

Lapin yliopiston

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2007

Hyväksytty Lapin yliopiston hallituksen kokouksessa 6.3.2008.



UNIVERSITY OF LAPLAND
LAPIN YLIOPISTO

Sisällys

TAUSTAKSI.....	3
1. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
1.1 Henkilöstön työpanos	4
1.2 Vakituiset ja määräaikaiset.....	5
1.3 Sivutoiminen tuntiopetus	6
1.4 Ikärakenne	6
1.5 Osa-aikaisuudet	7
1.6 Koulutusrakenne	7
2. Henkilöstön vaihtuvuus.....	10
3. Työajan käyttö	11
3.1 Opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöajan jakauma	11
3.2 Sairauspoissaolot	11
3.3 Perhepoliittiset virkavapaudet	13
3.4 Työtapaturmat.....	14
3.5 Muut poissaolot	14
3.6 Rahana korvattu ylityö.....	14
3.7 Sivutoimet.....	15
4. Työtyytyväisyys.....	16
5. Kustannukset	20
5.1 Työterveyshuollon kustannukset	20
5.2 Liikuntapalvelut.....	21
5.3 Palkkakustannukset	21

TAUSTAKSI

Lapin yliopisto on sitoutunut kehittämään työyhteisöään siten, että yliopiston kilpailukyky työnantajana paranee ja henkilöstön työkyky ja työtyytyväisyys lisääntyvät. Henkilöstöpolitiikan arviointia ja seurantaan varten toiminnan raportointiin sisällytetään vuosittain yliopiston henkilöstötilinpäätös.

Lapin yliopiston keskeisimmät henkilöstöpolitiikkaa linjaavat asiakirjat ovat yliopiston kokonaisstrategiaan perustuvat henkilöstöstrategia ja viestintästrategia sekä yliopiston tasa-arvosuunnitelma. Henkilöstöstrategian keskeisiä painotuksia ovat osaaminen ja työhyvinvointi. Viestintästrategia tukee hyvinvoinnin kehittämistavoitetta erityisesti sisäiseen viestintään liittyvillä kehittämistoimenpiteillään. Yliopiston tasa-arvosuunnitelma puolestaan edistää yhden yliopiston perusarvon, yhdenvertaisuuden, toteutumista käytännössä.

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.

Tulevina vuosina henkilöstötilinpäätöksen avulla seurataan jatkossa suunnitelmien toteutumista, kuten

- henkilöstörakennetta ja -määriä suhteessa yliopiston tehtäviin ottaen huomioon eläköitymisen vaikutuksia;
- määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärää ja vähentymistä sovittujen linjausten mukaisesti;
- työkyvyn ylläpitoon, työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyden parantamiseen tähänneitä toimenpiteitä ja myös mahdollisia toimenpiteitä KAIKU-hankkeen kanssa;
- uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon liittyviä toimenpiteitä erityisesti esimiestyön kehittämisen ja johtamiskoulutuksen näkökulmasta; sekä
- tasa-arvoa ja esteetöntä opiskelua koskevien suunnitelmien toteutusta.

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.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstön työpanos

Vuonna 2007 Lapin yliopistossa tehtiin 643 (646)* henkilötyövuotta, joista opetus- ja tutkimustehtävissä 312 (307) ja muissa tehtävissä 330 (339). Opetus- ja tutkimustehtävissä lisäystä vuoteen 2006 verrattuna on 1,6 %, kun taas muun henkilökunnan henkilötyövuosia oli 2,7 % vähemmän kuin vuonna 2006. Naisten tekemiä henkilötyövuosia oli 392 (392) ja miesten tekemiä 251 (254). Kaikista Lapin yliopiston vuoden 2007 henkilötyövuosista naiset tekivät noin 61 % (61 %). Naisten tekemien henkilötyövuosien määrä opetustehtävissä on kasvanut noin kolmella ja tutkimustehtävissä noin viidellä henkilötyövuodella, kun taas muissa tehtävissä naisten henkilötyövuosien määrä on vähentynyt noin kahdeksalla vuodesta 2006. Henkilötyövuosien määrä tutkimuksen aputehtävissä kasvoi 6,5 henkilötyövuodella ja projektitehtävissä 1,5 henkilötyövuodella vuodesta 2006, mutta muiden muun henkilökunnan henkilöstöryhmien henkilötyövuodet pysyivät samansuuruisina tai vähenivät. Budjettivaraisten rahoituksen prosenttiosuus henkilötyövuosien rahoituslähteinä on laskenut kuusi prosenttiyksikköä ja Suomen Akatemian, EU:n sekä muiden rahoituslähteiden prosenttiosuudet ovat kasvaneet vuoteen 2006 verrattuna.

Taulukko 1. Henkilötyövuodet 2007

		miehet	naiset	yhteensä
opetus- ja tutkimus- henkilökunta	professorit	34,0	26,5	60,4
	yliassistentit ja assistentit	13,9	24,0	37,9
	lehtorit	46,6	53,4	100,0
	pt. tuntiopettajat	15,3	15,1	30,5
	tutkijat	29,0	54,9	83,9
	yhteensä	138,8	173,9	312,7
muu henkilökunta	hallinto ja toimisto	22,0	105,6	127,7
	huolto	16,7	2,0	18,7
	kirjasto ja tietopalvelu	8,1	16,0	24,2
	atk	18,8	6,6	25,4
	aikuiskoulutus	10,8	36,9	47,7
	projekti	22,6	36,5	59,0
	tutkimuksen apu	7,9	9,4	17,3
	muut	5,6	5,5	11,0
	yhteensä	112,5	218,4	330,9
yhteensä		251,3	392,3	643,6

Taulukko 2. Henkilötyövuodet 2007 rahoituslähteittäin

	lkm 2007	% 2007	% 2006
budjettivarat	473,1	73,5 %	79,5 %
Suomen Akatemia	23,3	3,6 %	2,4 %
EU	58,3	9,1 %	7,7 %
ministeriöt	7,6	1,2 %	1,3 %
maksullinen palvelutoiminta	7,6	1,2 %	1,2 %
muut rahoituslähteet	73,8	11,5 %	7,9 %
yhteensä	643,6	100,0 %	100,0 %

* Suluissa vuoden 2006 määrä

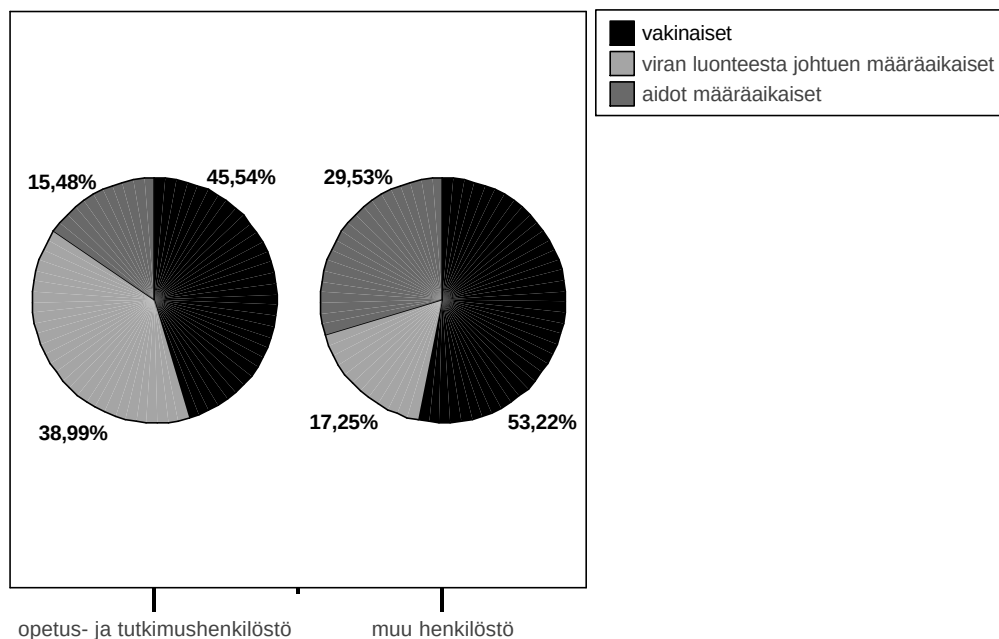
1.2 Vakituiset ja määräaikaiset

Lapin yliopiston henkilökunnasta suurin osa on vakituksessa palvelussuhteessa. Vakituisten 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.

Vakituksia tai viran luonteesta johtuvia määräaikaisia oli 85 % (89 %)[?] opetushenkilökunnasta. Muun henkilökunnan vakinaisten ja viran luonteesta johtuvien määräaikaisten osuus oli 70 % (69 %). Vuonna 2007 yliopiston vakinaisista työntekijöistä 39 (55) henkilöä hoiti virkavapaana omasta tehtävästään jotain muuta tehtävää Lapin yliopistossa. Vuonna 2007 vakinaistettiin 2 (3) henkilöä ja uusia vakansseja perustettiin 3 (1). Liitteenä on taulukko vakituksista ja määräaikaisista miehistä ja naisista henkilöstöryhmittäin.

Taulukko 3. Vakituisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosentiosuudet

opetus- ja tutkimushenkilöstö	vakinaiset	153	45,5 %
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	131	39,0 %
	aidot määräaikaiset	52	15,5 %
	yhteensä	336	100,0 %
muu henkilöstö	vakinaiset	182	53,2 %
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	59	17,3 %
	aidot määräaikaiset	101	29,5 %
	yhteensä	342	100,0 %

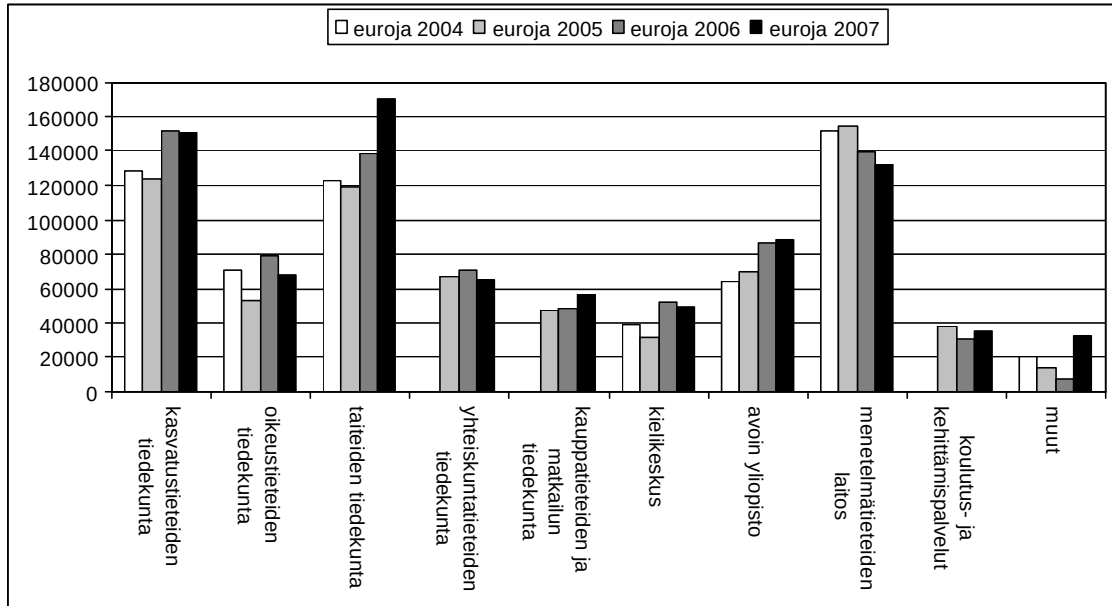


Kuvio 1. Vakituisten, viranluonteesta johtuvien määräaikaisten ja ns. aitojen määräaikaisten osuudet

[?] Suluissa vuoden 2006 määrä

1.3 Sivutoiminen tuntiopetus

Sivutoimisen luento- ja tuntiopetuksen sekä dosenttiopetuksen kustannukset vuonna 2007 olivat yhteensä 851 024 euroa. Kustannukset nousivat vuodesta 2006 noin 5 %. Vuonna 2007 suurin sivutoimisen tuntiopetuksen antaja oli taiteiden tiedekunta. Yhteiskuntatieteiden, kauppätieteiden ja matkailun tiedekuntien sekä koulutus- ja kehittämispalveluiden kustannuksille ei organisaatiomuutosten takia ole vertailutietoja vuodelta 2004.

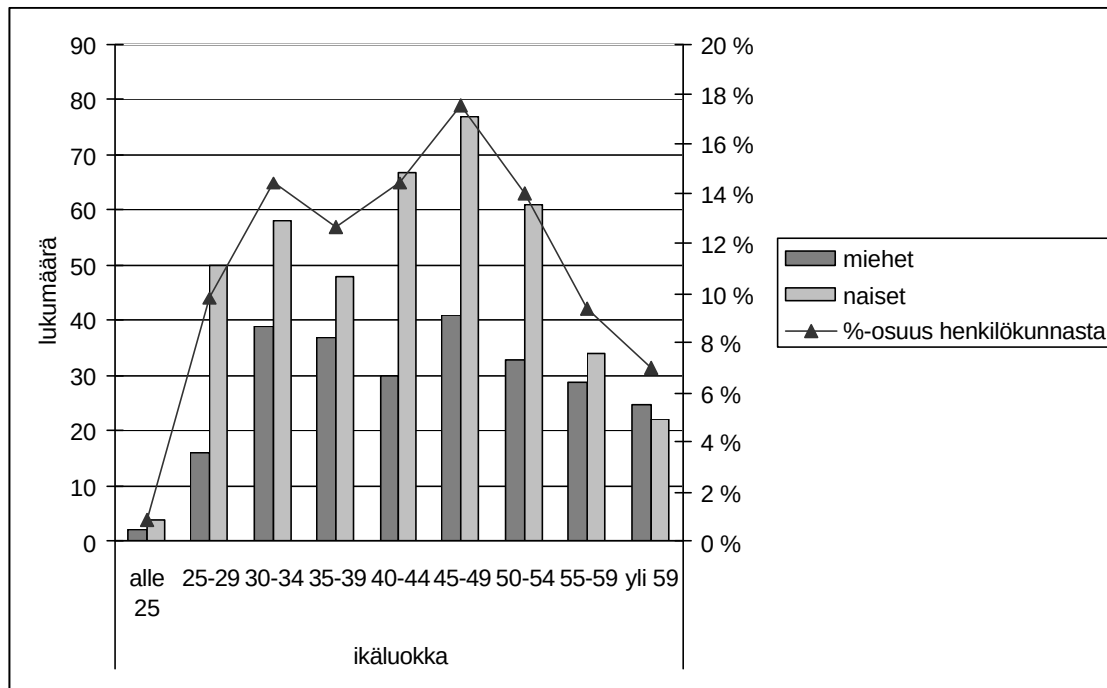


Kuvio 2. Sivutoimisen tuntiopetuksen kustannukset yksiköittäin 2004-2007

1.4 Ikärakenne

Henkilökunnan keski-ikä oli 43,4 vuotta (n=673). Miesten keski-ikä oli 44,5 vuotta (n=252) ja naisten keski-ikä oli 42,7 vuotta (n=421). Henkilökunnasta oli alle 35-vuotiaita 25 % ja yli 49-vuotiaita 30 %. Naisia alle 35-vuotiaista oli 66 % ja yli 49-vuotiaista 57 %. Yli 44-vuotiaiden osuus henkilökunnasta oli 48 % (45 %).

Valtion henkilöstön keski-ikä vuonna 2005 oli 43,1 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 45-49 -vuotiaat, joita valtion henkilöstöstä oli 15 prosenttia. Yliopistokoulutussektorilla vuonna 2005 keski-ikä oli 40,5 vuotta. Yliopistokoulutussektorilla alle 35-vuotiaita oli 38 % ja yli 50-vuotiaita 27 % henkilöstöstä.



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

1.5 Osa-aikaisuudet

Vuonna 2007 osa-aikaisia virkoja oli yksi. Osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli viisitoista henkilöä ja osa-aikalisää nautti kaksi henkilöä. Osittaisella hoitovapaalla oli kahdeksan henkilöä.

1.6 Koulutusrakenne

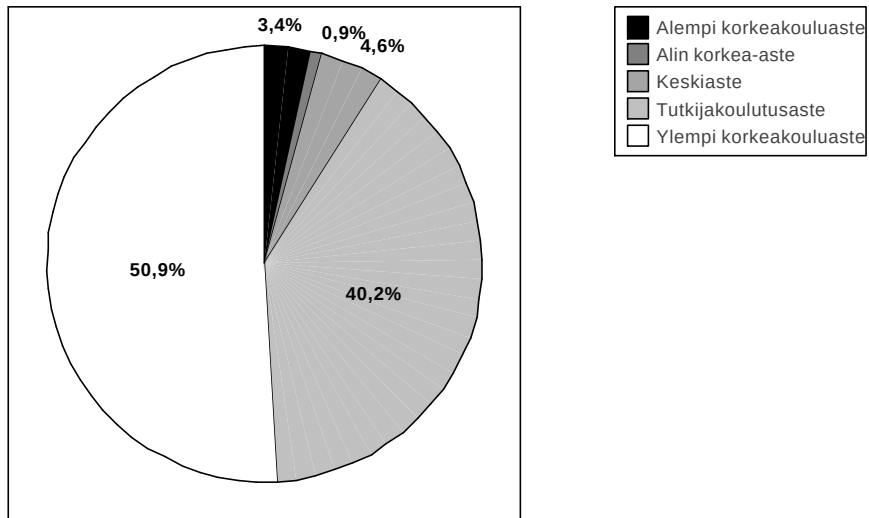
Opetus- ja tutkimushenkilökunnasta tutkijakoulutusasteen tutkinnon oli suorittanut 132 (110)* henkilöä ja ylemmän korkeakoulututkinnon 167 (150) henkilöä. Ilman ylempää korkeakoulututkintoa opetus- ja tutkimushenkilökunnasta oli 29 (33) henkilöä, joista tutkijoina työskenteli 12 (12) henkilöä, pt. tuntiopettajina 9 (9) henkilöä ja lehtoreina 8 (11) henkilöä. Tutkijakoulutusasteen tutkinnon suorittaneista 48 % (47 %) ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 65 % (66 %) oli naisia.

Muusta henkilökunnasta tutkijakoulutusasteen tutkinnon oli suorittanut 14 (12) henkilöä ja ylemmän korkeakoulututkinnon 116 (115) henkilöä. Perus- tai keskiasteen tutkinnon suorittaneita muusta henkilökunnasta oli 66 (71) henkilöä.

Lapin yliopiston henkilöstön koulutustasoindeksi vuonna 2007 oli 6,39. Miesten koulutustasoindeksi oli 6,48 (6,26) ja naisten 6,33 (6,26). Valtion henkilöstön koulutustasoindeksi vuonna 2005 oli 5,2 ja yliopistokoulutussektorin henkilöstön koulutustasoindeksi samana vuonna 6,0.

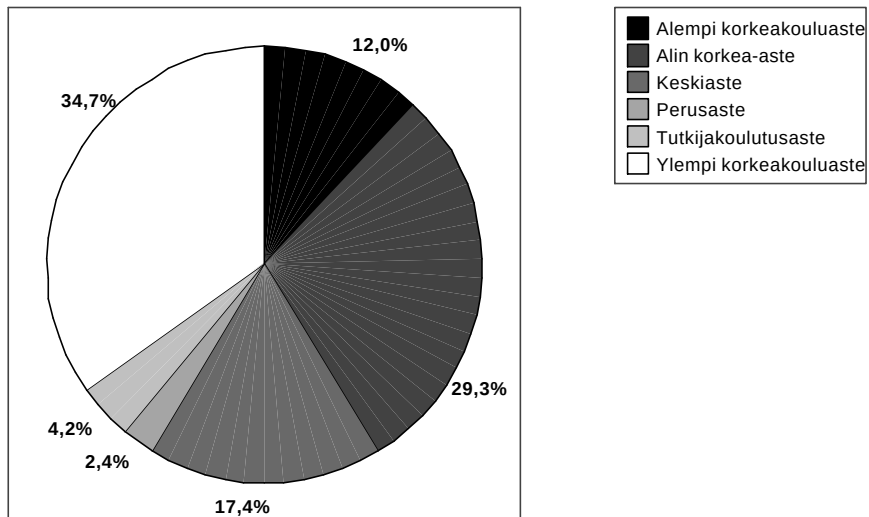
* Suluissa vuoden 2006 määrä

opetus- ja tutkimushenkilökunta



Kuvio 4. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan koulutusaste

Muu henkilökunta



Kuvio 5. Muun henkilökunnan koulutusaste

Taulukko 4. Henkilökuntaryhmien koulutustasoindeksi

opetus- ja tutkimushenkilökunta		7,19
	professorit	7,90
	yliassistentit ja assistentit	7,36
	lehtorit	7,29
	pt. tuntiopettajat	6,42
	tutkijat	6,76
muu henkilökunta		5,60
	hallinto ja toimisto	5,47
	huolto	3,48
	kirjasto ja tietopalvelu	5,58
	atk	5,40
	aikuiskoulutus	6,20
	projekti	6,35
	tutkimuksen apu	4,91
	muut	5,39

2. Henkilöstön vaihtuvuus

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

Yliopistossa oli vuoden 2007 aikana avoinna 14 (23)* virkaa tai pysyvää työsuhteista tehtävää sekä 67 (36) määräaikaista tehtävää. Määräaikaisia tehtäviä vuonna 2007 oli haettavana lähes kaksinkertainen määrä edelliseen vuoteen verrattuna, mutta hakijamäärä ei lisääntynyt samassa suhteessa. Erityisesti kiinnostus tutkijan tehtäviin vähentyi.

Taulukko 5. Avoinna olleet virat, pysyvät työsuhteet, virkasuhteet ja määräaikaiset tehtävät sekä niitä hakeneet

		vakinaiset virat tai pysyvät työsuhteet / hakijat	määräaikaiset virkasuhteet tai määräaikaiset tehtävät / hakijat
opetus- ja tutkimushenkilökunta		11 / 43	44 / 146
	professorit	1 / 3	12 / 39
	yliassistentit	-	5 / 14
	assistentit	4 / 15	9 / 18
	lehtorit	6 / 25	6 / 9
	pt. tuntiopettajat	-	1 / 2
	tutkijat	-	11 / 64
muu henkilökunta		3 / 26	23 / 173
	hallinto- ja toimisto	3 / 26	22 / 171
	huolto	-	-
	kirjasto- ja tietopalvelu	-	-
	atk	-	1 / 2
	muut	-	-
yhteensä		14 / 69	67 / 319

Taulukko 6. Luonnollinen poistuma 2005-2007

	2005	2006	2007
vakituisista viroista tai pysyvistä tehtävistä irtisanoutuneet	10	9	10
työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet	0	0	2
muulle eläkkeelle jääneet	2	7	5
kuolleet	0	1	2
yhteensä	12	17	19

* Suluissa vuoden 2006 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 2004-2007

tulosalue	%-osuus 2004	%-osuus 2005	%-osuus 2006	%-osuus 2007
perustutkintokoulutus	54,86	58,79	54,77	60,62
aikuiskoulutus	2,55	0,80	1,75	3,28
jatkotutkintokoulutus	26,32	23,25	22,01	16,01
tutkimus	10,50	12,64	16,4	13,13
taiteellinen toiminta	1,61	1,12	1,33	1,54
yhteiskunnallinen palvelutoiminta	4,16	3,41	3,73	5,42

Taulukko 8. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöajan jakauma tiedekunnittain

	perus- tutkinto- koulutus	aikuis- koulu- tus	jatkotut- kinto- koulutus	tutki- mus	taiteelli- nen toi- minta	yhteiskun- nallinen palvelutoi- minta
kasvatustieteiden tiedekunta	68,6 %	6,7 %	11,2 %	7,1 %	4,1 %	2,4 %
oikeustieteiden tiedekunta	49,2 %	5,3 %	13,8 %	23,8 %	0,0 %	7,8 %
taiteiden tiedekunta	77,3 %	0,5 %	10,7 %	2,6 %	3,5 %	5,5 %
yhteiskuntatieteiden tiedekunta	52,8 %	1,6 %	19,2 %	19,4 %	0,0 %	7,0 %
kauppatieteiden ja matkailun tiedekunta	54,5 %	2,1 %	25,1 %	13,5 %	0,0 %	4,7 %

3.2 Sairauspoissaolot

Sairauspäiviä (työpäiviä) henkilötyövuotta kohti oli 8,3 (8,1). Koko valtion hallinnossa vastaava luku vuonna 2005 oli 8,8. Pitkät sairauspoissaolot ovat vähäisiä ja varsinkin kahden päivän poissaolot ovat vähentyneet edellisistä vuosista.

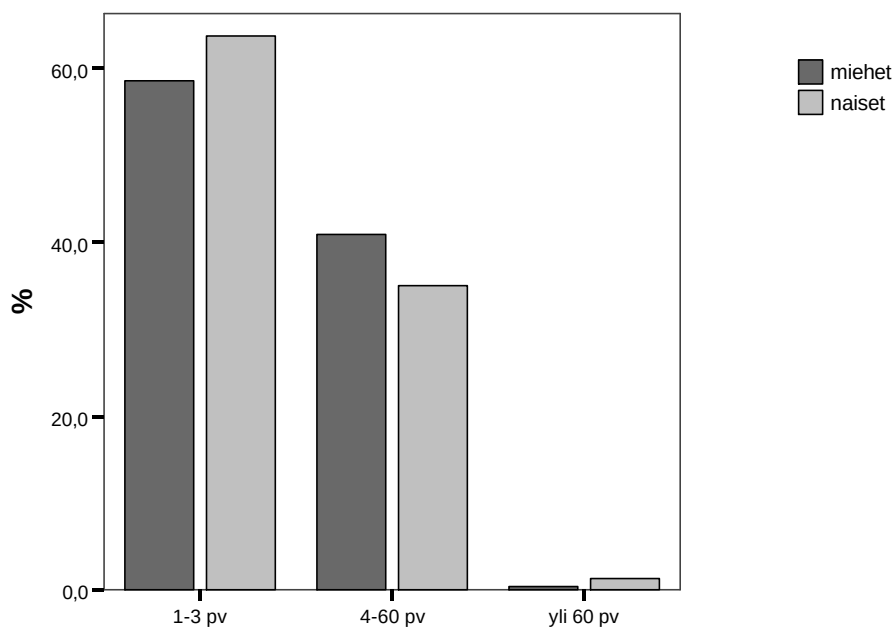
Yliopiston opetushenkilökunta ei ilmoita lyhyitä sairauspoissaolojaan.

Taulukko 9. Sairauspoissaolojen lukumäärä keston mukaan luokiteltuina työpäivinä 2004-2007

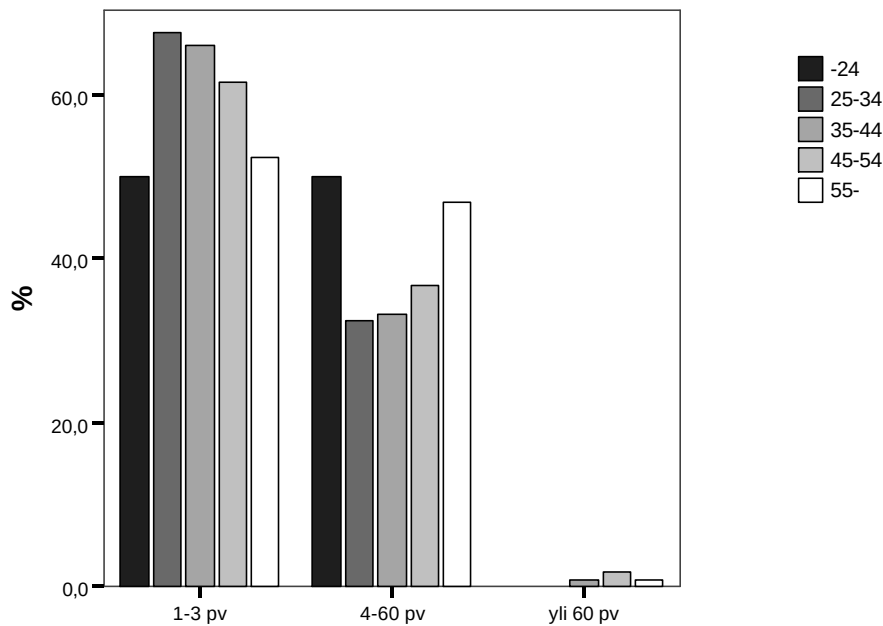
	työpäivät								
	1	2	3	4-10	11-60	61-90	91-180	yli 180	yhteensä
2004	186	145	106	141	76	3	4	1	662
2005	237	161	122	138	82	7	4	1	752
2006	221	204	120	134	65	6	11	1	762
2007	205	144	104	149	116	6	1	1	726

Taulukko 10. Sairauspoissaolojen keston jakauma 2004-2007

	%-osuus 2004	%-osuus 2005	%-osuus 2006	%-osuus 2007
1 pv	28,1	31,5	29,0	28,2
2 pv	21,9	21,4	26,8	16,0
3 pv	16	16,2	15,7	19,8
4-10 pv	21,3	18,4	17,6	14,3
11-60 pv	11,5	10,9	8,5	20,5
61-90 pv	0,5	0,9	0,8	0,8
91-180 pv	0,6	0,5	1,4	0,1
yli 180 pv	0,2	0,1	0,1	0,1



Kuvio 6. Sairauspoissaolojen keston jakauma miehillä ja naisilla



Kuvio 7. Sairauspoissaolojen keston jakauma eri ikäluokissa

Taulukko 11. Yli 60 työpäivää (yhteensä vuoden aikana) kestäneiden sairauspoissaolojen lukumäärä sekä työpäivien lukumäärä 2004-2007

	lkm	päiviä yht.
2004	14	1555
2005	14	1613
2006	18	2111
2007	8	769

3.3 Perhepoliittiset virkavapaudet

Vuonna 2007 äitiyslomalla oli henkilökunnasta 16 naista sekä vanhempainlomalla 14 naista. Isyysvapaata piti 11 miestä. Hoitovapaalla oli 7 naista ja 1 mies. Miesten osuus tilapäisistä hoitovapaapäivistä esimerkiksi sairaan lapsen hoitamisen vuoksi olivat vuosina 2004-2007 16 %.

Taulukko 12. Miesten ja naisten perhepoliittiset virkavapaudet virkavapauspäivinä 2004-2007

	äitiysloma	vanhempainloma	isyysvapaa	hoitovapaa	tilapäinen hoitovapaa	yhteensä
miehet 2004	0	108	62	0	27	197
miehet 2005	0	0	36	0	32	68
miehet 2006	0	10	91	0	27	128
miehet 2007	0	0	180	120	24	324
naiset 2004	1496	274	0	239	182	2191
naiset 2005	2094	495	0	397	198	3184
naiset 2006	855	725	0	692	179	2451
naiset 2007	918	2060	0	895	141	4014

3.4 Työtapaturmat

Työtapaturmat ovat olleet ruhjeita, mustelmia ja venähdyksiä sekä yksi murtuma.

Taulukko 13. Työtapaturmat 2004-2007

	2004	2005	2006	2007
työssä	8	3	6	9
työmatkalla	10	8	5	4

3.5 Muut poissaolot

Taulukko 14. Osa-aikalisät, osa-aikaeläkkeet, vuorotteluvapaat, opintovapaat ja muut virkavapaudet virkavapauspäivinä 2004-2007

	2004	2005	2006	2007
osittainen hoitovapaa	663	684	424	710
kuntoutus	302	775	480	943
eläke/kuntoutustuki	60	151	730	755
opintovapaa	413	780	827	1 166
ay-koulutus	33	24	39	31
kertausharjoitus	12	14	9	22
muu virka omassa virastossa	18 339	20 018	19 867	17 459
muu virka toisessa virastossa	3 839	3 898	2 547	2 015
palkallinen yksityisasia	25	18	21	25
palkaton yksityisasia	1 385	1 858	1 749	2 346
osa-aikalisä	978	641	275	180
osa-aikaeläke	544	2 922	3 469	3 866
vuorotteluvapaa	1 082	965	760	1 790
ay-kokous	5	20	13	17
yhteensä	27 680	32 768	31 210	31325

3.6 Rahana korvattu ylityö

Rahana korvattu ylityö väheni huomattavasti vuonna 2007. Rahana korvatuista ylityötunneista eniten on tehty vuorokautisena 50 % korvattuna ylityönä. Rahana korvattua ylityötä tekivät eniten atk- ja virastomestaripalveluiden henkilökunta.

Taulukko 15. Rahana korvatut ylityötunnit 2004-2007

	2004	2005	2006	2007
lisätyökorvaus	197	121	268	104
sunnuntaityökorvaus	148	43	128	84
vuorokautinen ylityö 50 %	773	310	858	372
vuorokautinen ylityö 100 %	569	167	491	249
yhteensä	1687	641	1745	809

3.7 Sivutoimet

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

Taulukko 16. Sivutoimiluvat ja –ilmoitukset 2004-2007

	2004	2005	2006	2007
sivutoimiluvat	4	1	2	-
sivutoimi-ilmoitukset	7	12	11	14

4. Työtyytyväisyys

Lapin yliopistossa tehtiin tammikuussa 2007 työtyytyväisyyskysely ja maaliskuussa 2007 kysely uudesta palkkausjärjestelmästä. Kyselyt toteutettiin valtion henkilöstökyselyjärjestelmällä VMBarolla, jonka valtiovarainministeriön henkilöstöosasto tarjoaa valtion organisaatioille käyttöön. Työtyytyväisyyskyselyyn vastasi 244 työntekijää eli vastausprosentti oli 37. Kyselyyn vastanneista 54 % oli pysyvässä palvelussuhteessa yliopistoon. Työtyytyväisyyskyselyn tuloksista oli lyhyehkö yhteenveto vuoden 2006 henkilöstötilinpäätöksessä. Kyselyyn uudesta palkkausjärjestelmästä vastasi 176 työntekijää.

Työtyytyväisyyskysely

Tammikuussa 2007 tehdyn työtyytyväisyyskyselyn mukaan työtyytyväisyysindeksi oli 3,1. Vuonna 2004 indeksi oli 3,2. Koko yliopistosektorin työtyytyväisyysindeksi vuonna 2007 oli 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. Tyytymättömyyttä aiheuttivat varsinkin palkkauksen suhde työn asettamaan vaativuuteen (2,59) ja palkkauksen muuttumattomuus työsuorituksen muutoksen myötä (2,58). Suurimman indeksiluvun sai työn haastavuus (4,01) ja pienimmän työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa (2,52).

Työtyytyväisyyskyselyssä johtamiseen oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 37 % vastaajista. Koko yliopistosektorilla prosenttiluku oli 47 %. Lapin yliopistossa kuten muissakin yliopistoissa tyytymättömiä oltiin töiden yleiseen organisointiin. Työn sisältöön ja haasteellisuuteen oltiin tyytyväisiä sekä Lapin yliopistossa että koko yliopistosektorilla. Palkkaukseen oltiin sitä vastoin tyytymättömiä Lapin yliopistossa ja vertailuryhmässä.

Kehittymisen tukemiseen oli Lapin yliopistossa kolmasosa vastaajista tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä ja työilmapiiriin ja yhteistyöhön 54 % vastaajista. Tyytyväisiä oltiin mahdollisuuksiin yhdistää työ- ja yksityiselämä, naiset jonkin verran tyytyväisempiä kuin miehet. Myös työtiloihin ja työvälineisiin oltiin tyytyväisiä, mutta tyytymättömyyttä aiheutti työpaikan epävarmuus nyt ja tulevaisuudessa. Tiedon kulkuun oli tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä 46 % vastaajista, erityisesti työyhteisön sulkeutuneisuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa aiheutti tyytymättömyyttä.

Lapin yliopiston julkikuvaan hyvänä työnantajana oltiin hieman tyytyväisempiä kuin keskimäärin omiin työnantajiin yliopistosektorilla, mutta arvojen epäselkeys ja ymmärrettävyyden puute sekä arvojen toteutuminen käytännössä aiheuttivat enemmän tyytymättömyyttä Lapin yliopistossa kuin koko yliopistosektorilla keskimäärin.

Puolet vastaajista oli halukkaita henkilökiertoon, muusta henkilökunnasta 54 %. Työpaikkaa aikoi vastanneista naisista vaihtaa 33 % ja miehistä 45 %. Pysyvän työpaikan omaavista 29 % aikoi vaihtaa työpaikkaa.

Yhteenvetoa työtyytyväisyyskyselyn tekstivastauksista, jotka kuvaavat vastaajien tuntemuksia vuoden 2007 alussa Lapin yliopistossa

Johtamisessa kritisoitiin sitä, että johtajat eivät tunne alaistensa työtehtäviä ja rakentavan palautteen saanti on vaikeaa. Yksiköissä myös koetaan eriarvoisuutta työtaakan ja

resurssien jakautumisessa. Työn sisältöön ja haasteellisuuteen oliin tyytyväisiä. Työ sinällään on itsenäistä ja haastavaa, mutta työmäärä on monilla liian suuri.

Uusi palkkausjärjestelmä koetaan epäoikeudenmukaiseksi ja uskotaan, ettei se toimi kannustimena siirtyä vaativampiin tehtäviin. Määräaikaisuus ja/tai ajan puute heikentävät mahdollisuuksia kouluttautumiseen. Joistain yksiköistä puuttuu esimiesten tuki kouluttautumiseen. Määräaikaisuus, kiire ja töiden epätasainen jakautuminen sekä puutteet tasa-arvoisessa kohtelussa aiheuttavat tyytymättömyyttä työilmapiiriin ja työoloihin. Fyysisistä ongelmista pahin on rauhallisen työtilan puuttuminen niiltä, jotka tekevät sellaista työtä, jossa vaaditaan rauhallisia tiloja. Etätyömahdollisuuksia kyseltiin.

Tiedon kulkua tulisi parantaa tiedottamalla keskeneräisistä asioista, jotta pystyisi vaikuttamaan päätöksiin. Todettiin myös, että yliopiston julkituomat arvot eivät toteudu, koska esimerkiksi tuottavuusohjelma edellyttää käytännössä aivan erilaisia arvoja kuten tehokkuus ja kilpailu.

Halukkuutta henkilökiertoon on, mutta myös epätietoa siitä, mitä se ylipäänsä tarkoittaa tai miten se omalla kohdalla voisi toteutua. Määräaikaisuus saa ihmiset jatkuvasti pohtimaan muita työmahdollisuuksia yliopiston ulkopuolella.

Kysely uudesta palkkausjärjestelmästä

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kysyttiin, miten hyvin palkkausjärjestelmälle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet. Haluttiin tietää, miten hyvin järjestelmä tukee organisaation tuloksellista toimintaa, onko järjestelmä vastaajien mielestä kannustava ja oikeudenmukainen ja onko se joustava sekä parantaako järjestelmä palkkakilpailukykyä. Vain 20 % vastaajista oli osittain tai täysin sitä mieltä, että tavoitteet ovat toteutuneet. Opetus- ja tutkimushenkilökunnasta tätä mieltä oli 16 % vastaajista. Kriittisimmin asiaan suhtautuivat 40-49-vuotiaat vastaajat. Koko yliopistokoulutussektorilla vastaajista reilu 23 % oli osittain tai täysin samaa mieltä kysyttäessä, olivatko palkkausjärjestelmälle asetetut tavoitteet toteutuneet.

Täysin erimieltä oli melkein 54 % vastaajista (koko yliopistosektori vajaa 38 %), kun väitettiin järjestelmän parantaneen organisaation tulosta ja 49 % (koko yliopistosektori vajaa 30 %) ei uskonut järjestelmän lainkaan motivoivan ottamaan lisää vastuuta. Yli 56 % (koko yliopistosektori 35 %) vastaajista ei ollenkaan uskonut palkan seuraavan työn vaativuuden muutoksia ja palkan kilpailukykyyn yksityisen sektorin kanssa ei juuri uskottu.

Suurin osa vastaajista tunsi palkkausperusteet täysin tai ainakin osittain. Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että tulos- ja kehityskeskustelut ovat olleet avoimia ja rehellisiä ja he tietävät, mitä heidän työltään odotetaan sekä ovat saaneet asiallista palautetta työstään, vaikkakin eivät aina riittävän usein. Rakentavia ehdotuksia suorituksensa parantamiseksi kaipaavia oli yli puolet vastaajista ja tulkintaerimielisyyksiä palkkausasioissaan oli kokenut 51 % vastaajista. 62 % vastaajista ei ollut mielestään saanut riittävästi tilastotietoa järjestelmän vaikutuksista (koko yliopistosektori 52 %).

Neljännän osion kysymykset oli tarkoitettu vain esimiehille, joista kyselyyn vastasi 24. Heistä enemmistö katsoi saaneensa riittävästi koulutusta järjestelmän soveltamiseen, mutta aidot mahdollisuudet järjestelmän soveltamiseen puuttuvat.

Vastanneista 84 % oli sitä mieltä, että vaativuudenarviointijärjestelmää tulisi kehittää ja 77 % vastanneista halusi, että henkilökohtaista suoritusarviointijärjestelmää kehitettäisiin. Enemmistö vastaajista oli myös sitä mieltä, että tulos- ja kehityskeskusteluja sekä

palautejärjestelmää tulisi kehittää ja palkkaukseen liittyvää koulutusta ja tiedotusta tulisi lisätä. Sitä vastoin tulospalkkiojärjestelmän käyttöönottoa ei kannattanut kuin 30 % vastaajista.

Yhteenvedoa UPJ-kyselyn tekstivastauksista, jotka kuvaavat vastaajien käsityksiä maaliskuussa 2007 uudesta palkkausjärjestelmästä ja sen käyttöönotosta

Vaativuudenarviointijärjestelmän kehittäminen

Kaivattiin yhteismitallisuutta eri yksiköiden ja muun yliopistosektorin kanssa vaativuustasoissa. Yhteismitallisuuteen taas voitaisiin päästä vain käyttämällä tehtävien arvioinnissa yliopiston ulkopuolista arvioijaa. Arviointiryhmien arviointiin ei luotettu, vaan pidettiin lähiesimiesten arviointia luotettavampana, koska arviointiryhmien kokoonpano ei voi mahdollistaa asiantuntemusta kaikista arvioituista tehtävistä. Arviointiryhmät eivät ole perustelleet päätöksiään laskea yksiköissä määrättyjä vaativuustasoja ja uskottiin, että on arvioitu vaativuustasoja arvioitaessa mukaan myös tehtävässä toimivan henkilön persoona ja hänen suoriutumisensa. Vaativuusasteikkojen tasoihin kaivattiin selkeämpiä eroja, sillä nyt on liikaa mahdollisuuksia erilaisiin tulkintoihin.

Vastaajien mukaan vaativuustasojen tulisi perustua todellisiin tehtäviin, ei nimikkeisiin, koska esimerkiksi tutkijoilla on erilaiset valmiudet ja siten erilaiset tehtävät. Arviointiprosessia tulisi aidosti ohjata työn vaativuus, ei olemassa olevat resurssit.

Henkilökohtaisen suoritusarviointijärjestelmän kehittäminen

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointijärjestelmässä arvosteltiin sitä, että lopullisessa päätöksenteossa esimiehen arviointeja oli muutettu ja suorituspisteille oli etukäteen ilmoitettu yläraja, joten suorituspisteet annetaan resurssien, ei todellisen suoriutumisen mukaisesti.

Esimiesten asiantuntemusta ja / tai puolueettomuutta epäiltiin ja haluttiin siksi lisää koulutusta, tiedottamista sekä vapautta valita arvioitsija. Moni oletti arviointiryhmien vaativuustasojen lisäksi arvioivan myös suoriutumisen, mikä ei pidä paikkaansa. Suoriutumisen lopullisen arvioinnin tekee työnantaja. Suoriutumisen arvioinnin kriteerejä pidettiin tulkinnanvaraisina, eivätkä ne ole tarpeeksi monipuolisia ottaakseen huomioon kaikkien tehtävien vaatiman toiminnan. Esimerkiksi tutkimuksen tekemisessä pitäisi määrän lisäksi ottaa huomioon myös laatu.

Tulospalkkiojärjestelmän kehittäminen

Tulospalkkiojärjestelmää pidettiin rinnakkaisena järjestelmänä uuden palkkausjärjestelmän kanssa, joten sitä ehdotettiin uuden palkkausjärjestelmän sijalle. Toisaalta tuloksen mittaamista monissa tehtävissä yliopistolla pidettiin vaikeana, koska tulisi mitata sekä määrää että laatua ja eri yksiköissä on hyvin erilaiset resurssit käytettävissä. Tuloksellisuuden mittareita olisi vaikea määritellä, koska taloudellista tulosta ei pidetty yliopistoihin sopivana mittarina. Ehdotettiin myös yksilöiden palkitsemisen sijasta ryhmien, tiimien ja yksiköiden palkitsemista.

Tulos- ja kehityskeskustelut

Esimiehille ja alaisille tulisti varata riittävästi aikaa valmistautua tulos- ja kehityskeskusteluihin. Myös niiden käymiseen tulisi varata riittävästi aikaa. Esitettiin myös, että tuloskeskustelut ja kehityskeskustelut käytäisiin eri aikaan. Koettiin, että olisi tärkeää, että tuloskeskusteluilla olisi todellista merkitystä palkkauksen oikeudenmukaisessa

määräytymisessä. Keskustelujen tulisi olla kannustavia ja avoimen rehellisiä ja niiden avulla tulisi pystyä kehittämään työtä ja työolosuhteita. Todettiin, että on vaikea keskustella sellaisen esimiehen kanssa, jolla ei ole tietoa alaisen työstä eikä riittävästi aikaa ja koulutusta käydä keskusteluja.

Palkkaukseen liittyvä koulutus ja tiedottaminen

Kaivattiin lisää tiedottamista arviointiperusteista ja palkkakehitystä koskevista tilastoista yliopiston sisällä ja suhteessa muihin valtion virastoihin. Lisää haluttiin myös esimiesten ohjeistamista varsinkin rekrytointitilanteita varten. Myös arvioitsijoiden kouluttamisesta tulisi huolehtia, kuten myös uusien työntekijöiden kouluttamisesta.

Palautejärjestelmän kehittäminen

Tärkeänä pidettiin mahdollisuutta saada rakentavaa palautetta omasta työstä sekä mahdollisuutta antaa palautetta. Palautejärjestelmää tulisi kehittää myös siten, että palaute todella otettaisiin huomioon ja sillä olisi merkitystä päätöksenteossa.

Yleisesti uudesta palkkausjärjestelmästä

Ne, jotka pitivät uutta palkkausjärjestelmää sinänsä kehittämisenarvoisena, kritisoivat kuitenkin sen toteutusta yleensä ja varsinkin Lapin yliopistossa. Hyvin monet olivat sitä mieltä, ettei järjestelmä toimi yliopistosektorilla, eikä se kannusta saati nosta työmotivaatiota. Nähtiin, että uudistus on vaatinut kohtuuttomasti työtä ja johtanut epäoikeudenmukaiseen lopputulokseen.

5. Kustannukset

5.1 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset yhtä henkilötyövuotta kohti olivat 372,37 euroa vuonna 2004, 370,66 euroa vuonna 2005 ja 376,71 euroa vuonna 2006. Vuonna 2007 vastaavat kustannukset olivat 350,79 euroa henkilötyövuotta kohti.

Oletettavasti kustannukset ovat pienentyneet siitä syystä, että yliopisto liittyi vuoden 2007 alusta Hansel-sopimuksen mukaiseen laskutukseen, jonka ansiosta yliopisto saa alennusta kustannuksista. Ennaltaehkäisevän hoidon kustannukset vuonna 2004 olivat 48,2 % kokonaiskustannuksista, vuonna 2005 osuus oli 38,2 % ja vuonna 2006 osuus oli 34,4 %. Vuonna 2007 ennaltaehkäisevän hoidon prosenttiosuus putosi 32,5 prosenttiin.

Taulukko 17. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset 2004-2007

	ennaltaehkäisevä hoito €	sairaanhoito €	yhteensä €
2004	109 122	117 230	226 352
2005	90 483	146 368	236 852
2006	83 689	159 667	243 356
2007	73 305	152 255	225 560

Kansaneläkelaitoksen palautus työterveyshuollon kustannuksista vuodelta 2004 oli 100 254 euroa, vuodelta 2005 saatiin 105 384 euroa ja vuodelta 2006 119 211 euroa. Vuoden 2007 palautukset ovat vielä saamatta.

Yliopistossa tehtiin vuonna 2007 terveystarkastuksia 50- ja 60-vuotiaille sekä uusille työntekijöille. Muut terveystarkastukset tehtiin niiden yksiköiden henkilöstölle, joissa suoritettiin riskien arviointia.

Vuonna 2007 tehtyjä toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi

- Yliopiston esimiehille järjestettiin vuosina 2006 ja 2007 esimieskoulutusta, johon osallistui 50 esimestä. Koulutuksen aloittaneista 26 suoritti koulutuksen kokonaan ja 15 osittain.
- Ergonomisia työpaikkaselvityksiä tehtiin henkilöiden työpisteisiin.
- Henkilöstökoulutusta järjestettiin seuraavasti: opettajatutorien koulutus, TVT-opetuskäytön lähitukiverkoston perehdyttämiskoulutus, Opetuspalautteet oppimista ja opetusta kehittämässä, gradun ohjauskoulutus, W5W-koulutus, Opettaja verkko-opetuslaadun kehittäjä -verkkokurssi, Optiman peruskäyttökoulutus, Optima-klinikka, www -sivujen kehittämiskoulutus, tietoturvakampanja, koulutus prosessien kuvaamiseksi ja mallintamiseksi, matkahallintakoulutusta sekä kielikoulutusta.
- Riskien arviointia jatkettiin yksiköissä tehtävällä riskienkartoituksessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Riskien arviointi tehtiin atk-yksikössä ja aloitettiin virastomestaripalveluissa. Riskien arviointiin käytettiin sosiaali- ja terveysministeriön tekemää työkirjaa ja ohjelmaa.
- Arktisen keskuksen instituuttiosan sisäilmatilannetta seurattiin erilaisin mittauksin. Mittausten tuloksena instituuttiosan työhuoneiden lattiamateriaaleja vaihdettiin joulukuussa 2007.
- Rotkon sisäilmatilanteen selvittämistä jatkettiin.
- Lähes kymmenen työntekijän työkykyä seurattiin työterveyshuollon kanssa yhteistyössä verkostotapaamisissa.

5.2 Liikuntapalvelut

Yliopiston henkilökunnalle tarjotaan erilaisia liikuntapalveluja, jotka ovat yhteisiä yliopiston opiskelijoiden kanssa. Osa liikuntapalveluista on ilmaisia ja osasta peritään nimellinen maksu. Henkilökunnalle tarjottavia liikuntamuotoja vuonna 2007 olivat mm. aerobic, tanssi, jalkapallo, kaukalopallo, keilailu, koripallo, kuntosali, sulkapallo, salibandy, pace, ultimate ja kuntonyrkkeily. Kurseja järjestettiin golfissa, joogassa, kuntonyrkkeilyssä, tenniksessä ja luovassa tanssissa. Henkilökuntaa osallistui kaupungin hiihto- ja työmatkapyöräilykampanjoihin. Liikuntapalvelujen kustannuksia yliopistolle ovat puolet ohjaajan palkasta, ohjaajien palkkiot ja vuokrat liikuntapaikoista.

5.3 Palkkakustannukset

Henkilötyövuoden, joka sisältää myös laskennallisen sivutoimisen tuntiopetuksen, keskimääräinen hinta vuonna 2007 oli 44 811 euroa. Vuonna 2006 hinta oli 43 788 euroa.

Taulukko 18. Palkkakustannukset 2004-2007

palkat ja palkkiot	€ 2004	€ 2005	€ 2006	€ 2007
virkasuhdepalkat	16447898	17514000	18866281	19140253
työsopimussuhteisten palkat	2663116	3025305	2913459	2992686
luento- ja tuntiopetuspalkkiot	778355	719308	805287	851024
muut palkat ja palkkiot *	450175	452453	467344	615337
muut korvaukset **	217962	221094	222928	211354
lomarahat ja -korvaukset	1002413	1034579	1162332	1241017
<u>palkkamenojen korvaukset</u>				
sairaus- ja kuntoutuspäivärahojen palautukset	-100254	-244526	-210256	-329143
<u>henkilöstösivukulut</u>				
työnantajan sosiaaliturvamaksu	1466845	1558159	975644	998844
eläkemaksut (työnantaja)	3354945	3400665	3987794	4282036
sosiaaliturvamaksujen palautukset	-11608	-16667	-8427	-11983
tapaturma- ja taloudellisen tuen maksut	65442,44	52435	80906	77227
yhteensä	26335289	27716805	29263292	30068652

LÄHTEET

Lapin yliopistoa ja sen henkilökuntaa koskevat tiedot:

- valtion hallinnon Fortime-henkilöstöjärjestelmä
- valtion hallinnon AdeEko-kirjanpitojärjestelmä
- Lapin yliopiston arkisto
- Lapin yliopiston työtyytyväisyyskysely tammikuussa 2007
- Lapin yliopiston kysely uudesta palkkausjärjestelmästä maaliskuussa 2007
- tiedekuntien opetus- ja tutkimushenkilökunnan kokonaistyöaikasuunnitelmat 2007

Vertailutiedot:

- valtion henkilöstökyselyjärjestelmä VMBaro
- valtion henkilöstötilinpäätös 2005

LIITE

		miehet	naiset	yhteensä
professorit	vakinaiset	25	17	42
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	10	9	19
	yhteensä	35	26	61
yliassistentit ja assistentit	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	15	27	42
	aidot määräaikaiset		3	3
	yhteensä	15	30	45
lehtorit	vakinaiset	42	43	85
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	5	16	21
	aidot määräaikaiset	1	1	2
	yhteensä	48	60	108
pt. tuntiopettajat	vakinaiset	9	8	17
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	2	1	3
	aidot määräaikaiset	5	9	14
	yhteensä	16	18	34
tutkijat	vakinaiset	3	6	9
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	15	34	49
	aidot määräaikaiset	20	14	34
	yhteensä	38	54	92
hallinto ja toimisto	vakinaiset	12	82	94
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	7	25	32
	aidot määräaikaiset	3	10	13
	yhteensä	22	117	139
huolto	vakinaiset	14	3	17
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	2		2
	aidot määräaikaiset	1		1
	yhteensä	17	3	20
kirjasto ja tietopalvelu	vakinaiset	6	14	20
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	2	2	4
	yhteensä	8	16	24
atk	vakinaiset	16	6	22
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	1	1	2
	aidot määräaikaiset	1	1	2
	yhteensä	18	8	26
aikuiskoulutus	vakinaiset	7	14	21
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset		9	9
	aidot määräaikaiset	5	18	23
	yhteensä	12	41	53
projekti	vakinaiset		4	4
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset		5	5
	aidot määräaikaiset	15	26	41
	yhteensä	15	35	50
tutkimuksen apu	vakinaiset		1	1
	aidot määräaikaiset	6	10	16
	yhteensä	6	11	17
muut	vakinaiset	3		3
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	1	1	2
	aidot määräaikaiset	1	3	4
	yhteensä	5	4	9
yhteensä	vakinaiset	138	201	339
	viran luonteesta johtuen määräaikaiset	59	127	186
	aidot määräaikaiset	58	95	153
	yhteensä	255	423	678