

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2009

LAPIN YLIOPISTO

Hyväksytty Lapin yliopiston hallituksen kokouksessa 9.3.2010

Sisällys

TAUSTAKSI	3
1. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
1.1 Henkilöstön työpanos	4
1.2 Vakituiset ja määräaikaiset	5
1.3 Sivutoiminen tuntiopetus	7
1.4 Ikärakenne	7
1.5 Osa-aikaisuudet	8
1.6 Koulutusrakenne	8
2. Henkilöstön vaihtuvuus	11
3. Työajan käyttö	12
3.1 Opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöajan jakauma	12
3.2 Sairauspoissaolot	12
3.3 Perhepoliittiset virkavapaudet	13
3.4 Työtapaturmat	13
3.5 Muut poissaolot	14
3.6 Rahana korvattu ylityö	14
3.7 Sivutoimet	14
4. Työtyytyväisyys	15
5. Kustannukset	20
5.1 Työterveyshuollon kustannukset	20
5.2 Liikuntapalvelut	21
5.3 Palkkakustannukset	21

TAUSTAKSI

Yliopiston ensimmäinen henkilöstötilinpäätös laadittiin vuodelta 2004. Henkilöstötilinpäätös on osa yliopiston suunnittelu-, seuranta- ja ohjausjärjestelmää. Se kertoo yliopistomme henkilöstömäärän ja rakenteen kehityksestä, henkilöstön vaihtuvuudesta, työajan käytöstä, työtyytyväisyydestä ja henkilöstökustannusten muodostumisesta.

Yliopiston henkilöstöpoliittiset linjaukset määritellään yliopiston kokonaisstrategiassa vuodelle 2020, jossa kerrotaan myös yliopiston keskeiset arvot. Näitä ovat yksilöllisyys ja yhteisöllisyys, kriittisyys ja emansipatorisuus, luovuus ja vaikuttavuus. Kokonaisstrategian mukaan yliopistoyhteisön kehittämisen painoalueina ovat yliopiston kilpailukyky työnantajana, yliopistoyhteisön muotoutuminen lahjakkaista, luovista ja motivoituneista henkilöistä, joiden osaaminen ja mielenkiinto suuntautuvat yliopiston profiilialueille. Strategian mukaisesti yliopisto tarjoaa riittävät voimavarat henkilöstön tutkimusedellytyksiin, osaamisen kehittymiseen, työssä onnistumiseen ja uralla etenemiseen sekä henkilöstön hyvinvointiin työssään.

Vuoden 2009 alussa valmistui strategian toimeenpanosuunnitelma vuosille 2009 – 2012. Toimeenpanosuunnitelmassa määriteltiin mm johtamisen edellytyksiä ja henkilökunnan hyvinvoinnin lisäämisen tavoitteita seuraavasti:

- Hyvän johtamisen edellytyksiä ovat tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen toiminta yliopistoyhteisössä, yksilön kunnioittaminen, välittäminen ja vuorovaikutteinen viestintä.
- Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen on kehityskeskusteluiden keskeinen osa.
- Henkilöstön tietoisuutta yliopistolaitokseen kohdistuvista muutoksista lisätään avoimen tiedottamisen avulla.
- Yliopistoyhteisölle luodaan foorumeita avoimeen ja kriittiseen keskusteluun.
- Jokaisen työyhteisön jäsenen tietoisuutta omista velvollisuuksista ja oikeuksista lisätään.
- Henkilöstön valmiuksia ja taitoja kehittää työtään, työprosesseja ja työn vaikuttavuutta kehitetään.
- Yliopisto ja yksiköt huolehtivat henkilöstön työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Joka toinen vuosi toteutetaan työtyytyväisyyskysely. Kyselyn tulokset käsitellään yksilötasolla henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa ja yksikkötasolla rehtorin kurkistusneuvotteluiden yhteydessä.
- Jokainen yksikkö järjestää henkilökunnalleen keskustelutilaisuuksia ja kehittämispäiviä.
- Dekaanit ja yksiköiden johtajat informoivat tiedekuntiaan dekaanikokouksissa/johtoryhmissä käsitellyistä asioista.

Lapin yliopiston tavoitteena on, että pidemmällä tähtäimellä henkilöstötilinpäätös muodostaa tietopohjan, joka tukee henkilöstövoimavarojen mitoittamista ja osaamisen tasapainoista kehittämistä valittujen strategioiden suuntaisesti sekä työyhteisön kehittämistä ja yleistä tasa-arvon edistämistä. Tässä muutostilanteessa on tärkeä miettiä tilinpäätöksen kehittämistä ja tehdä ratkaisuja siitä, mitä tietoa on oleellista kerätä johtamisen tietopohjaksi.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstön työpanos

Vuonna 2009 Lapin yliopistossa tehtiin 595 (583)* henkilötyövuotta, joista opetus- ja tutkimustehtävissä 295 (288) ja muissa tehtävissä 300 (295). Opetus- ja tutkimustehtävissä henkilötyövuosia oli 2,4 % ja muun henkilökunnan henkilötyövuosia 1,6 % enemmän kuin vuonna 2008. Naisten tekemiä henkilötyövuosia oli 373 (363) ja miesten tekemiä 222 (219). Kaikista Lapin yliopiston vuoden 2009 henkilötyövuosista naiset tekivät noin 63 % (62 %). Naisten tekemien henkilötyövuosien määrä opetustehtävissä on kasvanut viidellä vuodesta 2008. Tutkimustehtävissä henkilötyövuosia tehtiin vuonna 2009 noin 4 vähemmän kuin vuonna 2008. Rahoituslähteittäin vertailtaessa varsinkin EU-rahoitteiset henkilötyövuodet ovat lisääntyneet vuodesta 2008, kun taas budjettivaraisten rahoituksen ja Suomen Akatemian rahoituksen osuudet ovat laskeneet.

Taulukko 1. Henkilötyövuodet 2009

		miehet	naiset	yhteensä
opetus- ja tutkimus- henkilökunta	professorit	30,5	27,4	57,8
	yliassistentit ja assistentit	10,3	21,1	31,4
	lehtorit	45,3	59,1	104,4
	tuntiopettajat	14,8	17,1	31,9
	tutkijat	18,2	42,9	61,1
	muut	3,3	5,0	8,4
	yhteensä	122,4	172,6	295,0
muu henkilökunta	hallinto ja toimisto	23,1	105,3	128,4
	huolto	11,7	3,0	14,7
	kirjasto ja tietopalvelu	7,9	17,5	25,4
	atk	18,4	8,0	26,4
	aikuiskoulutus	11,9	35,7	47,6
	projekti	23,4	26,1	49,5
	tutkimuksen apu	1,6	3,9	5,5
	näyttelyhenkilöstö	2,0	0,8	2,8
	yhteensä	100,0	200,2	300,2
yhteensä	222,3	372,9	595,2	

Taulukko 2. Henkilötyövuodet 2009 rahoituslähteittäin

	lkm 2009	% 2009	% 2008
budjettivarat	482,5	81,1	83,4
Suomen Akatemia	9,7	1,6	2,9
EU	40,6	6,8	2,7
ministeriöt	4,5	0,8	1,0
maksullinen palvelutoiminta	6,3	1,0	1,7
muut rahoituslähteet	51,6	8,7	8,3
yhteensä	595,2	100,0	100,0

* Suluissa vuoden 2008 määrä

1.2 Vakituiset ja määräaikaiset

Lapin yliopiston henkilökunnasta suurin osa on vakituiseissa palvelussuhteissa. Vakituisen henkilökunnan liikkuvuus yliopiston sisällä on kuitenkin suurta. Tähän liikkuvien ryhmään kuuluvat viransijaiset ja avoimen tehtävän hoitajat. Yliopiston henkilökuntaan kuuluu myös henkilöstöryhmiä, jotka ovat tehtävänsä luonteesta johtuen yliopistosektorille tyypillisessä määräaikaisessa tehtävässä. Näitä ovat muun muassa assistentit ja harjoittelijat. Ns. aitoihin määräaikaisiin kuuluvat määräaikaisissa tehtävissä työskentelevät henkilöt, esimerkiksi yliopiston hankkeissa ja projekteissa työskentelevät.

Vakituisia tai viran luonteesta johtuvia määräaikaisia oli 77 % (82 %)* opetushenkilökunnasta. Vakinaisten määrä on vähentynyt viidellä henkilöllä ja viran luonteesta johtuvien määräaikaisten kymmenellä henkilöllä.

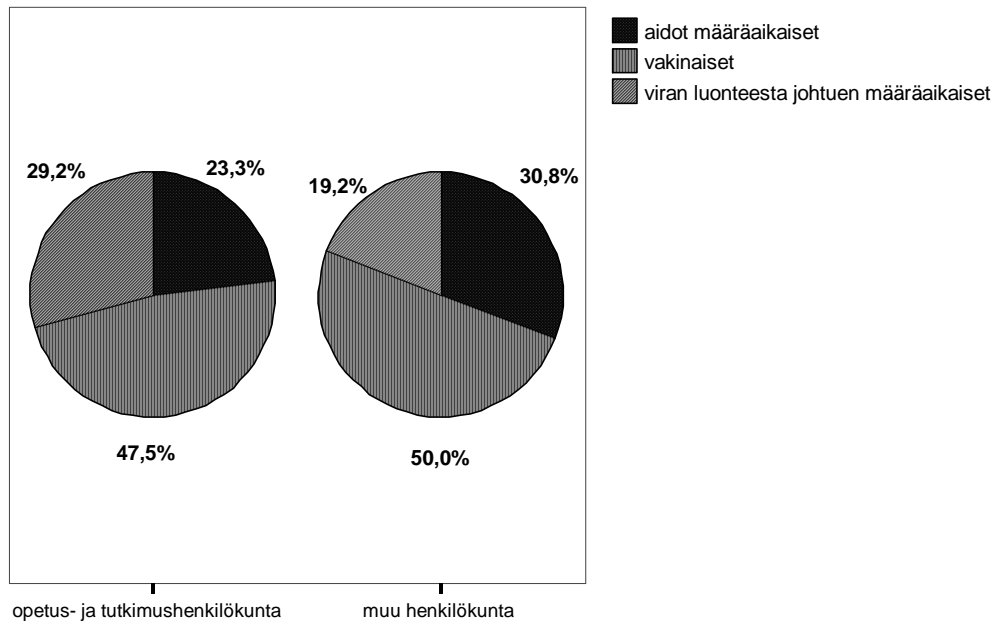
Muun henkilökunnan vakinaisten ja viran luonteesta johtuvien määräaikaisten osuus oli 69 % (73 %). Vakinaisten määrä on vähentynyt yhdeksällä henkilöllä. Vuonna 2009 yliopiston vakinaisista työntekijöistä 48 (35) henkilöä hoiti virkavapaana omasta tehtävästään jotain muuta tehtävää Lapin yliopistossa. Vuonna 2009 vakinaistettiin 2 (1) henkilö ja uusia vakansseja perustettiin 2 (3).

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

Taulukko 3. Vakituisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet

opetus- ja tutkimus- henkilökunta	vakinaiset	151	47,5%
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	93	29,2%
	aidot määräaikaiset	74	23,3%
	yhteensä	318	100,0%
muu henkilökunta	vakinaiset	164	50,0%
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	63	19,2%
	aidot määräaikaiset	101	30,8%
	yhteensä	328	100,0%

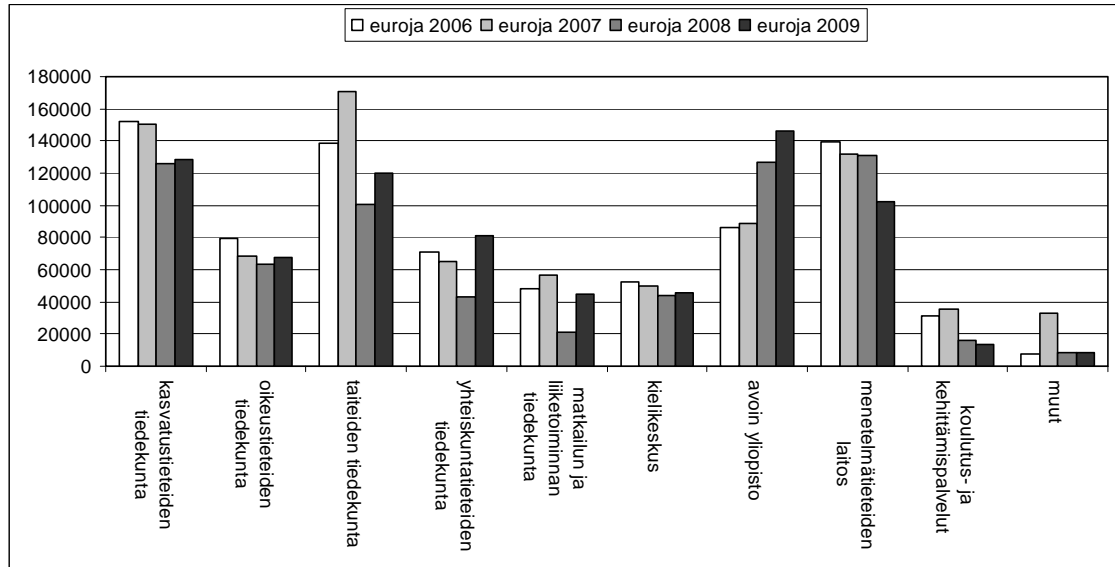
* Suluissa vuoden 2008 määrä



Kuvio 1. Vakituisten, viranluonteesta johtuvien määräaikaisten ja ns. aitojen määräaikaisten osuudet

1.3 Sivutoiminen tuntiopetus

Sivutoimisen luento- ja tuntiopetuksen sekä dosenttiopetuksen kustannukset vuonna 2009 olivat yhteensä 759 252 euroa. Kustannukset kasvoivat vuodesta 2008 10 %. Menetelmätieteiden laitoksen kustannukset ovat pienentyneet vuodesta 2008, mutta muiden yksiköiden kustannukset ovat kasvaneet tai pysyneet suurin piirtein samoina.



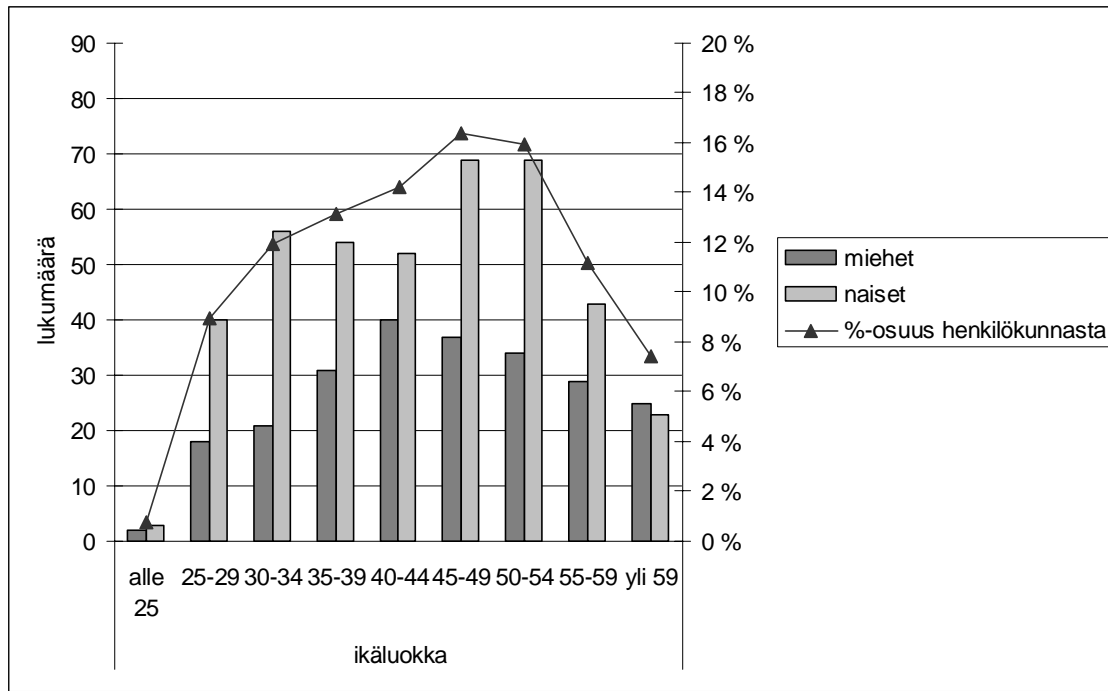
Kuvio 2. Sivutoimisen tuntiopetuksen kustannukset yksiköittäin 2006-2009

1.4 Ikärakenne

Henkilökunnan keski-ikä oli 44,3 vuotta (n=646). Miesten keski-ikä oli 45,5 vuotta (n=237) ja naisten keski-ikä oli 43,6 vuotta (n=409). Yli 44-vuotiaiden osuus henkilökunnasta oli 51 % (51 %).

Henkilökunnasta oli alle 35-vuotiaita 22 % (22 %) ja yli 49-vuotiaita 35 % (34 %). Naisia alle 35-vuotiaista oli 70 % (66 %) ja yli 49-vuotiaista 61 % (59 %).

Valtion henkilöstön keski-ikä vuonna 2009 oli 44 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 45-54 –vuotiaat.



Kuvio 3. Henkilökunnan prosenttiosuudet sekä miesten ja naisten lukumäärät eri ikäluokissa

1.5 Osa-aikaisuudet

Vuonna 2009 osa-aikaisia virkoja oli yksi. Osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli kuusi henkilöä. Osittaisella hoitovapaalla oli kolme henkilöä.

1.6 Koulutusrakenne

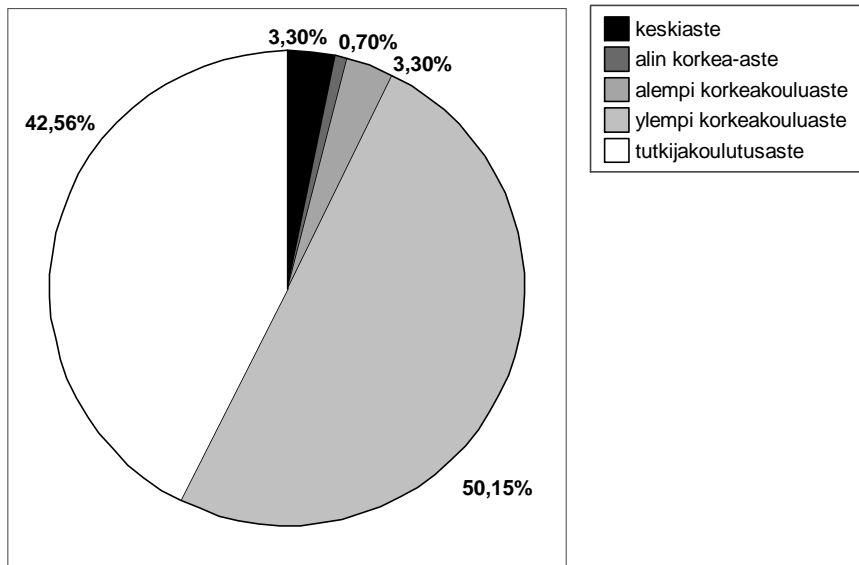
Opetus- ja tutkimushenkilökunnasta tutkijakoulutusasteen tutkinnon oli suorittanut 130 (132)* henkilöä ja ylemmän korkeakoulututkinnon 153 (148) henkilöä. Ilman ylempää korkeakoulututkintoa opetus- ja tutkimushenkilökunnasta oli 22 (22) henkilöä, joista tutkijoina työskenteli 5 (8) henkilöä, tuntiopettajina 5 (5) henkilöä ja lehtoreina 6 (9) henkilöä. Tutkijakoulutusasteen tutkinnon suorittaneista 52 % (50 %) ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 63 % (67 %) oli naisia.

Muusta henkilökunnasta tutkijakoulutusasteen tutkinnon oli suorittanut 15 (13) henkilöä ja ylemmän korkeakoulututkinnon 125 (112) henkilöä. Perus- tai keskiasteen tutkinnon suorittaneita muusta henkilökunnasta oli 56 (59) henkilöä.

Lapin yliopiston henkilöstön koulutustasoindeksi vuonna 2009 oli 6,47 (6,44). Miesten koulutustasoindeksi oli 6,62 (6,55) ja naisten 6,38 (6,38). Valtion henkilöstön koulutustasoindeksi vuonna 2009 oli 5,3.

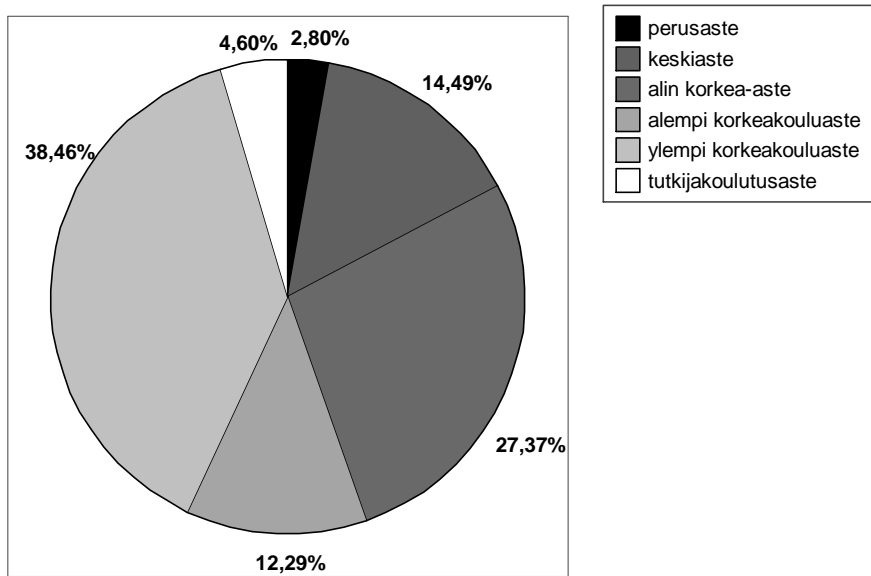
* Suluissa vuoden 2008 määrä

Opetus- ja tutkimushenkilökunta



Kuvio 4. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan koulutusaste

Muu henkilökunta



Kuvio 5. Muun henkilökunnan koulutusaste

Taulukko 4. Henkilökuntaryhmien koulutustasoindeksi

opetus- ja tutkimushenkilökunta	7,27
professorit	7,89
yliassistentit ja assistentit	7,28
lehtorit	7,31
tuntiopettajat	6,81
tutkijat	7,07
muut	5,56
muu henkilökunta	5,72
hallinto ja toimisto	5,64
huolto	3,12
kirjasto ja tietopalvelu	5,29
atk	5,69
aikuiskoulutus	6,29
projekti	6,69
tutkimuksen apu	4,13
näyttelyhenkilöstö	5,50

2. Henkilöstön vaihtuvuus

Seuraavan 10 vuoden kuluessa yliopiston tämän hetkisestä opetus- ja tutkimushenkilökunnasta 23 % ja muusta henkilökunnasta 21 % täyttää 64 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyviä on henkilöstöryhmistä eniten professoreissa, lehtoreissa, huoltohenkilökunnassa ja hallinto- ja toimistohenkilökunnassa.

Yliopistossa oli vuoden 2009 aikana avoinna 15 (16)* virkaa tai pysyvää työsuhteista tehtävää sekä 79 (63) määräaikaista tehtävää. Hakijoita näihin tehtäviin oli 30 % enemmän kuin vuonna 2008.

Taulukko 5. Avoinna olleet virat, pysyvät työsuhteet, virkasuhteet ja määräaikaisten tehtävien sekä niitä hakeneet

		vakinaiset virat tai pysyvät työsuhteet / hakijat	määräaikaisten virkasuhteiden tai määräaikaisten tehtävien / hakijoiden
opetus- ja tutkimushenkilökunta		12 / 60	52 / 208
	professorit	2 / 7	11 / 30
	yliassistentit	-	-
	assistentit	-	6 / 11
	lehtorit	5 / 35	12 / 43
	tuntiopettajat	1 / 2	2 / 6
	tutkijat	4 / 16	21 / 118
muu henkilökunta		3 / 99	27 / 376
	hallinto- ja toimisto	2 / 62	11 / 134
	huolto	-	1 / 8
	kirjasto- ja tietopalvelu	1 / 37	4 / 33
	atk	-	-
	projekti	-	11 / 201
yhteensä		15 / 159	79 / 584

Taulukko 6. Luonnollinen poistuma 2006-2009

	2006	2007	2008	2009
vakituisista viroista tai pysyvistä tehtävistä irtisanoutuneet	9	10	6	5
työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet	0	2	3	1
muulle eläkkeelle jääneet	7	5	5	12
kuolleet	1	2	2	0
yhteensä	17	19	16	18

* Suluissa vuoden 2008 lukumäärä

3. Työajan käyttö

3.1 Opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöajan jakauma

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

Taulukko 7. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöajan jakauma tulosalueittain 2006-2009

tulosalue	%-osuus 2006	%-osuus 2007	%-osuus 2008	%-osuus 2009
perustutkintokoulutus	54,77	60,62	58,80	62,57
aikuiskoulutus	1,75	3,28	1,27	1,33
jatkotutkintokoulutus ja siihen liittyvä tutkimus	22,01	16,01	18,33	15,04
tutkimus, joka ei liity koulutukseen	16,4	13,13	16,74	15,18
taiteellinen toiminta	1,33	1,54	0,88	1,20
yhteiskunnallinen palvelutoiminta	3,73	5,42	3,98	4,68

Taulukko 8. 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 tie- dekunta	70,4 %	0,0 %	9,8 %	14,6 %	0,0 %	5,1 %
oikeustieteiden tie- dekunta	45,7 %	1,1 %	23,2 %	25,5 %	0,0 %	4,5 %
taiteiden tiedekunta	77,6 %	0,0 %	10,0 %	3,4 %	6,0 %	3,0 %
yhteiskuntatieteiden tiedekunta	55,0 %	2,3 %	20,5 %	17,6 %	0,0 %	4,7 %
kauppatieteiden ja matkailun tiedekunta	64,2 %	3,3 %	11,7 %	14,7 %	0,0 %	6,1 %
Arktinen keskus	0,0 %	0,0 %	30,0 %	40,0 %	0,0 %	30,0 %

3.2 Sairauspoissaolot

Sairauspäiviä (työpäiviä) henkilötyövuotta kohti oli 9,4 (8,5). Koko valtion hallinnossa vastaava luku vuonna 2009 oli 8,6.

Yliopiston opetushenkilökunta ei ilmoita lyhyitä sairauspoissaolojaan.

Taulukko 9. Sairauspoissaolojen lukumäärä keston mukaan luokiteltuina työpäivinä 2006-2009

	työpäivät								yhteensä
	1	2	3	4-10	11-60	61-90	91-180	yli 180	
2006	221	204	120	134	65	6	11	1	762
2007	205	144	104	149	116	6	1	1	726
2008	220	176	136	145	73	5	5	1	761
2009	232	188	140	187	134	1	4	2	888

Taulukko 10. Sairauspoissaolojen keston jakauma 2006-2009

	%-osuus 2006	%-osuus 2007	%-osuus 2008	%-osuus 2009
1 pv	29,0	28,2	28,9	26,1
2 pv	26,8	19,8	23,1	21,2
3 pv	15,7	14,3	17,9	15,8
4-10 pv	17,6	20,5	19,1	21,1
11-60 pv	8,5	16,0	9,6	15,1
61-90 pv	0,8	0,8	0,7	0,1
91-180 pv	1,4	0,1	0,7	0,5
yli 180 pv	0,1	0,1	0,1	0,2

3.3 Perhepoliittiset virkavapaudet

Vuonna 2009 äitiyslomalla oli henkilökunnasta 15 naista sekä vanhempainlomalla 15 naista ja 4 miestä. Isyysvapaata piti 6 miestä. Hoitovapaalla oli 5 naista ja 1 mies. Miesten osuus tilapäisistä hoitovapaapäivistä esimerkiksi sairaan lapsen hoitamisen vuoksi olivat vuosina 2006-2009 19 %.

Taulukko 11. Miesten ja naisten perhepoliittiset virkavapaudet virkavapauspäivinä 2006-2009

	äitiysloma	vanhempainloma	isyysvapaa	hoitovapaa	tilapäinen hoitovapaa	yhteensä
miehet 2006	0	10	91	0	27	128
miehet 2007	0	0	180	120	24	324
miehet 2008	0	153	124	240	38	555
miehet 2009	0	369	92	33	41	535
naiset 2006	855	725	0	692	179	2451
naiset 2007	918	2060	0	895	141	4014
naiset 2008	601	1970	0	811	152	3534
naiset 2009	1108	2204	0	1014	216	4542

3.4 Työtapaturmat

Työtapaturmat ovat olleet ruhjeita, mustelmia, venähdyksiä ja murtumia.

Taulukko 12. Työtapaturmat 2006-2009

	2006	2007	2008	2009
työssä	6	9	4	11
työmatkalla	5	4	7	16

3.5 Muut poissaolot

Taulukko 13. Muut poissaolot virkavapauspäivinä 2006-2009

	2006	2007	2008	2009
osittainen hoitovapaa	424	710	810	716
kuntoutus	480	943	528	408
eläke/kuntoutustuki	730	755	1 034	1555
opintovapaa	827	1 166	711	1470
ay-koulutus	39	31	45	34
kertausharjoitus	9	22	32	13
muu virka toisessa virastossa	2 547	2 015	2891	6356
palkallinen yksityisasia	21	25	47	9
palkaton yksityisasia	1 749	2 346	3 833	4214
osittainen virkavapaus	275	180	915	1024
vuorotteluvapaa	760	1 790	1 992	1826
ay-kokous	13	17	19	31
yhteensä	7 874	10 000	12 857	17656
muu virka omassa virastossa	19 867	17 459	17 564	34498

3.6 Rahana korvattu ylityö

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

Taulukko 14. Rahana korvatut ylityötunnit 2006-2009

	2006	2007	2008	2009
lisätyökorvaus	268	104	187	163
sunnuntaityökorvaus	128	84	116	94
vuorokautinen ylityö 50 %	858	372	503	512
vuorokautinen ylityö 100 %	491	249	355	346
yhteensä	1745	809	1161	1115

3.7 Sivutoimet

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

Taulukko 15. Sivutoimiluvat ja -ilmoitukset 2006-2009

	2006	2007	2008	2009
sivutoimiluvat	2	-	1	2
sivutoimi-ilmoitukset	11	14	15	9

4. Työtyytyväisyys

Lapin yliopiston työtyytyväisyysindeksi oli 3,1 sekä vuonna 2009 että vuonna 2007. Koko yliopistosektorin työtyytyväisyysindeksi, joka on laskettu VMBarolla viimeksi tehdyistä työtyytyväisyyskyselyistä, on 3,3. Indeksiarvot määräytyvät seuraavasti: 1 = huono, 2 = välttävä, 3 = tyydyttävä, 4 = hyvä ja 5 = erittäin hyvä. Kriittisenä rajana pidetään indeksiarvoa 3, jonka alle indeksi ei saisi mennä.

Kysely toteutettiin helmikuussa 2009 valtion henkilöstökyselyjärjestelmällä VMBarolla, jonka valtiovarainministeriön henkilöstöosasto tarjoaa valtion organisaatioille käyttöön. Työtyytyväisyyskyselyyn vastasi 199 työntekijää eli vastausprosentti oli 33. Kyselyyn vastanneista muuhun henkilöstöön kuului 62 %, naisia vastaajista oli 72 %. Vastaajista 43 % oli määräaikaissa palvelussuhteessa yliopistoon.

Kun vastaava kysely on toteutettu muissa yliopistoissa, on erityispiirre yliopistosektorilla tyytymättömyys palkkaukseen, tiedon kulkuun sekä tukeen työtehtävissä. Yliopistosektorilla ollaan tyytyväisiä työn sisältöön ja haasteellisuuteen sekä työilmapiiriin. Lapin yliopiston tulokset ovat samansuuntaisia, joskin kriittisempiä.

Suurimmat indeksiluvut saavat työn haastavuus (3,91) ja työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön (3,89). Tyytymättömyyttä aiheuttaa varsinkin palkkauksen muuttumattomuus työsuorituksen myötä (2,43), työyhteisön sulkeutuneisuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa (2,62) sekä palkkauksen suhde työn asettamaan vaatvuuteen (2,64).

Taulukko 16. Tyytyväisten tai erittäin tyytyväisten prosentiosuudet Lapin yliopistossa ja koko yliopistosektorilla

	Lapin yliopisto	yliopistosektori
johtaminen	37 %	48 %
työ sisältö ja haasteellisuus	65 %	68 %
palkkaus	22 %	25 %
kehittymisen tuki	28 %	39 %
työilmapiiri ja yhteistyö	51 %	63 %
työolot	43 %	51 %
tiedon kulku	31 %	35 %
työnantajakuva	27 %	33 %
yhteensä	40 %	47 %

Johtamisesta kysyttäessä eniten tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä ollaan Lapin yliopistossa esimiehen antamaan tukeen työnteossa (47 %). Työn haastavuuteen oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 76 % vastaajista. Arvojen toteutumiseen käytännössä on tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä vain 13 % vastaajista.

Lapin yliopiston julkikuvaan hyvänä työnantajana oltiin vielä vuonna 2007 hieman tyytyväisempiä kuin keskimäärin omiin työnantajiiin yliopistosektorilla, mutta vuonna 2009 tilanne on muuttunut päinvastaiseksi.

Sekä opetus- ja tutkimushenkilöstö että muu henkilöstö on jonkin verran tyytyväisempiä esimiehen antamaan tukeen ja töiden yleiseen organisointiin kuin vuonna 2007, mutta palautteen saantiin ollaan hieman aiempaa tyytymättömpiä. Vuoteen 2007 verrattuna opetus- ja tutkimushenkilöstö on entistä tyytyväisempiä työn sisältöön ja haasteellisuuteen indeksin ollessa 3,93, kun taas muun henkilöstön tyytyväisyys on hieman vähentynyt, vaikkakin indeksi on edelleen niinkin korkea kuin 3,52. Naisten mielestä uralla eteneminen ja sen tukeminen sekä työpaikkakoulutus- ja muut osaamisen kehittämismahdollisuudet ovat heikentyneet vuodesta 2007.

Vaikkakin muu henkilöstö on aiempaa tyytyväisempiä palkkauksen perusteiden selkeyteen ja ymmärrettävyyteen, palkkaus aiheuttaa kummallakin henkilöstöryhmällä edelleen eniten tyytymättömyyttä. Työpaikan epävarmuus nyt ja tulevaisuudessa aiheuttaa tyytymättömyyttä ja varsinkin opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa entistä enemmän. Tiedon kulku on muun henkilöstön mielestä parantunut. Opetus- ja tutkimushenkilöstön mielestä arvot ovat nyt selkeämpiä ja ymmärrettävämpiä kuin aikaisemmin. Muu henkilöstö on tästä eri mieltä. Sukupuoli ei vaikuta tyytymättömyyteen palkkauksen suhteen.

Vakinainen henkilöstön vastauksissa ei ole paljon muutoksia vuoteen 2007 verrattuna. Ainoastaan huoli työpaikan varmuudesta nyt ja tulevaisuudessa on kasvanut edelleen. Myös työolot ja työvälit aiheuttavat enemmän tyytymättömyyttä. Tähän vaikuttaa Arktisen keskuksen sisäilmatilanne. Määräaikaiset ovat tyytymättömpiä työn sisältöön ja haasteellisuuteen sekä kehittymisen tukeen, myös työpaikan epävarmuus aiheuttaa entistä enemmän tyytymättömyyttä (indeksi nyt 1,72).

Taulukko 17. Työtyytyväisyysindeksit vuosilta 2007 ja 2009

	2007	2009	muutos	vastanneiden lkm
opetus- ja tutkimushenkilöstö	3,15	3,15	0,00	76
muu henkilöstö	3,06	3,02	-0,04	123
naiset	3,09	3,08	-0,01	143
miehet	3,09	3,06	-0,03	56
vakituiset	3,12	3,11	-0,01	113
määräaikaiset	3,06	3,03	-0,03	86
kehittämisen- ja hallintopalveluyksikkö	3,02	2,91	-0,11	45
kasvatustieteiden tiedekunta	3,05	2,99	-0,06	21
harjoittelukoulu	3,95	4,20	0,25	5
oikeustieteiden tiedekunta	3,54	3,13	-0,41	10
taiteiden tiedekunta	3,06	3,07	0,01	22
yhteiskuntatieteiden tiedekunta		3,23		22
matkailun ja liiketoiminnan tiedekunta		3,00		10
menetelmätieteiden laitos ja kielikeskus	2,62	2,65	0,03	15
arktinen keskus	3,46	3,42	-0,04	19
aluepalvelut		2,99		12
kirjasto	2,91	3,12	0,21	18

Yhteiskuntatieteiden tiedekunnan, matkailun ja liiketoiminnan tiedekunnan ja aluepalveluiden osalta ei organisaatiomuutosten takia ole olemassa vertailukelpoista indeksiä vuodelta 2007.

Yksiköistä alhaisin työtyytyväisyysindeksi on menetelmätieteiden laitoksella ja kieli-keskuksella. Alle kriittisen rajan indeksit menevät myös kehittämis- ja hallintopalveluyksikössä, aluepalveluissa ja kasvatustieteiden tiedekunnassa. Oikeustieteiden tiedekunnassa indeksi putosi vuodesta 2007 eniten, mutta indeksi on kuitenkin edelleen yli kolmen.

Kehittämis- ja hallintopalveluyksikön henkilöstö on tyytymättömin palkkauksen muuttamiseen työsuorituksen myötä ja palkkauksen oikeudenmukaisuuteen (indeksi 2,22). Alle kolmen indeksiarvoja saavat myös johtaminen, kehittymisen tuki, tiedon kulku ja työnantajakuva. Palkkauksen ohella suurimmat indeksin putoamiset koskevat töiden yleistä organisointia, esimiehen antamaa tukea työnteossa ja kehittymisen tukea sekä tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeyttä. Tyytyväisyys oikeudenmukaiseen ja inhimilliseen kohteluun työtovereiden taholta (indeksi 3,53) sekä arvojen toteutumiseen käytännössä on hieman kasvanut (indeksi 2,53).

Kasvatustieteiden tiedekunnassa kehittymisen tuki aiheuttaa eniten tyytymättömyyttä. Tiedon kulku ja palkkaus saavat myös melkein yhtä pienen indeksin, mutta palkkauksen indeksi 2,57 on kuitenkin noussut vuodesta 2007. Alle kolmen indeksiarvoja saavat johtaminen, varsinkin palautteen saanti työtuloksista ja ammatinhallinnasta sekä arvojen toteutuminen käytännössä. Tyytyväisyys työnantajan julkikuvaan hyvänä työnantajana sekä arvojen selkeys ja ymmärrettävyys on kasvanut ja ne saavat yli kolmen indeksiarvon.

Harjoittelukoulun työtyytyväisyysindeksi on yliopiston korkein ja indeksin nousu vuodesta 2007 suurin. Tyytymättömmimpiä harjoittelukoulussa ollaan palkkaukseen, vaikka indeksi on 3,65 ja noussut vuodesta 2007 ja tyytyväisimpiä tiedon kulkuun, indeksi on 4,6.

Oikeustieteiden tiedekunnan työtyytyväisyysindeksin alle kolmen indeksiarvoja saavat palkkaus ja tiedon kulku. Palkkauksen osalta työtyytyväisyysindeksi oli vuonna 2007 3,14, mutta nyt pari vuotta myöhemmin indeksi on vain 2,35. Varsinkin palkkauksen muuttumattomuus työsuorituksen muutoksen myötä aiheuttaa tyytymättömyyttä. Vuoteen 2007 verrattuna sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä, työpaikan varmuus nyt ja tulevaisuudessa sekä työtilat ja työvälineet saavat suuremmat indeksiarvot tänä vuonna.

Taiteiden tiedekunnassa alle kolmen indeksin saavat palkkaus, kehittymisen tuki, jossa on suurin muutos alaspäin, tiedon kulku ja työnantajakuva. Johtamiseen ollaan huomattavasti tyytyväisempiä kuin vuonna 2007, varsinkin tyytyväisyys esimiehen antamaan tukeen työnteossa ja töiden yleinen organisointi työyhteisössä saavat huomattavasti korkeammat indeksit.

Johtaminen ja tiedonkulku saavat yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa alle kolmen työtyytyväisyysindeksin. Palautteen saanti työtuloksista ja ammatinhallinnassa, työpaikan varmuus nyt ja tulevaisuudessa sekä työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa saavat pienimmät indeksiarvot. Yli kolmen indeksiarvot saavat työn sisältö ja haasteellisuus, palkkaus, työilmapiiri ja yhteistyö, työolot ja työnantajakuva.

Matkailun ja liiketoiminnan tiedekunnassa eniten tyytymättömyyttä aiheuttavat asiat liittyivät palkkaukseen, kehittymisen tukeen, tiedon kulkuun. Varsinkin palkkauksen muuttumattomuus työsuorituksen myötä, uralla etenemisen tukemattomuus, työyhteisön sisäinen viestintä ja tiedon kulku, työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa sekä arvojen toteutumattomuus käytännössä aiheuttavat tyytymättömyyttä. Yli kolmen indeksi-arvot saavat työn sisältö ja haasteellisuus, työilmapiiri ja yhteistyö sekä työolot.

Palkkaus aiheutti myös menetelmätieteiden laitoksella ja kielikeskuksessa eniten tyytymättömyyttä. Palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muutoksen myötä sai indeksi-arvon 1,87. Vaikka johtaminen sai indeksi-arvon 2,55, on se kuitenkin parempi kuin vuonna 2007. Samoin suuremmat indeksi-arvot saavat työilmapiiri ja yhteistyö (2,97) ja tiedon kulku (2,2). Työpaikan epävarmuus nyt ja tulevaisuudessa aiheuttaa nyt enemmän tyytymättömyyttä kuin vuonna 2007. Yli kolmen indeksi-arvon saa työnsisältö ja haasteellisuus, oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä, mahdollisuudet yhdistää työ- ja yksityiselämä ja työtilat ja työvälineet.

Arktinen keskus saa yliopiston toiseksi suurimman tyytyväisyysindeksin 3,57. Tyytyväisyysindeksi on myös palkkauksen osalta noussut yli kolmen ja tyytyväisyys palkkauksen muuttumiseen työsuorituksen myötä on noussut huomattavasti. Sitä vastoin tyytymättömyys työtiloihin ja työvälineisiin on kasvanut indeksin ollessa nyt 2,79. Vuonna 2007 indeksi oli vielä 3,35. Tähän vaikuttanee Arktisen keskuksen sisäilmaongelmien jatkuminen.

Aluepalvelujen henkilöstö on tyytymättömin palkkauksen muuttumiseen työsuorituksen myötä ja palkkauksen epäoikeudenmukaisuuteen (indeksit 2,17). Työpaikan epävarmuus nyt ja tulevaisuudessa sekä arvojen toteutuminen käytännössä aiheuttavat tyytymättömyyttä. Yli kolmen indeksi-arvot saavat työn sisältö ja haasteellisuus, työilmapiiri ja yhteistyö sekä tiedon kulku.

Kirjaston tyytyväisyysindeksi on noussut toiseksi eniten yliopistossa. Indeksi on nyt yli kolmen. Eniten tyytyväisyys on kasvanut tiedon kulkuun. Myös tyytyväisyys johtamiseen, kehittymisen tukeen, työoloihin, työnantajakuvaan, työyhteisön sisäiseen yhteistyöhön ja työilmapiiriin sekä työn sisältöön ja haasteellisuuteen on kasvanut. Alle kolmen indeksi-arvot saavat palkkaus sekä työilmapiiri ja yhteistyö.

Henkilökiertoon on halukkaita 55 % vastaajista ja työpaikkaa aikoo vaihtaa 35 %. Muu henkilöstö on henkilökiertoon halukkaampia kuin opetus- ja tutkimushenkilöstö. Myös työpaikan vaihtamista pohtii useampi muuhun henkilökuntaan kuuluva. Naisten ja määräraikaisten työntekijöiden halu henkilökiertoon ja työpaikan vaihtamiseen on suurempi kuin miesten. Aluepalveluiden ja kirjaston henkilöstö on halukkaimpia henkilökiertoon (67 %). Eniten työpaikan vaihtamista aikovia on kehittämis- ja hallintopalveluyksikössä (51 %). Arktisen keskuksen ja oikeustieteiden tiedekunnan henkilöstöstä työpaikkaa aikoo vaihtaa vain 22 % ja harjoittelukoululla kukaan vastaajista ei aio vaihtaa työpaikkaa.

Tekstivastauksissa johtamisen osalta todetaan, että on epäselvää ylipäätään kuka on esimies tai sitten esimiehen koetaan kohtelevan yksikössä toisia työntekijöitä paremmin kuin toisia ja töiden koetaan jakautuvan epätasaisesti työntekijöiden kesken. Esimies saatetaan kokea etäiseksi ja palautteen puutteeseen ollaan tyytymättömiä. Jos omaan esimieheen ollaankin tyytyväisiä, niin yksikön johtaja tai yliopiston ylin johto saavat kritiikkiä osakseen.

Tyytyväisyys työn sisältöön ja haasteellisuuteen tulee ilmi tekstivastauksissa. Tyytyväisyyttä kuitenkin varjostavat tulostavoitteet ja rakenteellisen kehittämisen ja uuden yliopistolain mahdolliset vaikutukset tutkimuksen tekemiseen ja opetustyöhön sekä palvelussuhteitten pysyvyyteen.

Kehittymisen tukemista ja mahdollisuuksia kouluttautumiseen joko kiitellään tai sitten ollaan tyytymättömiä, kun tukea ja mahdollisuuksia on vähän ja ne jakautuvat epätasaisesti yksikössä. Lisäksi kouluttautumisen todetaan olevan turhaa, kun sillä ei koeta olevan vaikutusta uralla etenemiseen.

Työilmapiiriin koetaan vaikuttavan paljon yksikön johdon tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen suhtautuminen työntekijöihin. Monia tuntuu vaivaavan yksittäisten ihmisten asiaton käytös. Todetaan myös valtion palkkausjärjestelmän ja kaikkien muutosten vaikuttavan heikentävästi työilmapiiriin. Epävarmuus tulevasta ja työsuhteen määräaikaisuus aiheuttavat paljon tyytymättömyyttä.

Tiedon kulkemattomuus ja päätöksenteon sulkeutuneisuus aiheuttaa edelleen tyytymättömyyttä, joskin joissakin vastauksissa kiitetään niiden parantuneen viime aikoina. Osa vastaajista toteaa, että tietoa saa, jos on itse osaltaan aktiivinen ja kysyy asioista. Arvojen olemassaolo muina kuin juhlapuheina ja niiden toteutuminen käytännössä kyseenalaistetaan vastauksissa.

5. Kustannukset

5.1 Työterveyshuollon kustannukset

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

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

Taulukko 18. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset 2006-2009

	ennaltaehkäisevä hoito €	sairaanhoito €	yhteensä €
2005	90 483	146 368	236 852
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

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

Vuonna 2009 tehtyjä toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi

- Esimiesvalmennuksen jatkohankkeena syksyllä 2008 käynnistynyt esimiespaja -työhyvinvointia työyhteisöille ja esimiehille jatkui vielä vuonna 2009. Syksyllä 2009 aloitettiin vielä tiedekuntien hallintopäälliköille suunnattu ryhmätyönohjaus, jonka tavoitteena on vahvistaa hallintopäälliköiden esimiestyötä yliopistouudistuksen jälkeen.
- Ergonomisia työpaikkaselvityksiä tehtiin henkilöiden työpisteisiin tarvittaessa.
- Henkilöstökoulutusta järjestettiin seuraavasti: verkko-opintoihin liittyen ja uusien tietojärjestelmien kuten Personec HR –tehtävien vaativuusarviointi ja suoritusarviointi ja SAP -taloushallinnon käyttöönottoon liittyen.
- Riskien arviointia jatkettiin yksiköissä tehtävällä riskienkartoituksella yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Riskien arviointi tehtiin hallinto- ja kehittämisspalveluissa. Riskien arviointiin käytettiin sosiaali- ja terveysministeriön tekemää työkirjaa ja ohjelmaa.
- Ennakoivaa työterveyshuoltoa tehtiin 50- ja 60-vuotta täyttävälle järjestettävissä terveystarkastuksissa.
- Arktisen keskuksen instituuttiosan sisäilmatilannetta seurattiin edelleen. Vuoden aikana otettiin lisää näytteitä ja niiden perusteella tehtiin korjauksia ja laitteiston säätötoimenpiteitä.
- Viiden työntekijän työkykyä seurattiin työterveyshuollon kanssa yhteistyössä verkostotapaamisissa.
- Vuoden 2008 syksyllä aloitettu Rovaniemen koulutuskuntayhtymän kanssa haettu Aslak –ryhmäkuntoutuskurssi esimiehille jatkui.

5.2 Liikuntapalvelut

Yliopiston henkilökunnalle tarjotaan erilaisia liikuntapalveluja, jotka ovat yhteisiä yliopiston opiskelijoiden kanssa. Osa liikuntapalveluista on ilmaisia ja osasta peritään nimellinen maksu. Liikuntapalvelujen kustannuksia yliopistolle ovat puolet ohjaajan palkasta, ohjaajien palkkiot ja vuokrat liikuntapaikoista.

Henkilökunnalle tarjottavia liikuntamuotoja vuonna 2009 olivat mm. jalkapallo, kaukalopallo, keilailu, koripallo, kuntosali, sulkapallo, salibandy, ultimate, jooga ja kuntonyrkkeily. Kursseja järjestettiin mm. joogassa, tanssissa, kuntonyrkkeilyssä, tenniksessä ja kuntonyrkkeilyssä. Henkilökuntaa osallistui keväällä ja syksyllä järjestettyyn liikuntavalmennukseen.

5.3 Palkkakustannukset

Henkilötyövuoden, joka sisältää myös laskennallisen sivutoimisen tuntiopetuksen, keskimääräinen hinta vuonna 2009 oli 50 076 euroa. Vuonna 2008 hinta oli 50 129 euroa. Vuodesta 2006 keskimääräinen henkilötyövuoden hinta on noussut 13 %. Koko valtionhallinnossa henkilötyövuoden hinta oli vuonna 2009 50 826 euroa.

Taulukko 19. Palkkakustannukset 2006-2009

<u>palkat ja palkkiot</u>	€2006	€2007	€2008	€2009
virkasuhdepalkat	18866281	19140253	19483203	19656759
työsopimussuhteisten palkat	2913459	2992686	2639848	3402380
luento- ja tuntiopetuspalkkiot	805287	851024	680040	759252
muut palkat ja palkkiot	467344	615337	598820	584012
muut korvaukset	222928	211354	212060	218294
lomarahat ja -korvaukset	1162332	1241017	1227188	1260687
<u>palkkamenojen korvaukset</u>				
sairaus- ja kuntoutuspäivärahojen palautukset	-210256	-329143	-341730	-362095
<u>henkilöstösivukulut</u>				
työnantajan sosiaaliturvamaksu	975644	998844	945317	833109
eläkemaksut (työnantaja)	3987794	4282036	4728154	4529687
sosiaaliturvamaksujen palautukset	-8427	-11983	-12511	-11370
tapaturma- ja taloudellisen tuen maksut	80906	77227	67899	76817
yhteensä	29263292	30068652	30228288	30947532

LÄHTEET

Lapin yliopistoa ja sen henkilökuntaa koskevat tiedot:

- valtion hallinnon Fortime-henkilöstöjärjestelmä
- valtion hallinnon AdeEko-kirjanpitojärjestelmä
- Lapin yliopiston Tweb-asianhallintajärjestelmä
- tiedekuntien opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöaikasuunnitelmat 2009

Vertailutiedot:

- Tahti – Työnantajanhenkilöstötieto

LIITE

		miehet	naiset	yhteensä
professorit	aidot määräaikaiset	6		6
	vakinaiset	20	20	40
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	10	10	20
	yhteensä	36	30	66
yliassistentit ja assistentit	vakinaiset	1	3	4
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	11	16	27
	yhteensä	12	19	31
lehtorit	aidot määräaikaiset	2	8	10
	vakinaiset	39	45	84
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	6	12	18
	yhteensä	47	65	112
tuntiopettajat	aidot määräaikaiset	6	9	15
	vakinaiset	7	8	15
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	3		3
	yhteensä	16	17	33
tutkijat	aidot määräaikaiset	13	24	37
	vakinaiset	2	6	8
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	6	16	22
	yhteensä	21	46	67
muut	aidot määräaikaiset	2	4	6
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	1	2	3
	yhteensä	3	6	9
hallinto ja toimisto	aidot määräaikaiset	4	10	14
	vakinaiset	10	79	89
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	9	26	35
	yhteensä	23	115	138
huolto	aidot määräaikaiset	1		1
	vakinaiset	11	3	14
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	1		1
	yhteensä	13	3	16
kirjasto ja tietopalvelu	aidot määräaikaiset	2	2	4
	vakinaiset	5	11	16
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	1	5	6
	yhteensä	8	18	26
atk	aidot määräaikaiset	2	2	4
	vakinaiset	17	6	23
	yhteensä	19	8	27
aikuiskoulutus	aidot määräaikaiset	6	18	24
	vakinaiset	5	11	16
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	2	11	13
	yhteensä	13	40	53
projekti	aidot määräaikaiset	20	24	44
	vakinaiset		3	3
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	2	6	8
	yhteensä	22	33	55
tutkimuksen apu	aidot määräaikaiset	2	7	9
	vakinaiset		1	1
	yhteensä	2	8	10
näyttelyhenkilöstö	aidot määräaikaiset		1	1
	vakinaiset	2		2
	yhteensä	2	1	3
yhteensä	aidot määräaikaiset	66	109	175
	vakinaiset	119	196	315
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	52	104	156
	yhteensä	237	409	646