökunta		4 / 13	22 / 157
	hallinto- ja toimisto	3 / 10	5 / 36
	huolto	-	3 / 16
	kirjasto- ja tietopalvelu	1 / 3	4 / 16
	atk	-	1 / 1
	projekti	-	9 / 88
yhteensä		13 / 50	46 / 229

Taulukko 4. Luonnollinen poistuma 2007-2010

	2007	2008	2009	2010
pysyvistä tehtävistä irtisanoutuneet	10	6	5	5
työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet	2	3	1	1
muulle eläkkeelle jääneet	5	5	12	4
kuolleet	2	2	0	1
yhteensä	19	16	18	10

* Suluissa vuoden 2009 lukumäärä

3. Työajan käyttö

3.1 Opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöajan jakauma

Kokonaistyöajan jakauma on laskettu tiedekuntien opetus- ja tutkimushenkilökunnan lukuvuosittain tekemistä kokonaistyöajan suunnitelmista. Arktisen keskuksen jakauma on arvio.

Taulukko 5. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöajan jakauma tulosalueittain 2007-2010

tulosalue	%-osuus 2007	%-osuus 2008	%-osuus 2009	%-osuus 2010
perustutkintokoulutus	60,62	58,80	62,57	45,04
aikuiskoulutus	3,28	1,27	1,33	1,08
jatkotutkintokoulutus ja siihen liittyvä tutkimus	16,01	18,33	15,04	18,37
tutkimus, joka ei liity koulutukseen	13,13	16,74	15,18	23,75
taiteellinen toiminta	1,54	0,88	1,20	0,94
yhteiskunnallinen palvelutoiminta	5,42	3,98	4,68	10,82

Taulukko 6. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöajan jakauma tiedekunnittain

	perus- tutkinto- koulutus	aikuis- koulu- tus	jatkotutkinto- koulutus ja siihen liittyvä tutkimus	tutkimus, joka ei liity koulutuk- seen	taiteellinen toiminta	yhteiskun- nallinen palvelu- toiminta
kasvatustieteiden tiedekunta	73,0 %	2,1 %	7,3 %	15,1 %	0,0 %	2,4 %
oikeustieteiden tiedekunta	45,9 %	2,1 %	6,2 %	40,9 %	0,0 %	4,8 %
taiteiden tiedekunta	57,1 %	0,6 %	28,7 %	3,2 %	4,6 %	5,9 %
yhteiskuntatieteiden tiedekunta	47,4 %	0,7 %	9,3 %	21,5 %	0,0 %	21,1 %
Arktinen keskus	0,0 %	0,0 %	40,0 %	40,0 %	0,0 %	20,0 %

3.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloihin on laskettu mukaan työtaturmista aiheutuneet sairauslomapäivät. Yliopiston opetushenkilökunta ilmoittaa yleensä vain yli kymmenen päivän sairauspoissaolonsa. Yliopisto saa näistä poissaoloista korvausta Kelalta.

Sairauslomapäiviä oli yhteensä 4864 työpäivää. Vuonna 2009 niitä oli 5134 työpäivää eli laskua on noin 5 %. 215 yliopiston muuhun henkilökuntaan kuuluvista työntekijöistä oli sairauslomalla vuonna 2010, joten tästä ryhmästä noin 30 % ei ollut sairauslomalla koko vuotena. Sairauslomien pituuden keskiarvo oli 7 työpäivää. Jokaista yliopiston työntekijää kohden oli sairauslomaa keskimäärin 8 työpäivää.

Yliopistossa saa olla omalla ilmoituksella pois työstä 1-3 päivää. Näitä poissaoloja oli 505 kappaletta. 1-3 päivän sairauspoissaoloja oli 71 % kaikista sairauspoissaaloista. Vuonna 2007 niitä oli 453 kappaletta, vuonna 2008 532 kappaletta ja vuonna 2009 560 kappaletta.

Taulukko 7. Sairauspoissaolotilasto, opetus- ja tutkimushenkilökunta ja muu henkilökunta

	opetus- ja tutkimus- henkilökunta	muu henki- lökunta	yhteensä
sairauslomien lukumäärä	94	614	708
sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä	58	216	274
sairauslomapäivien lukumäärä kalenteripäivinä	1643	3978	5621
sairauslomapäivien lukumäärä työpäivinä	1383	3481	4864
henkilöiden lukumäärä 31.12.2010	325	301	626
yli 10 päivän sairauslomat työpäivinä	1138	2205	3343
yli 10 päivää sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä	23	21	44
yli 10 päivää sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä prosentteina henkilöiden lukumäärästä 31.12.2010	7,08 %	6,98 %	7,03 %
yli 10 päivän sairauslomapäivien lukumäärä prosentteina työpäivistä	16,33 %	34,65 %	25,08 %

Taulukko 8. Sairauspoissaolotilasto, miehet ja naiset

	miehet	naiset	yhteensä
sairauslomien lukumäärä	163	545	708
sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä	63	211	274
sairauslomapäivien lukumäärä kalenteripäivinä	1262	4359	5621
sairauslomapäivien lukumäärä työpäivinä	1095	3769	4864
henkilöiden lukumäärä 31.12.2010	222	404	626
sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä prosentteina henkilöiden lukumäärästä 31.12.2010	28,38 %	52,23 %	43,77 %
sairauslomapäivien lukumäärä prosentteina työpäivistä	1,63 %	3,08 %	2,56 %

Työterveyslääkärin näkemys yliopiston henkilökunnan terveystilanteesta

Työterveyshuollon palveluita käytti vuoden 2010 aikana 455 eri henkilöä. Terveystarkastuksessa kävi 127 henkilöä. Kaikkiaan työterveyshuollon käyntikertoja oli 1917. Infektiökäyntien määrä väheni edellisestä vuodesta reilulla kolmanneksella. Vuonna 2009 käyntejä oli 339 ja vuonna 2010 235. Näin infektiosairauden vuoksi käynnit laskivat koulutussektorin yleiselle tasolle. Lapin yliopiston henkilökunnan työterveyskäyntien syyt ovat vastaavia kuin Terveystalon työterveyshuollon koulutussektorilla (tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden häiriöt, infektiot sekä verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet).

Työterveyslääkärin näkemys on, että yliopiston henkilökunnalla ei ole näkyvissä sellaisia terveydellisiä syitä, jotka vaikuttaisivat seuraavan kahden vuoden aikana olennaisesti työkykyyn. Sisäilmaongelmat eri puolilla yliopistoa ovat tulleet selkeästi esille vuoden 2010 aikana. Mikäli näitä ongelmia ei pystytä korjaamaan pikaisesti, ne tulevat vaikuttamaan henkilökunnan terveyteen ja työkykyyn.

3.3 Perhevapaat

Vuonna 2010 äitiysvapaalla oli henkilökunnasta 16 naista sekä vanhempainvapaalla 16 naista ja 1 mies. Isyysvapaata piti 8 miestä. Hoitovapaalla oli 7 naista ja 1 mies. Tilapäisistä hoitovapaa päivistä miehet käyttivät 13 %.

Taulukko 9. Tilasto tilapäisistä hoitovapaista, opetus- ja tutkimushenkilökunta ja muu henkilökunta

	opetus- ja tutkimus- henkilökunta	muu henkilö- kunta	yhteensä
tilapäisten hoitovapaiden lukumäärä	26	110	136
tilapäisellä hoitovapaalla olleiden henkilöiden lukumäärä	6	35	41
tilapäisten hoitovapaapäivien lukumäärä työpäivinä	35	161	196
henkilöiden lukumäärä 31.12.2010	325	301	626
tilapäisellä hoitovapaalla olleiden henkilöiden lukumäärä prosentteina henkilöiden lukumäärästä 31.12.2010	1,85 %	11,63 %	6,55 %
tilapäisten hoitovapaapäivien lukumäärä prosentteina työpäivistä	0,04 %	0,18 %	0,11 %

Taulukko 10. Tilasto tilapäisistä hoitovapaista, miehet ja naiset

	miehet	naiset	yhteensä
tilapäisten hoitovapaiden lukumäärä	20	116	136
tilapäisellä hoitovapaalla olleiden henkilöiden lukumäärä	8	33	41
tilapäisten hoitovapaapäivien lukumäärä työpäivinä	26	170	196
henkilöiden lukumäärä 31.12.2010	325	301	626
tilapäisellä hoitovapaalla olleiden henkilöiden lukumäärä prosentteina henkilöiden lukumäärästä 31.12.2010	2,46 %	10,96 %	6,55 %
tilapäisten hoitovapaapäivien lukumäärä prosentteina työpäivistä	0,03 %	0,19 %	0,11 %

3.4 Työtapaturmat

Työtapaturmat ovat olleet ruhjeita, mustelmia, venähdyksiä ja murtumia.

Taulukko 11. Työtapaturmat 2007-2010

	2007	2008	2009	2010
työssä	9	4	11	8
työmatkalla	4	7	16	11

3.5 Muut poissaolot

Yliopiston tukemaan ay-toimintaan käytettiin palkallisia työpäiviä 41.

Taulukko 12. Poissaolokerrat vuonna 2010

	miehet	naiset	yhteensä
osittainen hoitovapaa	1	4	5
kuntoutus	3	12	15
eläke/kuntoutustuki	1	3	4
opintovapaa		5	5
kertausharjoitus	5		5
tehtävä muualla	5	6	11
palkallinen yksityisasia	2	10	12
palkaton yksityisasia	37	84	121
osittainen työvapaa	2	4	6
vuorotteluvapaa	3	4	7
yhteensä	59	132	191

3.6 Rahana korvattu ylityö

Rahana korvatuista ylityötunneista eniten on tehty vuorokautisena 50 % korvattuna ylityönä. Rahana korvattua ylityötä tekivät pääosin atk-, talous- ja virastomestaripalveluiden henkilökunta.

Taulukko 13. Rahana korvatut ylityötunnit 2007-2010

	2007	2008	2009	2010
lisätyökorvaus	104	187	163	135
sunnuntaityökorvaus	84	116	94	73
vuorokautinen ylityö 50 %	372	503	512	460
vuorokautinen ylityö 100 %	249	355	346	242
yhteensä	809	1161	1115	910

3.7 Sivutoimet

Sivutoimista säädelään työsopimuslaissa, jossa säädetään, että sivutoimeen tulee olla työnantajan lupa. Mikäli sivutoimi ei edellytä työajan käyttämistä, riittää sivutoimi-ilmoitus.

Taulukko 14. Sivutoimiluvat ja -ilmoitukset 2007-2010

	2007	2008	2009	2010
sivutoimiluvat	-	1	2	-
sivutoimi-ilmoitukset	14	15	9	9

4. Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyskysely 2010

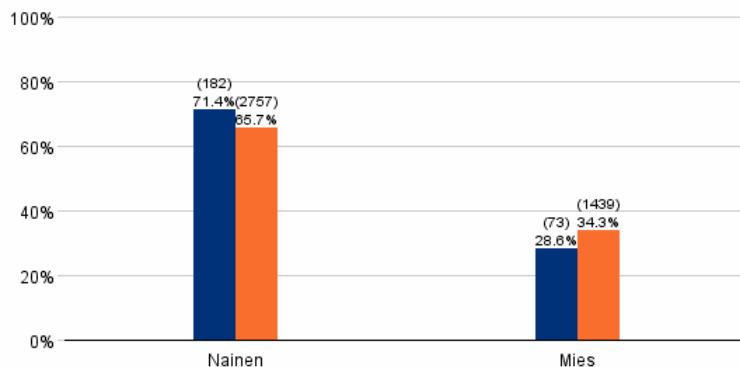
Marraskuussa tehdyn työtyytyväisyyskyselyn mukaan Lapin yliopiston työtyytyväisyysindeksi (kaikkien vastausten keskiarvo) on 3,3. Kriittisenä rajana pidetään indeksiarvoa 3.

Kyselyyn vastasi 255 työntekijää, joten vastausprosentti on 40. Vastausprosentti on noussut vuodesta 2009, jolloin se oli 33. Kysely ei kuitenkaan ole vertailukelpoinen tähän aiempaan kyselyyn nähden, koska kysymykset ovat erilaisia. Kyselyn vastaajista muuhun henkilöstöön kuuluu 56 prosenttia, naisia vastaajista on 71 prosenttia ja 44 prosenttia on määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Kysely tehtiin samansisältöisenä 9 muussa yliopistossa. Kyselyyn vastasi yli 4100 yliopistojen työntekijää. Muiden yliopistojen vastaajat jakautuivat samansuuntaisesti pysyvissä tai määräaikaisissa palvelussuhteissa oleviin kuin Lapin yliopiston vastaajat. Muiden yliopistojen aineistossa miesten sekä opetus- ja tutkimushenkilökunnan osuudet vastaajista olivat suuremmat kuin Lapin yliopiston vastaajista. Lapin yliopisto vastaukset olivat samansuuntaiset kuin yliopistojen vastaukset yleensä.

Sukupuoli:

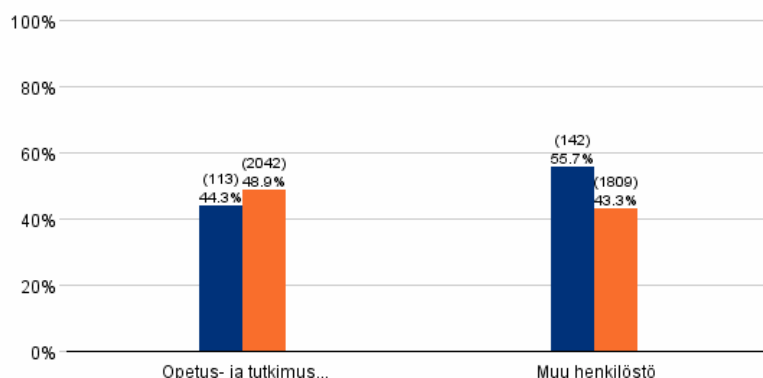
Kysymykseen vastanneita: 4196



■ Yliopistojen työhyvinvointikysely Lapin yliopisto (Kaikki) (KA: 1.286 Hajonta: 1.097)
 ■ Yliopistojen yhteiset tulokset (Kaikki) (KA: 1.343 Hajonta: 1.107)

Henkilöstöryhmä:

Kysymykseen vastanneita: 4176



■ Yliopistojen työhyvinvointikysely Lapin yliopisto (Kaikki) (KA: 1.557 Hajonta: 1.117)
 ■ Yliopistojen yhteiset tulokset (Kaikki) (KA: 1.652 Hajonta: 1.301)

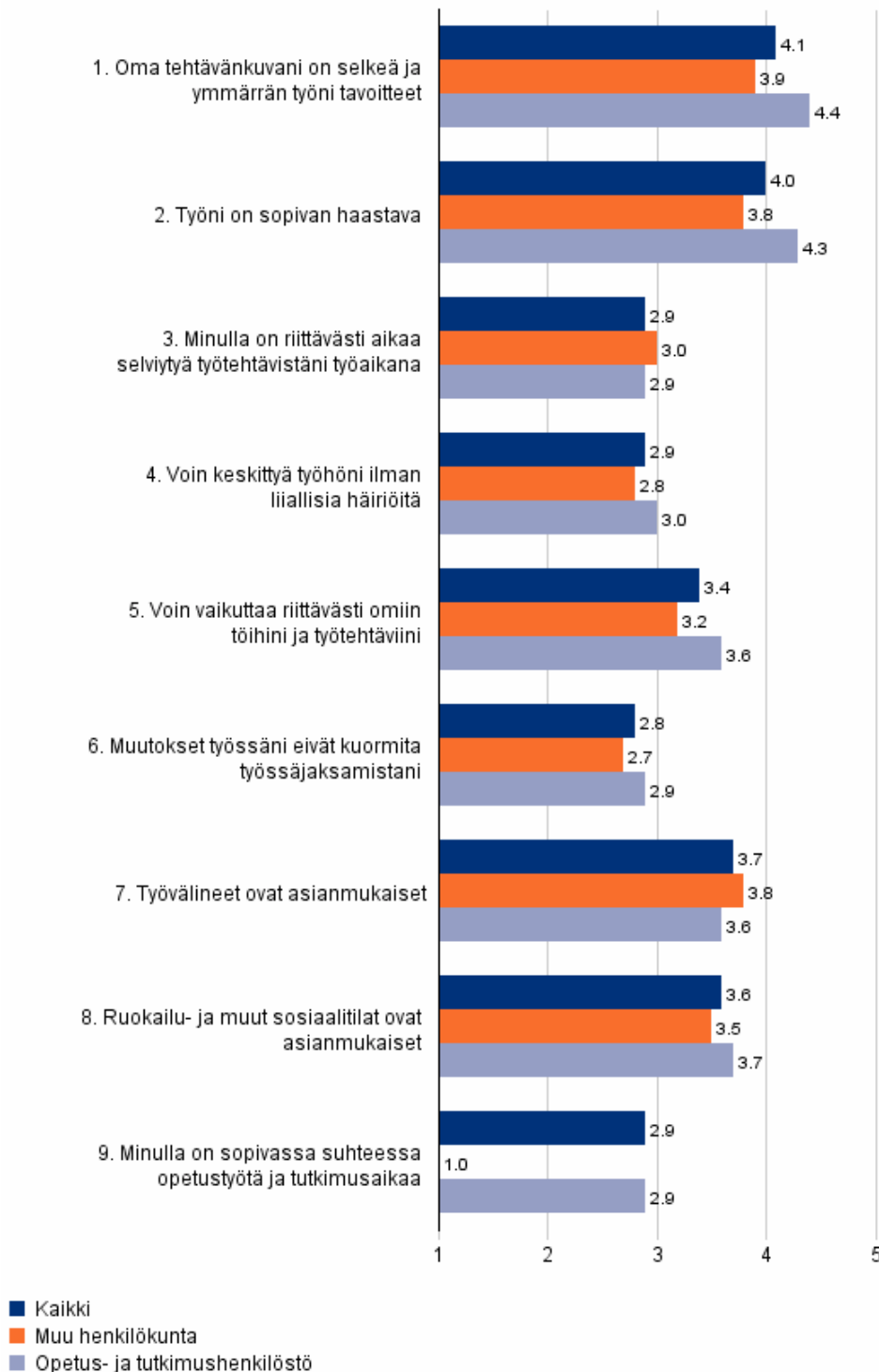
Taulukko 15. Työtyytyväisyysindeksit työntekijäryhmittäin

	Työtyytyväisyysindeksi
AK	3,64
Atk	2,79
Avoin ja Koke	3,42
Hallintoyksikkö	3,19
Harjoittelukoulu	3,67
Kike	3,66
Kirjasto	3,46
KTk	3,3
OTK	3,24
TTK	3,16
YTK	3,25
LaY yhteensä	3,29
Opetus- ja tutkimushenkilöstö	3,34
Muu henkilöstö	3,26
Vakituisen opetus- ja tutkimushenkilöstö	3,36
Määräaikainen opetus- ja tutkimushenkilöstö	3,32
Vakituisen muu henkilöstö	3,27
Määräaikainen muu henkilöstö	3,23
Miehet	3,34
Naiset	3,27
Opetus- ja tutkimushenkilöstö, miehet	3,48
Opetus- ja tutkimushenkilöstö, naiset	3,28
Muu henkilöstö, miehet	3,23
Muu henkilöstö, naiset	3,27
Vakituisen opetus- ja tutkimushenkilöstö, miehet	3,59
Vakituisen opetus- ja tutkimushenkilöstö, naiset	3,24
Määräaikainen opetus- ja tutkimushenkilöstö, miehet	3,34
Määräaikainen opetus- ja tutkimushenkilöstö, naiset	3,31
Vakituisen muu henkilöstö, miehet	3,21
Vakituisen muu henkilöstö, naiset	3,3
Määräaikainen muu henkilöstö, miehet	3,25
Määräaikainen muu henkilöstö, naiset	3,22

Oma työ

Omaan työhön liittyvissä asioissa hyvin tyytyväisiä oltiin oman tehtäväkuvan ja työn tavoitteiden selkeyteen. Myös omaa työtä pidettiin sopivan haastavana. Tyytymättömyyttä aiheutti se, ettei opetustyötä ja tutkimusaikaa ollut sopivassa suhteessa, ja ettei ollut riittävästi aikaa selviytyä työtehtävistään työaikana. Työssä tapahtuvat muutokset tuntuivat kuormittavan työssä jaksamista. Kaikkien yliopistojen tulokset olivat samansuuntaisia. Oma työ oli sopivan haastavaa sekä Lapin yliopistossa että muissa yliopistoissa. Lapin yliopiston opetus- ja tutkimushenkilökunta piti omaa tehtävänselkeämpänä ja ymmärsi työnsä tavoitteet paremmin kuin muu henkilökunta. He myös kokivat työnsä sopivan haastavana useammin kuin muu henkilökunta.

Keskiarvot



Vastaajista 78 prosenttia piti omaa tehtävänkuvaansa selkeänä ja ymmärsi työnsä tavoitteet. Yksiköistä erityisesti kielikeskuksen, oikeustieteiden tiedekunnan ja taiteiden tiedekunnan vastaajat kokivat oman tehtävänkuvansa selkeäksi ja ymmärsivät työnsä tavoitteet. Yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstöstä naiset olivat 90 % samaa mieltä. Vastaajista 77 prosenttia piti työtään sopivan haastavana. Aluepalveluiden ja kirjaston vastaajat olivat eniten sitä mieltä, että heidän työnsä ei ole sopivan haastavaa. Opetus ja tutkimushenkilöstä naiset pitivät työtään sopivan haastavana enemmän kuin miehet. Vastaajista 35 prosenttia koki, että heillä on riittävästi aikaa selviytyä työtehtävistään työaikana ja 37 prosenttia vastaajista koki, ettei aikaa ole riittävästi. Varsinkin aluepalveluiden, taiteiden tiedekunnan ja oikeustieteiden tiedekunnan vastaajat kokivat ajan riittämättömyyttä. Puolet vakituisesta opetus- ja tutkimushenkilökunnasta koki, ettei työaika riittänyt työtehtävistä suoriutumiseen. Parhaiten aikaa riitti työtehtävistä suoriutumiseen kielikeskuksessa ja Arktisessa keskuksessa.

Vastaajista 35 prosenttia pystyi keskittymään työhönsä ilman liiallisia häiriöitä ja 39 prosenttia oli asiasta eri mieltä. Parhaiten työhönsä pystyi keskittymään häiriöttä kielikeskuksen vastaajat. Eniten liiallisista häiriöistä kärsivät oikeustieteiden tiedekunnan ja atk-palvelujen vastaajat. Puolet vastaajista koki voivansa vaikuttaa riittävästi omiin töihinsä ja työtehtäviinsä. Eniten töihinsä kokivat pystyvänsä vaikuttamaan opetus- ja tutkimushenkilöstön naiset ja muun henkilöstön miehet. Muutokset työssä kuormittivat vähiten Arktisen keskuksen vastaajien työssäjaksamista. Eniten muutokset työssä kuormittivat yhteiskuntatieteiden tiedekunnan ja kirjaston vastaajia. Vakituinen henkilöstö koki enemmän muutosten aiheuttamaa kuormitusta kuin määräaikainen henkilöstö.

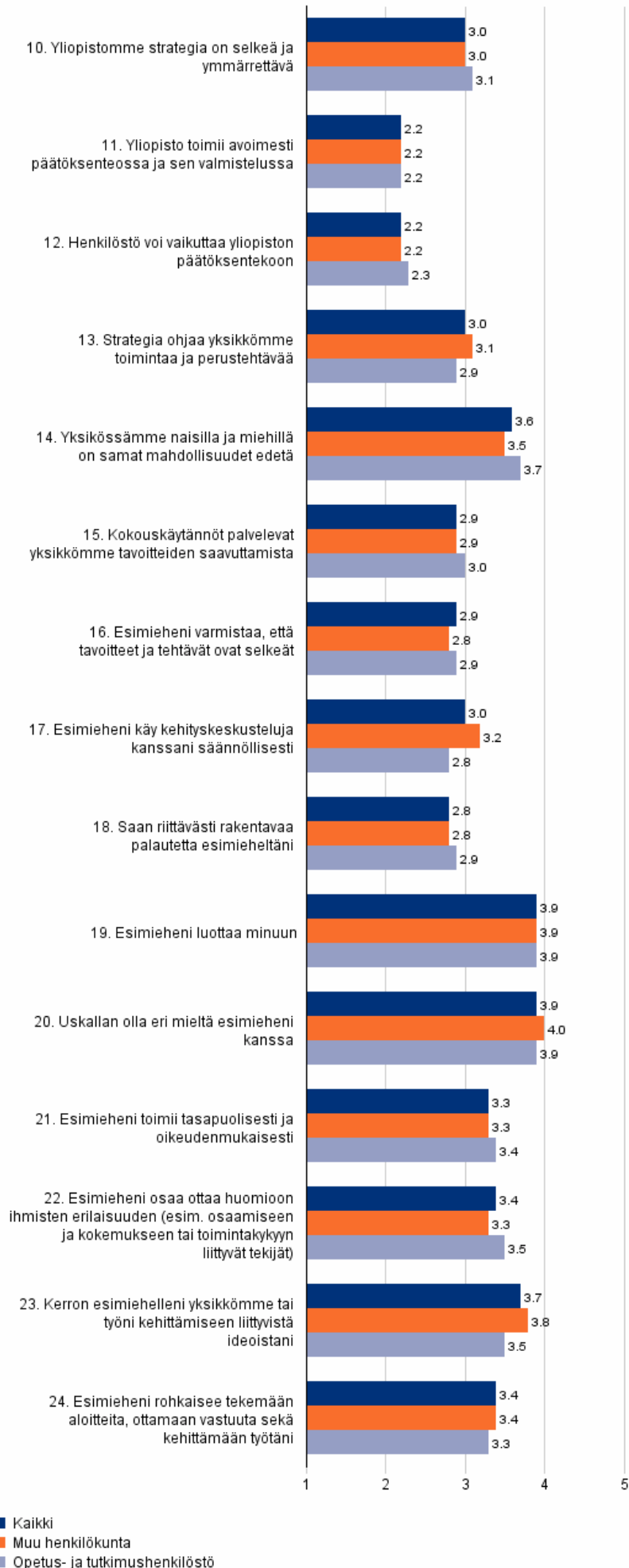
Naiset olivat tyytyväisempiä työvälineisiinsä kuin miehet. Tyytyväisimpiä työvälineisiinsä olivat kasvatustieteiden tiedekunnan vastaajat. Tyytyväisimpiä ruokailu- ja muihin sosiaalituloihin olivat opetus- ja tutkimushenkilökunnan miehet ja yhteiskuntatieteiden tiedekunnan vastaajat. Tyytymättömmimpiä ruokailu- ja muihin sosiaalituloihin olivat atk-palveluiden ja aluepalveluiden vastaajat.

Tiedekunnista oikeustieteiden tiedekunnan vastaajat olivat eniten sitä mieltä, että heillä on sopivassa suhteessa opetustyötä ja tutkimusaikaa. Yli puolet naisista koki, että heillä ei ole sopivassa suhteessa opetustyötä ja tutkimusaikaa, kun taas miehistä kolmekymmentä prosenttia oli tätä mieltä. Määräaikaisen opetus- ja tutkimushenkilökunnan mielestä heillä opetustyön ja tutkimusajan suhde oli parempi kuin vakituisen opetus- ja tutkimushenkilökunnan mielestä.

Johtaminen ja esimiestyö

Suurin osa vastaajista uskalsi olla eri mieltä esimiehensä kanssa ja kertoa esimiehelleen yksikkönsä tai työnsä kehittämiseen liittyvistä ideoista. Samoin vastaajat katsoivat, että esimies tuntui luottavan heihin. Yksikössä naisilla ja miehillä oli samat etenemismahdollisuudet. Tyytymättömmimpiä oltiin yliopiston avoimuudesta päätöksenteossa ja sen valmistelussa sekä vaikutusmahdollisuuksista yliopiston päätöksentekoon. Yliopistojen omat strategiat olivat myös muiden yliopistojen henkilöstön mukaan yhtä selkeitä ja ymmärrettäviä kuin Lapin yliopistossa. Myös johtaminen ja esimiestyö koettiin muissa yliopistoissa samansuuntaisesti kuin Lapin yliopistossa. Vastausten perusteella Lapin yliopiston opetus- ja tutkimushenkilökunta ei käy kehityskeskusteluja yhtä säännöllisesti kuin yliopistoissa yleensä.

Keskiarvot



Vastaajista 31 prosentin mielestä yliopistomme strategia on selkeä ja ymmärrettävä ja 27 prosenttia oli eri mieltä. Yksiköistä taiteiden tiedekunnan vastaajat olivat eniten sitä mieltä, että yliopistomme strategia on selkeä ja ymmärrettävä, kun taas kielikeskuksen vastaajista enemmistö oli eri mieltä. Naisten mielestä strategia on selkeämpi ja ymmärrettävämpi kuin miesten mielestä. Vastaajista 8 prosenttia oli sitä mieltä, että yliopisto toimii avoimesti päätöksenteossa ja sen valmistelussa. Varsinkin yhteiskuntatieteiden tiedekunnan, atk-palvelujen ja hallintoyksikön vastaajat eivät luottaneet avoimeen päätöksentekoon ja sen valmisteluun. Uskoa siihen, että henkilöstö voi vaikuttaa yliopiston päätöksentekoon, ei ollut kuin 9 prosentilla vastaajista. Vähiten vaikuttamismahdollisuuksiin uskoivat atk-palvelujen, hallintoyksikön ja yhteiskuntatieteiden tiedekunnan vastaajat. Muun henkilöstön miehet uskoivat vähiten henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin. Yli puolet vakinaisesta opetus- ja tutkimushenkilöstöstä ei uskonut henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin.

Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että heidän yksikössään naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet edetä. Kielikeskuksen vastaajista 91 prosenttia oli samaa mieltä. Samanlaisiin etenemismahdollisuuksiin opetus- ja tutkimushenkilöstön miehistä uskoi 87 prosenttia ja muun henkilöstön miehistä 63 prosenttia. Opetus- ja tutkimushenkilöstön naisista 24 prosenttia ei samanlaisiin etenemismahdollisuuksiin uskonut ja 20 prosenttia heistä ei osannut sanoa mielipidettään asiasta.

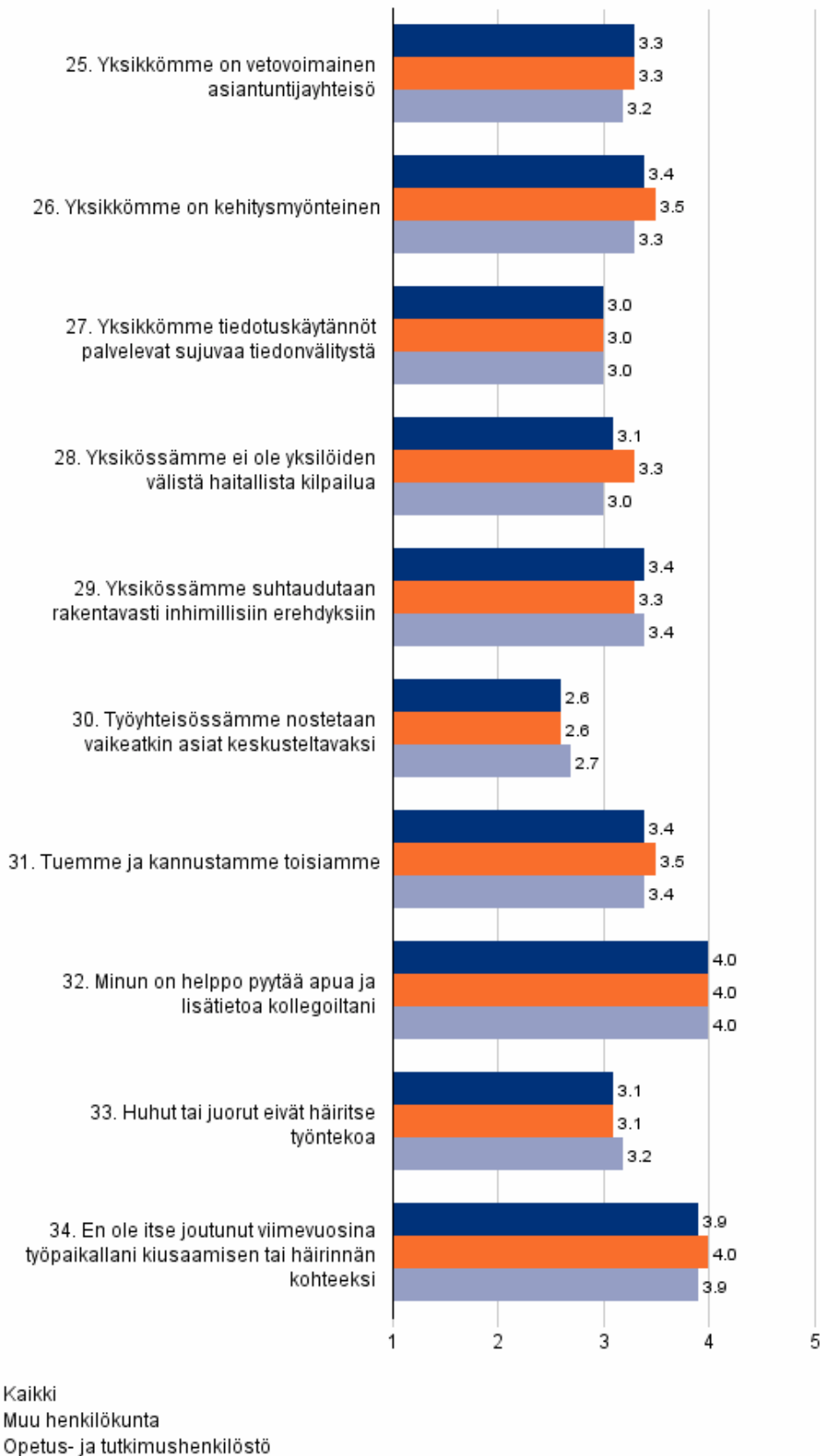
Vastaajista 31 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että kokouskäytännöt palvelevat yksikön tavoitteiden saavuttamista. Kielikeskuksen vastaajista 82 prosenttia oli sitä mieltä, että näin on. Sitä vastoin taiteiden tiedekunnan vastaajista 45 prosenttia ja hallintoyksikön vastaajista 40 prosenttia oli sitä mieltä, etteivät kokouskäytännöt palvele yksikön tavoitteiden saavuttamista. Vastaajien esimiehistä 33 prosenttia varmistaa, että tavoitteet ja tehtävät ovat selkeät. Riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltään sai 34 prosenttia vastaajista. Puolet opetus- ja tutkimushenkilöstön miehistä koki saavansa riittävästi rakentavaa palautetta esimiehiltään. Vastaajista 67 prosenttia uskoi esimiehensä luottavan häneen. Opetus- ja tutkimushenkilöstön naisista 19 prosenttia ei osannut sanoa kantaansa asiaan. Esimiehensä kanssa eri mieltä uskalsi olla opetus- ja tutkimushenkilöstön miehistä 87 prosenttia ja naisista 62 prosenttia sekä muun henkilöstön miehistä 81 prosenttia ja naisista 66 prosenttia.

Vastaajista 43 prosenttia uskoi, että heidän esimiehensä toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Miehet uskoivat tähän naisia enemmän. 20 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilöstön naisista ei osannut sanoa mielipidettään. Vastaajista 48 prosenttia uskoi esimiehen osaavan ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden esimerkiksi osaamiseen ja kokemukseen tai toimintakykyyn liittyvissä asioissa. Myös tässä asiassa miesten usko oli suurempi kuin naisten. Vastaajista 60 prosenttia kertoi esimiehelleen yksikkönsä ja työnsä kehittämiseen liittyvistä ideoistaan. Opetus- ja tutkimushenkilöstön naisista kuitenkin vain 42 prosenttia ilmoitti tekevänsä näin. Puolet opetus- ja tutkimushenkilöstön miehistä vastasi, ettei esimies rohkaise tekemään aloitteita, ottamaan vastuuta sekä kehittämään työtään. Opetus- ja tutkimushenkilöstön naisista näin vastasi 43 prosenttia.

Työyhteisö ja yhteistyö

Vastaajien mielestä heidän oli helppo pyytää apua ja lisätietoa kollegoiltaan. Pääosa henkilökunnasta ei ollut kokenut joutuneensa viimevuosina työpaikallani kiusaamisen tai häirinnän kohteeksi. Enemmistö myös piti yksikköään kehitysmuotoisena. Tyytymättömyyttä aiheutti se, ettei vaikeita asioita nosteta keskusteltavaksi sekä huhut ja juorut häiritsevät työntekeä. Tyytymättömyyttä aiheuttivat myös yksikön tiedotuskäytännöt. Yliopistojen vastaukset olivat samansuuntaisia.

Keskiarvot



Vastaajista 42 prosenttia oli sitä mieltä, että hänen yksikkönsä on vetovoimainen asian-
tuntijayhteisö. Arktisen keskuksen vastaajista näin ajatteli 81 prosenttia. Arktisen kes-
kuksen ja aluepalveluiden vastaajista yli 70 prosenttia piti yksikköään kehitysmyoitei-
senä. Puolet opetus- ja tutkimushenkilöstön vastaajista piti yksikköään kehitysmyoitei-
senä. Vastaajista 33 prosenttia koki, että yksikkönsä tiedotuskäytännöt palvelevat suju-
vaa tiedonvälitystä. Arktisen keskuksen vastaajista 69 prosenttia oli samaa mieltä.

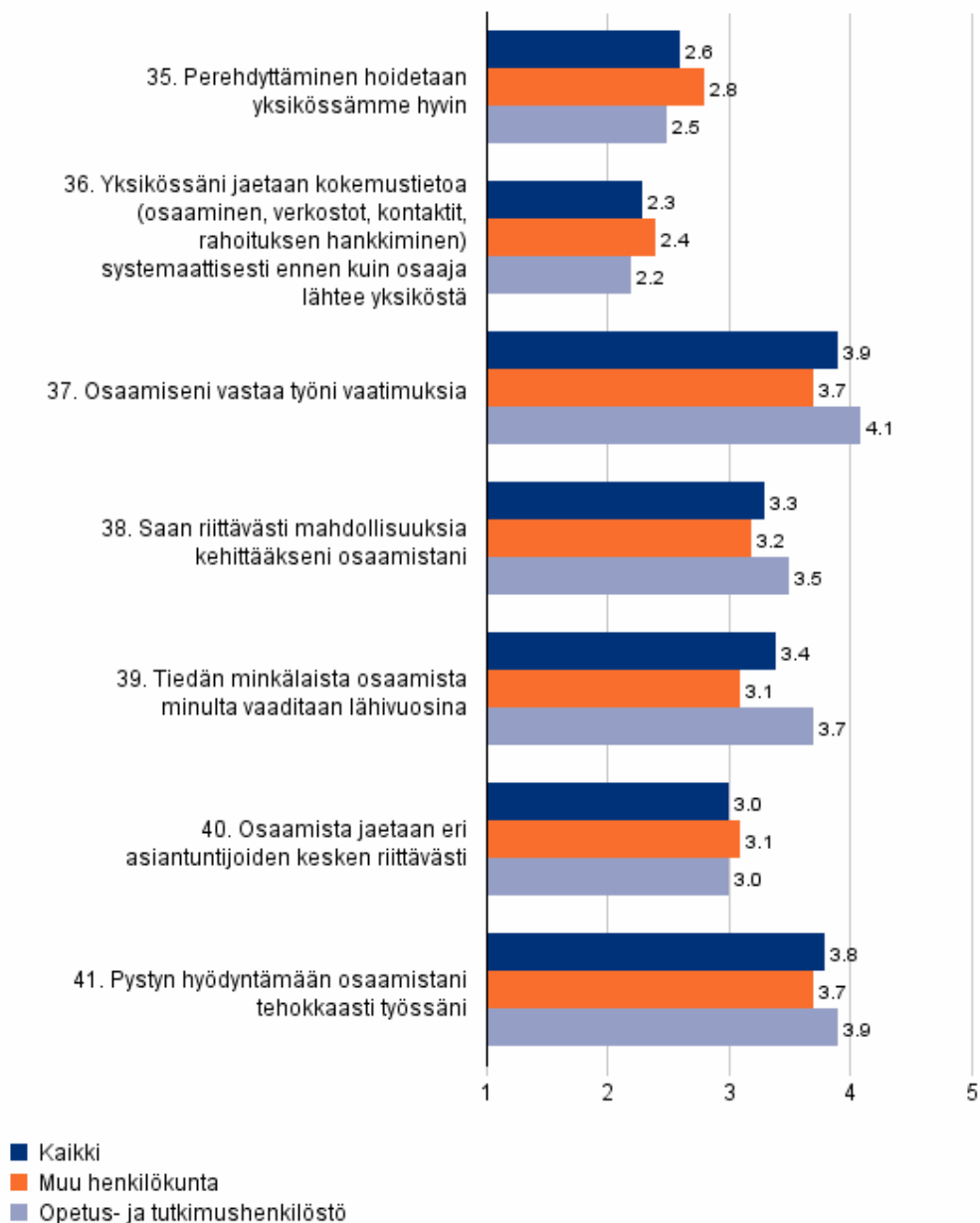
Vastaajista 40 prosenttia koki, ettei yksikössä oli yksilöiden välistä haitallista kilpailua.
Arktisen keskuksen vastaajista 69 prosenttia ja muun henkilöstön määräaikaista 55
prosenttia oli samaa mieltä. Yksiköissä suhtaudutaan rakentavasti inhimillisiin erehdyk-
siin 42 prosentin mukaan vastaajista. Aluepalveluiden vastaajista 72 prosenttia ja Arkti-
sen keskuksen vastaajista 58 prosenttia oli tätä mieltä. Opetus- ja tutkimushenkilöstön
miehistä samaa mieltä oli 53 prosenttia ja opetus- ja tutkimushenkilöstön naisista 36
prosenttia. Melkein puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei työyhteisössä nosteta vaikeita
asioita keskusteltavaksi. Eniten tätä mieltä olivat muun henkilöstön naiset ja vähiten
opetus- ja tutkimushenkilöstön miehet.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön miehistä 53 prosenttia ja naisista 44 prosenttia tukevat
ja kannustavat toisiaan. Näin tekevät muun henkilöstön miehistä 42 prosenttia ja naisis-
ta 52 prosenttia. 72 prosentilla vastaajista oli helppo pyytää apua ja lisätietoa kollegoil-
taan. Huhut ja juorut eivät häirinneet työntekoa 40 prosentilla vastaajista. Eniten huhut
ja juorut häiritsivät muun henkilöstön miehistä työntekoa. Vastaajista 18 prosenttia oli
itse joutunut työpaikallaan kiusaamisen tai häirinnän kohteeksi. Eniten kiusaamisen ja
häirinnän kohteeksi joutuneita oli opetus- ja tutkimushenkilöstön vakituisissa työnteki-
jissä.

Osaaminen

Vastaajat pystyivät hyödyntämään tehokkaasti osaamistaan työssään ja kokivat osaamisensa vastaavan työnsä vaatimuksia. Näin myös muissa yliopistoissa. Tyytymättömiä oltiin yksikön perehdyttämiskäytäntöihin ja siihen, ettei yksiköissä jaeta kokemustietoa (osaaminen, verkostot, kontaktit, rahoituksen hankkiminen) systemaattisesti osaajan lähtiessä yksiköstä. Lapin yliopiston muu henkilökunta koki opetus- ja tutkimushenkilökuntaa useammin, ettei tiedä minkälaista osaamista heiltä vaaditaan lähivuosina.

Keskiarvot



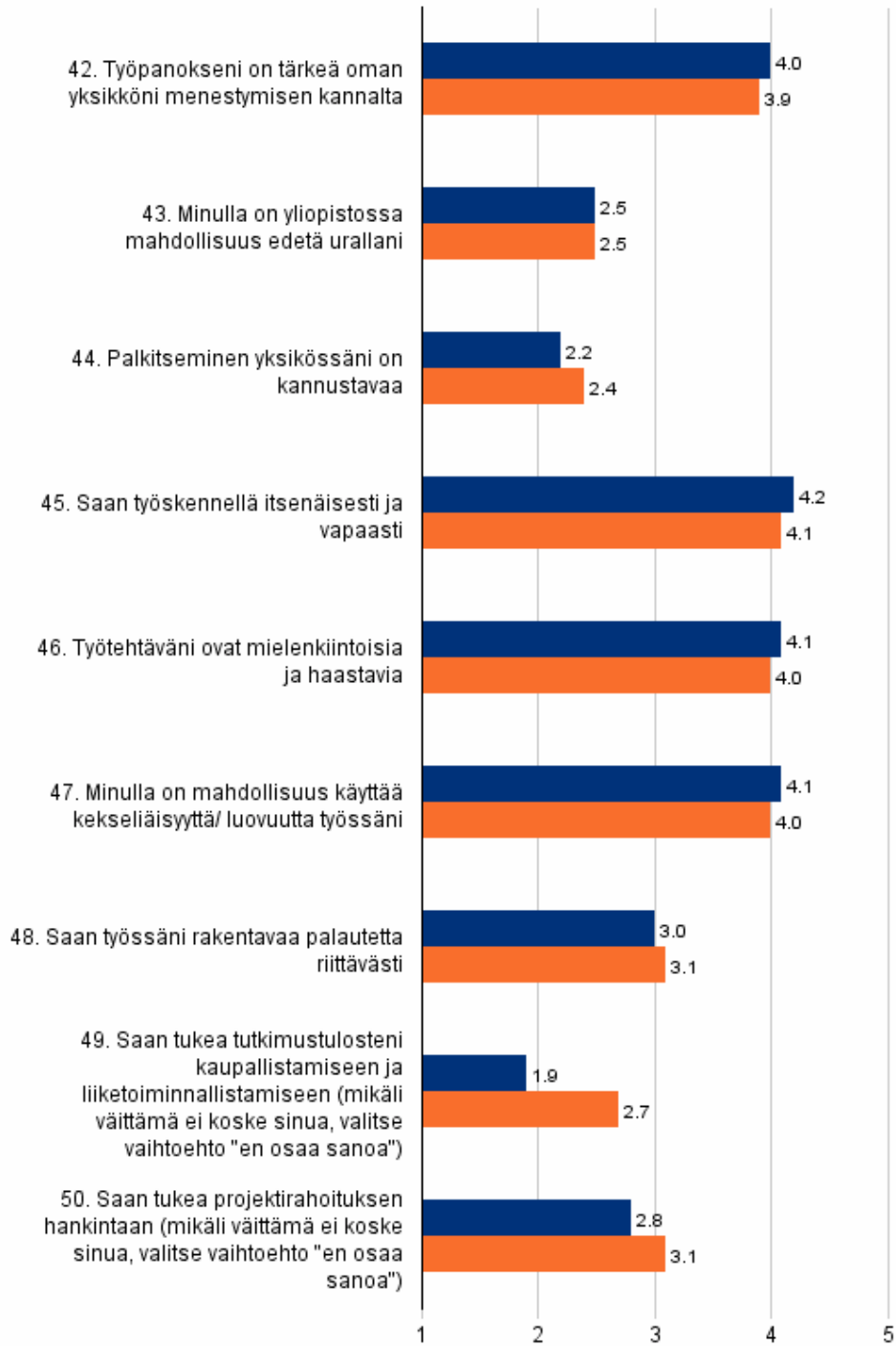
Melkein puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei perehdyttämistä hoideta yksiköissä hyvin. Eniten tätä mieltä olivat määräaikaissa työsuhteessa olevat ja opetus- ja tutkimushenkilöstön miehet. Vain 14 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että yksiköissä jaetaan kokemustietoa systemaattisesti ennen kuin osaaja lähtee yksiköstä. Erityisesti oikeustieteiden tiedekunnan ja atk-palvelujen vastaajat olivat sitä mieltä, ettei kokemustietoa jaeta. 21 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään tästä asiasta. Vastaajista 71 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän osaamisensa vastaa työnsä vaatimuksia. Eniten tätä mieltä olivat kielikeskuksen ja kasvatustieteiden tiedekunnan vastaajat sekä opetus- ja tutkimushenkilöstön naiset.

Puolet vastaajista saa riittävästi mahdollisuuksia kehittääkseen osaamistaan. Arktisen keskuksen ja kirjaston vastaajista yli 60 prosenttia oli tätä mieltä. Vastaajista 53 prosenttia tietää minkälaista osaamista heiltä vaaditaan lähivuosina. Eniten tietoa osaamistarpeestaan oli opetus- ja tutkimushenkilöstön vakinaisella henkilöstöllä ja vähiten atk-palveluiden ja hallintoyksikön vastaajilla sekä muun henkilöstön määräaikailla työntekijöillä. Osaamista jaetaan eri asiantuntijoiden kesken riittävästi 32 prosentin mielestä. Aluepalveluiden vastaajista puolet oli samaa mieltä. 70 prosenttia vastaajista pystyi hyödyntämään osaamistaan tehokkaasti työssään. Kasvatustieteiden tiedekunnan ja Arktisen keskuksen vastaajista 81 prosenttia oli samaa mieltä.

Motivaatio

Vastaajia motivoi se, että he saivat työskennellä itsenäisesti ja vapaasti, heillä oli mahdollisuus käyttää kekseliäisyyttä/luovuutta työtehtävissään ja se, että työtehtävät olivat mielenkiintoisia ja haastavia. Muiden yliopistojen vastaukset olivat samansuuntaisia. Vastaajat kokivat työpanoksensa tärkeäksi oman yksikkönsä menestymisen kannalta. Toisaalta enemmistön mielestä palkitseminen yksikössä ei ollut kannustavaa, eikä heillä ollut mahdollisuutta edetä yliopistossa urallaan. Moni koki tarvitsevänsä enemmän tukea projektirahoituksen hankintaan sekä tutkimustulostensa kaupallistamiseen ja liike-toiminnallistamiseen.

Keskiarvot



■ Yliopistojen työhyvinvointikysely Lapin yliopisto (Kaikki)
 ■ Yliopistojen yhteiset tulokset (Kaikki)

Vastaajista omaa työpanostaan piti tärkeänä oman yksikkönsä menestymisen kannalta 73 prosenttia. 7 prosenttia kaikista vastaajista ja 22 prosenttia aluepalveluiden vastaajista sekä muun henkilöstön määräaikaista oli eri mieltä asiasta. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei heillä ole mahdollisuutta edetä urallaan yliopistossa. Muun henkilöstön määräaikaista 27 prosentilla ja muun henkilöstön vakinaisista 13 prosentilla oli mielestään mahdollisuus edetä urallaan. Opetus- ja tutkimushenkilöstön vakinaisista työntekijöistä samaa mieltä oli 29 prosenttia.

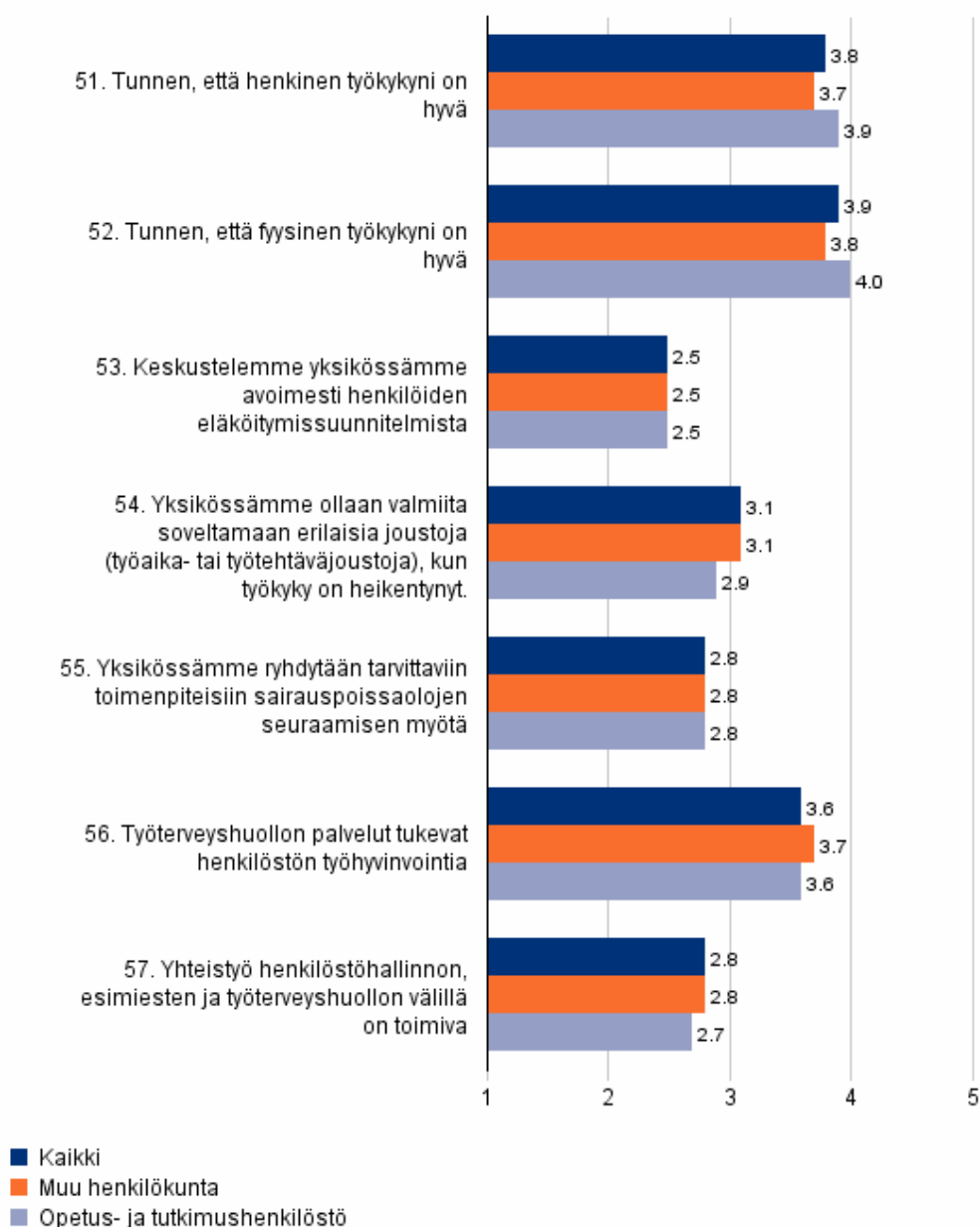
Vastaajista 60 prosenttia ei pitänyt palkitsemista yksikössään kannustavana. Varsinkin atk-palveluiden, taiteiden tiedekunnan ja hallintoyksikön vastaajat sekä muun henkilöstön miehet olivat tätä mieltä. Naisten ja miesten mielipiteet eivät eronneet opetus- ja tutkimushenkilöstön kohdalla, sillä 13 prosenttia heistä piti palkitsemista kannustavana ja 53 prosenttia oli eri mieltä. Myöskään määräaikaisten ja vakinaisten mielipiteet eivät eronneet toisistaan. Vastaajista 83 prosenttia sai työskennellä itsenäisesti ja vapaasti, vain 4 prosenttia vastaajista oli eri mieltä. Muun henkilöstön miehistä 12 prosenttia oli eri mieltä asiasta. Opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 87 prosentilla ja muusta henkilöstöstä 62 prosentilla oli mahdollisuus käyttää kekseliäisyyttään/luovuuttaan työssään.

Vastaajista 35 prosenttia sai työssään rakentavaa palautetta riittävästi ja 33 prosenttia oli asiasta eri mieltä. Kielikeskuksen vastaajista rakentavaa palautetta sai riittävästi 64 prosenttia ja Arktisen keskuksen vastaajista 58 prosenttia. 42 prosenttia muun henkilöstön miehistä ei saanut rakentavaa palautetta riittävästi. Kahdestakymmenestä neljästä vastaajasta 1 prosentti sai tukea tutkimustulostensa kaupallistamiseen ja liiketoiminnallistamiseen. 8 prosenttia viidestäkymmenestä seitsemästä vastaajasta sai tukea projektirahoituksen hankintaan. Yhteiskuntatieteiden tiedekunnan vastaajista 17 prosenttia sai tukea. Opetus- ja tutkimushenkilöstön miehistä 30 prosenttia ja naisista 12 prosenttia sai tukea projektirahoituksen hankintaan.

Terveys ja elämäntilanne

Valtaosa vastaajista tunsu sekä henkisen että fyysisen työkykynsä hyväksi. He olivat myös sitä mieltä, että työterveyshuollon palvelut tukevat henkilöstön työhyvinvointia. Tämän suuntaisia olivat myös muiden yliopistojen vastaukset. Enemmistö vastaajista ei tiennyt ollaanko yksikössä valmiita soveltamaan erilaisia joustoja (työaika- tai työtehtävajoustoja), kun työkyky heikentyy ja ryhdytäänkö yksikössä toimenpiteisiin sairauslomien seurannan myötä. Yksiköissä ei keskustella avoimesti henkilöiden eläköitymissuunnitelmista.

Keskiarvot



Vastaajista 68 prosenttia tunsu henkisen työkykynsä hyväksi ja 15 prosenttia huonoksi. Muun henkilöstön naisista ja muun henkilöstön määräaikaaisista 20 prosenttia tunsu henkisen työkykynsä huonoksi. Opetus- ja tutkimushenkilöstön miehistä 80 prosenttia tunsu henkisen työkykynsä hyväksi. Fyysisen työkykynsä tunsu hyväksi 74 prosenttia vastaajista ja huonoksi 10 prosenttia vastaajista. Opetus- ja tutkimushenkilöstön miehistä ja opetus- ja tutkimushenkilöstön vakinaisista 83 prosenttia tunsu fyysisen työkykynsä hyväksi.

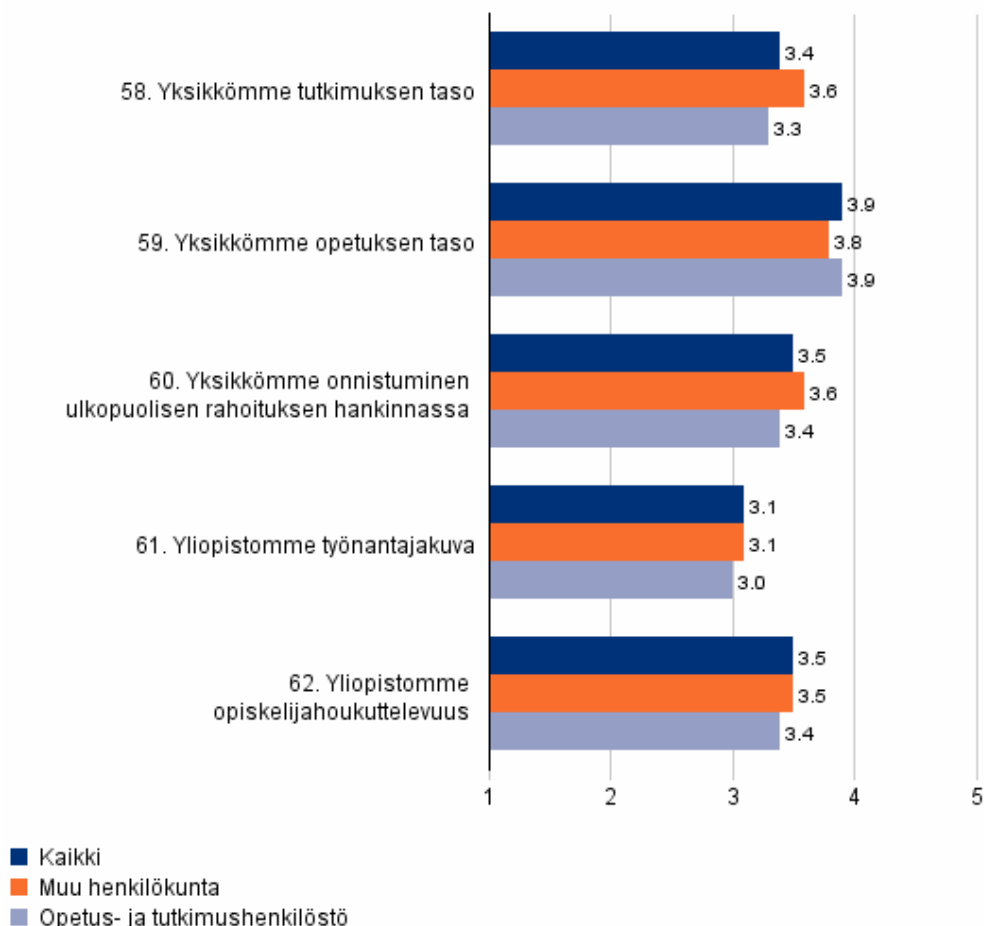
Vastaajista 20 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän yksikössään keskustellaan avoimesti henkilöiden eläköitymissuunnitelmista ja 42 prosenttia oli eri mieltä. Mieli pidettään ei osannut sanoa 23 prosenttia vastaajista. Vastaajista 24 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän yksikössään ollaan valmiita soveltamaan erilaisia joustoja, kun työkyky on heikentynyt ja 20 prosenttia oli eri mieltä. Mieli pidettään ei osannut sanoa 41 prosenttia vastaajista. Kirjaston vastaajista 62 prosenttia piti joustoja mahdollisina ja 53 prosenttia atk-palvelujen vastaajista ei pitänyt niitä mahdollisina yksikössään. Yhteiskuntatieteiden tiedekunnan vastaajista 73 prosenttia ja opetus- ja tutkimushenkilöstön naisista 60 prosenttia ei osannut sanoa mieli pidettään.

Sitä, ryhdytäänkö yksikössä tarvittaviin toimenpiteisiin sairauspoissaolojen seuraamisen myötä, ei osannut sanoa 51 prosenttia vastaajista. Yhteiskuntatieteiden tiedekunnan vastaajista peräti 81 prosenttia ei osannut sanoa mieli pidettään. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työterveyshuollon palvelut tukevat henkilöstön työhyvinvointia ja 11 prosenttia oli eri mieltä. Atk-palvelujen vastaajista 33 prosenttia oli eri mieltä työhyvinvoinnin tukemisesta. Opetus- ja tutkimushenkilöstön miehistä 63 prosenttia oli tyytyväisiä työterveyshuollon työhyvinvoinnin tukemiseen. Henkilöstöhallinnon, esimiesten ja työterveyshuollon väliseen toimivuuteen uskoi 15 prosenttia ja 21 prosenttia ei uskonut. Kantaansa ei osannut sanoa 46 prosenttia vastaajista.

Yliopiston julkinen kuva

Lapin yliopiston henkilökunnasta noin 45 prosenttia oli tyytyväinen yksikkönsä opetuksen ja 31 prosenttia tutkimuksen tasoon. Kuitenkin mieli piteen jätti ilmoittamatta 37 prosenttia vastaajista. Oman yksikön tutkimuksen tasoa piti hyvänä tai erinomaisena 30 prosenttia vastaajista kun taas kaikkien yliopistojen vastauksissa lähes puolet henkilökunnasta piti oman yksikön tutkimuksen tasoa hyvänä tai erinomaisena.

Keskiarvot



Arktisen keskuksen vastaajista 86 prosenttia ja yhteiskuntatieteiden tiedekunnan vastaajista 51 prosenttia piti yksikkönsä tutkimuksen tasoa hyvänä. Opetus- ja tutkimushenkilöstön määräaikaista 52 prosenttia ja opetus- ja tutkimushenkilöstön vakinaisista 27 prosenttia piti yksikkönsä tutkimuksen tasoa hyvänä. Yksikön opetuksen tasoa piti hyvänä 91 prosenttia kielikeskuksen ja 68 prosenttia yhteiskuntatieteiden tiedekunnan vastaajista. 80 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilöstön miehistä piti opetuksen tasoa hyvänä. 32 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että yksikkö on onnistunut ulkopuolisen rahoituksen hankinnassa. Mielipidettään ei osannut sanoa 41 prosenttia vastaajista. 85 prosenttia Arktisen keskuksen vastaajista oli sitä mieltä, että yksikkö on onnistunut rahoituksen hankinnassa.

Lapin yliopiston työnantajakuva oli 31 prosentin mielestä hyvä ja 26 prosentin mielestä huono. Parhaimpana sitä pitivät Arktisen keskuksen vastaajat ja huonoimpana atk-palvelujen ja yhteiskuntatieteiden tiedekunnan vastaajat. Lapin yliopiston opiskelijahoukuttelevuutta piti hyvänä 39 prosenttia ja huonona 10 prosenttia vastaajista. 70 prosenttia oikeustieteiden tiedekunnan vastaajien mielestä se oli hyvä ja 22 prosenttia yhteiskuntatieteiden tiedekunnan vastaajista piti sitä huonona.

5. Kustannukset

5.1 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset yhtä henkilötyövuotta kohti olivat 376,71 euroa vuonna 2006, 350,79 euroa vuonna 2007, 372,24 euroa vuonna 2008 ja 434,76 euroa vuonna 2009. Vuonna 2010 vastaavat kustannukset olivat 460,46 euroa henkilötyövuotta kohti. Työterveyshuollon sairaanhoidon kustannuksissa näkyy sairauspoissaolojen väheneminen.

Ennaltaehkäisevän hoidon kustannukset kokonaiskustannuksista olivat vuonna 2006 34,4 %, vuonna 2007 osuus oli 32,5 %, vuonna 2008 29,9 % ja vuonna 2009 26,8 %.. Vuonna 2010 ennaltaehkäisevän hoidon prosenttiosuus nousi 31,3 prosenttiin.

Taulukko 16. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset 2006-2010

	ennaltaehkäisevä hoito €	sairaanhoito €	yhteensä €
2006	83 689	159 667	243 356
2007	73 305	152 255	225 560
2008	64 904	152 110	217 014
2009	69 392	189 293	258 685
2010	84 178	184 731	268 909

Kansaneläkelaitoksen palautus työterveyshuollon kustannuksista vuodelta 2006 oli 119 211 euroa, vuodelta 2007 saatiin 112 507 euroa, vuodelta 2008 111 540 euroa ja vuodelta 2009 110 936 euroa. Vuoden 2010 palautukset ovat vielä saamatta.

Vuonna 2010 tehtyjä toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi

Hyvinvoiva tiedekunta -työhyvinvointihanke toteutettiin yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa.

Kasvatustieteen ja taiteiden tiedekunnan työhyvinvointihankkeet ”Entä työnilo?” alkoivat syksyllä 2010.

Yliopistossa järjestettiin seuraavat esimiestoimintaan liittyvät koulutukset.

1. Esimiesviestinnän kehittämiskoulutus. Koulutukseen osallistuvat yliopiston ylin johto ja eri yksiköiden esimiehiä. Valmennuksessa kehitetään esimiesten viestintävalmiuksia sekä kirkastetaan esimiesten viestintärooleja yliopiston strategian toimeenpanossa. Ennen koulutusta yliopiston henkilökunnalle tehtiin taustakysely strategisesta viestinnästä ja esimiesviestinnästä ComBaro-mittarilla. Koulutus jatkuu vielä vuonna 2011.
2. Varhaisen välittämisen koulutus. Yliopiston henkilökunnalle tiedotettiin kouluttaminen varhaisen välittämisen toimintamallin käyttöönottamisesta ja esimiehille annettiin työpajamuotoisesti koulutusta puheeksi ottamiseen. Koulutus jatkuu vielä 2011
3. Työehtosopimuskoulutus. Esimiehille ja henkilöstöasioita hoitaville järjestettiin yliopistojen yleisen työehtosopimuksen valmistuttua koulutusta sopimuksen sisällöstä ja muuttuneista käytännöistä.

Yliopiston henkilökunnalle järjestettiin viisi studia generalia -keskusteluluentosarjaa, joiden teemoina olivat:

1. Hyvinvoiva Lapin yliopisto
2. Muutos yliopistoissa ja työhyvinvointi
3. Työn mielekkyys yliopistossa
4. Moniäänisyys työhyvinvoinnin kulmakivenä

Muuta henkilöstökoulutusta järjestettiin mm. Finnish for foreigners kielikoulutusta, verkko-opintoihin liittyvää koulutusta ja uusien tietojärjestelmien käyttöönottokoulutusta.

Riskien arviointia jatkettiin yksiköissä tehtävällä riskienkartoituksessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Riskien arviointi tehtiin kasvatustieteiden tiedekuntaan ja harjoittelukoululle. Riskien arviointiin käytettiin Sosiaali- ja terveysministeriön tekemää työkirjaa ja ohjelmaa.

Viiden työntekijän työkykyä seurattiin työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työkykytapaamisissa.

Yliopiston henkilökunnan työergonomiaa on parannettu työterveyshuollon ergonomisilla työpaikkaselvityksillä.

Ennakoivaa työterveyshuoltoa tehtiin 50 -vuotiaiden ja 60 -vuotta täyttävälle järjestettävissä terveystarkastuksissa ja kasvatustieteiden tiedekunnan ja harjoittelukoulun henkilökunnalle riskiarvioinnin yhteydessä.

Yliopiston, Arktisen keskuksen ja Siljotien kiinteistön sisäilmatilannetta selvitettiin ja tehtiin korjaustoimenpiteitä.

Rovaniemen koulutuskuntayhtymän kanssa haettiin Aslak -ryhmäkuntoutuskurssi toimistohenkilöstölle ja Oulun yliopiston kanssa harjoittelukoulun opettajille. Kurssit alkoivat vuonna 2011.

Vuonna 2010 jatkettiin yhteisiä liikuntapalveluita korkeakoulujen välillä. Kaikki liikuntapalvelut muuttuivat maksullisen Sporttipassin kautta järjestettäväksi.

5.2 Liikuntapalvelut

Yliopiston henkilökunnalle tarjotaan erilaisia liikuntapalveluja, joita voi hyödyntää ostamalla Sporttipassin. Vuonna 2010 Sporttipassi maksoi 25 euroa lukukaudessa ja sen osti 25 työntekijää.

Henkilökunnalle tarjottavia liikuntamuotoja vuonna 2009 olivat mm. jalkapallo, kaukalo, keilailu, koripallo, kuntosalit, sulkapallo, salibandy, ultimate, jooga ja kuntopyöräily. Kursseja järjestettiin mm. joogassa, tanssissa, tenniksessä, golfissa, kuntosaliharjoittelussa ja liikuntavalmennuksessa.

5.3 Palkkakustannukset

Henkilötyövuoden, joka sisältää myös laskennallisen sivutoimisen tuntiopetuksen, keskimääräinen hinta vuonna 2010 oli 51 764 euroa. Vuonna 2009 hinta oli 50 076 euroa. Vuodesta 2007 keskimääräinen henkilötyövuoden hinta on noussut reilut 15 %.

Taulukko 17. Palkkakustannukset 2007-2010

<u>palkat ja palkkiot</u>	2007	2008	2009	2010
<u>palkat</u>	22132939	22123051	23059139	23553392
luento- ja tuntiopetuspalkkiot	851024	680040	759252	730365
muut palkat ja palkkiot	615337	598820	584012	529071
muut korvaukset	211354	212060	218294	22886
lomarahat ja -korvaukset	1241017	1227188	1260687	1247900
<u>palkkamenojen korvaukset</u>				
sairaus- ja kuntoutuspäivärahojen palautukset	-329143	-341730	-362095	-345769
<u>henkilöstösivukulut</u>				
työnantajan sosiaaliturvamaksu	998844	945317	833109	579880
eläkemaksut (työnantaja)	4282036	4728154	4529687	4628135
sosiaaliturvamaksujen palautukset	-11983	-12511	-11370	-10851
tapaturma- ja taloudellisen tuen maksut	77227	67899	76817	59860
työttömyysvakuutusmaksut				192973
yhteensä	30068652	30228288	30947532	31187842

Taulukko 18. Palkkakustannukset ilman henkilösivukuluja rahoituslähteittäin

rahoittaja	palkat ilman henkilösivu- kustannuksia €	prosenttiosuus palkkasummasta
Suomen Akatemia	570350,26	2,42 %
rakennerahastohankkeet	2258643,59	9,59 %
TEKES	344308,58	1,46 %
muut	1755361,79	7,45 %
yhteensä	4928664,22	20,93 %
budjettivarat	18624727,78	79,07 %
palkat yhteensä	23553392,00	100,00 %

LÄHTEET

Lapin yliopistoa ja sen henkilökuntaa koskevat tiedot:

- Personec F- järjestelmä
- SAP-kirjanpitojärjestelmä
- Reportronic-järjestelmä
- tiedekuntien opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöaikasuunnitelmat 2010

		miehet	naiset	yhteensä
professorit	määräaikaiset	5	9	14
	taustatehtävä	4	1	5
	vakituiset	18	23	41
	yhteensä	27	33	60
yliassistentit ja assistentit lehtorit	määräaikaiset	4	12	16
	määräaikaiset	7	23	30
	taustatehtävä	1	2	3
	vakituiset	37	48	85
tuntiopettajat	yhteensä	45	73	118
	määräaikaiset	9	14	23
	vakituiset	9	9	18
	yhteensä	18	23	41
tutkijat	määräaikaiset	24	45	69
	taustatehtävä	3	1	4
	vakituiset	3	6	9
	yhteensä	30	52	82
muut	määräaikaiset	1	4	5
hallinto ja toimisto	määräaikaiset	6	23	29
	taustatehtävä	8	5	13
	vakituiset	18	79	97
	yhteensä	32	107	139
huolto	määräaikaiset	1		1
	vakituiset	10	4	14
	yhteensä	11	4	15
kirjasto ja tietopalvelu	määräaikaiset	3	6	9
	taustatehtävä	1	1	2
	vakituiset	5	11	16
	yhteensä	9	18	27
atk	määräaikaiset	4	1	5
	vakituiset	15	5	20
	yhteensä	19	6	25
aikuiskoulutus	määräaikaiset	4	13	17
	taustatehtävä	1	2	3
	vakituiset		10	10
	yhteensä	5	25	30
projekti	määräaikaiset	16	33	49
	taustatehtävä	1	3	4
	vakituiset		7	7
	yhteensä	17	43	60
tutkimuksen apu	määräaikaiset	1	2	3
	vakituiset		1	1
	yhteensä	1	3	4
näyttelyhenkilöstö	määräaikaiset	1	1	2
	vakituiset	2		2
	yhteensä	3	1	4
yhteensä	määräaikaiset	86	186	272
	taustatehtävä	19	15	34
	vakituiset	117	203	320
	yhteensä	222	404	626