

# **HENKILÖSTÖRAPORTTI VUOSILTA 2012 JA 2013**

**LAPIN YLIOPISTO**

## Sisällys

<b>1. Henkilöstön määrä ja rakenne .....</b>	<b>2</b>
1.1 Henkilöstön työpanos .....	2
1.2 Vakituiset ja määräaikaiset.....	3
1.3 Sivutoiminen tuntiopetus .....	5
1.4 Ikärakenne .....	5
<b>2. Henkilöstön vaihtuvuus.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Työajan käyttö .....</b>	<b>9</b>
3.1 Sairauspoissaolot .....	9
3.2 Perhevapaat.....	10
3.3 Muut poissaolot .....	11
3.4 Rahana korvattu ylityö .....	12
3.5 Sivutoimet.....	12
<b>4. Työtyytyväisyys.....</b>	<b>13</b>
<b>5. Kustannukset .....</b>	<b>18</b>
5.1 Työterveyshuollon kustannukset .....	18
5.2 Liikuntapalvelut.....	20
5.3 Palkkakustannukset .....	21

# 1. Henkilöstön määrä ja rakenne

## 1.1 Henkilöstön työpanos

Vuonna 2012 Lapin yliopistossa tehtiin 587 ja vuonna 2013 598 (584)\* henkilötyövuotta. Opetus- ja tutkimustehtävissä vuonna 2012 tehtiin 299 ja vuonna 2013 314 henkilötyövuotta (295). Muissa tehtävissä vuonna 2012 tehtiin 288 henkilötyövuotta ja vuonna 2013 tehtiin 285 henkilötyövuotta (289). Naisten tekemiä henkilötyövuosia vuonna 2012 oli 379 ja vuonna 2013 niitä oli 394 (370) ja miesten tekemiä 208 vuonna 2012 ja 205 vuonna 2013 (214). Kaikista Lapin yliopiston vuoden 2012 henkilötyövuosista naiset tekivät 65 % ja vuonna 2013 66 % (63 %).

Taulukko 1. Henkilötyövuodet 2012

henkilötyövuodet 2012		miehet	naiset	yhteensä
Opetus- ja tutkimus- henkilöstö	professorit, tutkimusprofessorit	24	30	54
	tutkimusjohtajat, taiteelliset johtajat	3	2	6
	yliopistonlehtorit	6	17	23
	lehtorit	29	44	73
	yliopisto-opettajat	17	27	44
	yliassistentit	1	1	2
	assistentit, projektiassistentit	1	3	3
	päätoimiset tuntiopettajat	5	5	10
	tutkijatohtorit	1	6	7
	erikoistutkijat, akatemiatutkijat	6	4	10
	muut tutkijat	24	45	69
	yhteensä	116	183	299
muu henkilöstö	atk-henkilöstö	17	6	23
	kirjastohenkilöstö	6	18	24
	huoltohenkilöstö	15	5	20
	hallintohenkilöstö	11	63	74
	opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö	29	76	105
	muu henkilöstö	14	27	41
yhteensä	92	196	288	
<b>yhteensä</b>	<b>208</b>	<b>379</b>	<b>587</b>	

\* Suluissa vuoden 2010 määrä

Taulukko 2. Henkilötyövuodet 2013

henkilötyövuodet 2013		miehet	naiset	yhteensä
opetus- ja tutkimus- henkilökunta	professorit, tutkimusprofessorit	24	32	56
	tutkimusjohtajat, taiteelliset johtajat	1	3	3
	yliopistonlehtorit	9	31	39
	lehtorit	29	33	62
	yliopisto-opettajat	21	27	47
	yliassistentit		1	1
	assistentit, projektiassistentit	1	3	3
	päätoimiset tuntiopettajat	4	4	8
	tutkijatohtorit	2	6	8
	erikoistutkijat, akatemiatutkijat	5	4	10
	muut tutkijat	22	53	75
	yhteensä	118	196	314
muu henkilökunta	atk-henkilöstö	16	7	23
	kirjastohenkilöstö	6	18	25
	huoltohenkilöstö	14	5	19
	hallintohenkilöstö	13	59	71
	opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö	20	83	103
	muu henkilöstö	18	26	44
	yhteensä	87	198	285
<b>yhteensä</b>	<b>204</b>	<b>394</b>	<b>598</b>	

## 1.2 Vakituiset ja määräaikaiset

31.12.2012 yliopistossa työskenteli 647 henkilöä ja 31.12.2013 heitä oli 652. Vuoden 2012 lopussa yliopiston vakinaisista työntekijöistä 35 henkilöä ja vuoden 2013 lopussa 33 hoiti työvapaana omasta tehtävästään jotain muuta tehtävää Lapin yliopistossa.

Taulukko 3. Vakituisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet vuonna 2012

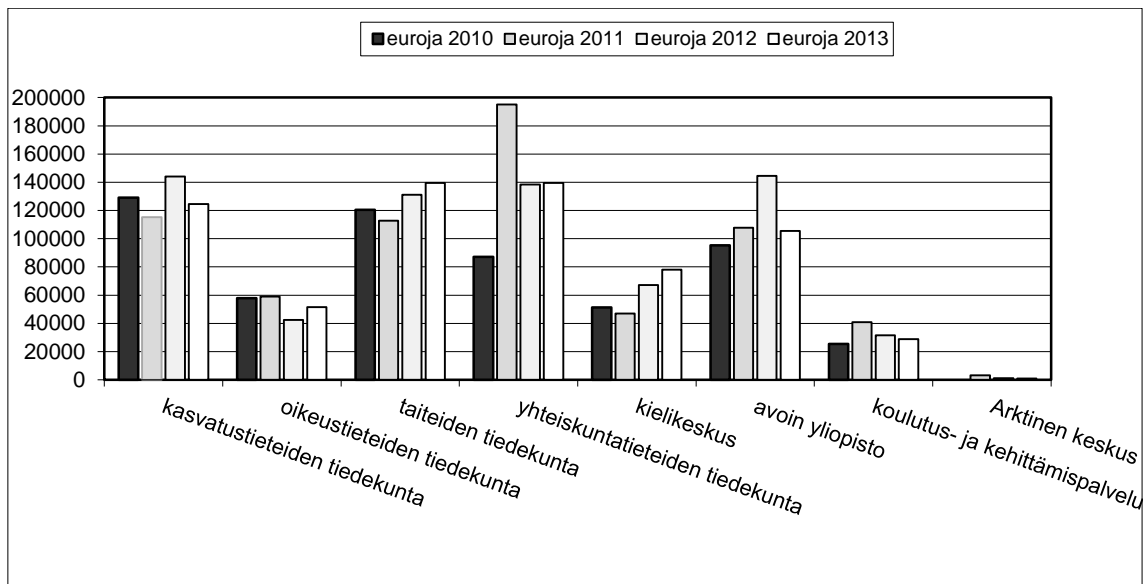
opetus- ja tutkimus- henkilökunta	työsuhde toistaiseksi	162	47 %
	taustatehtävä yliopistolla	19	6 %
	avoinna olevan tehtävän hoitaminen sen täyttöprosessin ollessa kesken	6	2 %
	jatko-opiskelijan opiskeluun liittyvä työ / tutkijakoulutettava	31	9 %
	keskeneräiset työjärjestelyt yksikössä	9	3 %
	määräaikaaisesti täytettävä tehtävä	20	6 %
	projektityö	61	18 %
	sijaisuus	33	10 %
	kausiluonteinen työ / tilapäinen työvoiman tarve	4	1 %
	yhteensä	345	100,0 %
muu henkilökunta	työsuhde toistaiseksi	186	62 %
	taustatehtävä yliopistolla	16	5 %
	harjoittelu	1	0 %
	kausiluonteinen työ / tilapäinen työvoiman tarve	13	4 %
	keskeneräiset työjärjestelyt yksikössä	12	4 %
	määräaikaaisesti täytettävä tehtävä	7	2 %
	projektityö	50	17 %
	sijaisuus	17	6 %
	yhteensä	302	100 %

Taulukko 4. Vakituisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet vuonna 2013

opetus- ja tutkimus- henkilökunta	työsuhde toistaiseksi	163	47 %
	taustatehtävä yliopistolla	21	6 %
	avoinna olevan tehtävän hoitaminen sen täyttöprosessin ollessa kesken	5	1 %
	jatko-opiskelijan opiskeluun liittyvä työ / tutkijakoulutettava	29	8 %
	keskeneräiset työjärjestelyt yksikössä	10	3 %
	määräaikaaisesti täytettävä tehtävä	23	7 %
	projektityö	61	17 %
	sijaisuus	30	9 %
	kausiluonteinen työ / tilapäinen työvoiman tarve	7	2 %
	yhteensä	349	100 %
muu henkilökunta	työsuhde toistaiseksi	197	65 %
	taustatehtävä yliopistolla	12	4 %
	kausiluonteinen työ / tilapäinen työvoiman tarve	24	8 %
	keskeneräiset työjärjestelyt yksikössä	5	2 %
	määräaikaaisesti täytettävä tehtävä	3	1 %
	projektityö	42	14 %
	sijaisuus	20	7 %
	yhteensä	303	100 %

### 1.3 Sivutoiminen tuntiopetus

Sivutoimisen luento- ja tuntiopetuksen sekä dosenttiopetuksen kustannukset vuonna 2012 olivat yhteensä 700 602 euroa. Vuonna 2013 ne olivat 668 361 euroa.

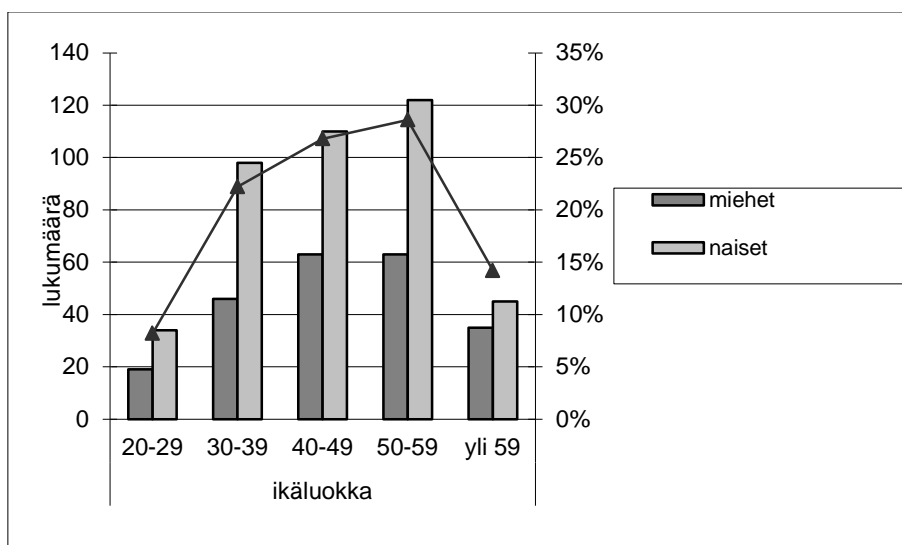


Kuvio 1. Sivutoimisen tuntiopetuksen kustannukset yksiköittäin 2010 - 2013

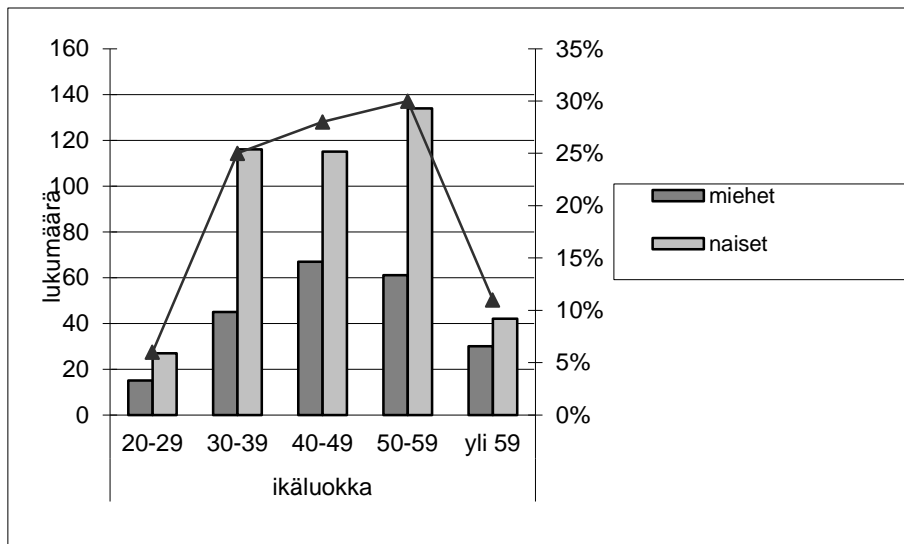
### 1.4 Ikärakenne

Henkilökunnan keski-ikä vuonna 2012 oli 45,5 vuotta (n=647). Miesten keski-ikä vuonna 2012 oli 46,3 vuotta (n = 226) ja naisten keski-ikä oli 45,1 vuotta (n = 421).

Vuonna 2013 henkilökunnan keski-ikä oli 46 vuotta (n = 652). Miesten keski-ikä vuonna 2013 oli 46,6 vuotta (n = 218) ja naisten keski-ikä oli 45,6 vuotta (n = 434).



Kuvio 2. Henkilökunnan prosentiosuudet sekä miesten ja naisten lukumäärät eri ikäluokissa vuonna 2012



Kuvio 3. Henkilökunnan prosenttiosuudet sekä miesten ja naisten lukumäärät eri ikäluokissa vuonna 2013

## 2. Henkilöstön vaihtuvuus

Yliopistossa oli vuoden 2012 aikana avoinna 12 (13)\* pysyvää tehtävää ja 37 määräaikaista tehtävää (46) määräaikaista tehtävää. Avoinna oleviin tehtäviin oli 246 (279) hakijaa.

Vuonna 2013 avoinna oli 17 pysyvää tehtävää ja 30 määräaikaista tehtävää. Hakijoita oli 357.

Taulukko 5. Avoinna olleet pysyvät ja määräaikaiset tehtävät sekä niitä hakeneet 2012

		pysyvät tehtävät / hakijat	määräaikaiset tehtävät / hakijat
<b>opetus- ja tutkijamushenkilökunta</b>		<b>9 / 26</b>	<b>26 / 74</b>
	professorit	-	1 / 5
	yliopistonlehtorit	4 / 13	7 / 14
	lehtorit	-	4 / 10
	yliopisto-opettajat	2 / 13	8 / 29
	tutkijat	-	6 / 16
<b>muu henkilökunta</b>		<b>3 / 84</b>	<b>11 / 62</b>
	tutkimuksen ja opetuksen apu	-	1 / 2
	hallinto- ja toimisto	-	2 / 4
	huolto	-	-
	kirjasto- ja tietopalvelu	-	-
	atk	3 / 84	-
	projekti	-	8 / 56
<b>yhteensä</b>		<b>12 / 110</b>	<b>37 / 136</b>

\* Sulussa vuoden 2010 lukumäärä



Taulukko 6. Avoinna olleet pysyvät ja määräaikaiset tehtävät sekä niitä hakeneet 2013

		pysyvät tehtävät / hakijat	määräaikaiset teh- tävät / hakijat
<b>opetus- ja tutki- mushenkilökunta</b>		<b>13 / 88</b>	<b>20 / 137</b>
	professorit	3 / 26	3 / 8
	yliopistonlehtorit	7 / 36	5 / 35
	lehtorit	2 / 22	1 / 8
	yliopisto-opettajat	1 / 4	4 / 12
	tutkijat	-	7 / 74
<b>muu henkilökunta</b>		<b>4 / 26</b>	<b>10 / 106</b>
	tutkimuksen ja opetuksen apu	1 - 5	2 / 24
	hallinto- ja toimisto	3 / 21	1 / 8
	huolto	-	-
	kirjasto- ja tietopalvelu	-	-
	atk	-	-
	projekti	-	7 / 74
<b>yhteensä</b>		<b>17 / 114</b>	<b>30 / 243</b>

Taulukko 7. Luonnollinen poistuma 2010 -2013

	2010	2011	2012	2013
pysyvistä tehtävistä irtisanoutuneet	5	5	2	3
työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet	1	2	2	3
muulle eläkkeelle jääneet	4	8	2	12
kuolleet	1	1	-	-
<b>yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>18</b>

### 3. Työajan käyttö

#### 3.1 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 vuonna 2012 yhteensä 4188 työpäivää ja vuonna 2013 niitä oli 3645 työpäivää. Vuonna 2010 sairauslomapäiviä oli 4864 työpäivää. Yliopiston muuhun henkilökuntaan kuuluvista työntekijöistä vuonna 2012 oli sairauslomalla 186 henkilöä ja vuonna 2013 sairauslomalla oli 183 työntekijää. Vuonna 2012 jokaista muuhun henkilökuntaan kuuluvaa työntekijää kohden oli sairauslomaa 9 työpäivää ja vuonna 2013 niitä oli saman verran.

Taulukko 8. Sairauspoissaolotilasto, opetus- ja tutkimushenkilökunta ja muu henkilökunta vuonna 2012

	opetus- ja tutkimushenkilökunta	muu henkilökunta	yhteensä
sairauslomien lukumäärä	151	585	736
sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä	65	186	251
sairauslomapäivien lukumäärä työpäivinä	1358	2830	4188
henkilöiden lukumäärä 31.12.2012	345	302	647
yli 10 päivän sairauslomat työpäivinä	911	1397	2308
yli 10 päivää sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä	27	50	77

Taulukko 9. Sairauspoissaolotilasto, opetus- ja tutkimushenkilökunta ja muu henkilökunta vuonna 2013

	opetus- ja tutkimushenkilökunta	muu henkilökunta	yhteensä
sairauslomien lukumäärä	127	618	745
sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä	70	183	253
sairauslomapäivien lukumäärä työpäivinä	954	2691	3645
henkilöiden lukumäärä 31.12.2013	349	303	652
yli 10 päivän sairauslomat työpäivinä	657	1380	2037
yli 10 päivää sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä	27	52	79

### 3.2 Perhevapaat

Vuonna 2012 äitiysvapaalla oli henkilökunnasta 13 naista sekä vanhempainvapaalla 3 miestä ja 21 naista. Palkallista isyysvapaata piti 9 miestä ja palkatonta 14. Hoitovapaalla oli 9 naista ja 1 mies.

Vuonna 2013 äitiysvapaalla oli henkilökunnasta 25 naista sekä vanhempainvapaalla 3 miestä ja 23 naista. Palkallista isyysvapaata piti 9 miestä ja palkatonta 11. Hoitovapaalla oli 6 naista ja 1 mies.

Taulukko 10. Tilasto tilapäisistä hoitovapaista, opetus- ja tutkimushenkilökunta ja muu henkilökunta vuonna 2012

	opetus- ja tutkimushenkilökunta	muu henkilökunta	yhteensä
tilapäisten hoitovapaiden lukumäärä	12	54	66
tilapäisellä hoitovapaalla olleiden henkilöiden lukumäärä	5	22	27
tilapäisten hoitovapaapäivien lukumäärä työpäivinä	21	84	105
henkilötyövuodet yhteensä	299	288	587
henkilöiden lukumäärä 31.12.2012	345	302	647
tilapäisellä hoitovapaalla olleiden henkilöiden lukumäärä prosentteina henkilöiden lukumäärästä 31.12.2012	1,45 %	7,28 %	4,17 %
tilapäisten hoitovapaapäivien lukumäärä prosentteina työpäivistä	0,03 %	0,11 %	0,07 %

Taulukko 11. Tilasto tilapäisistä hoitovapaista, miehet ja naiset vuonna 2012

	miehet	naiset	yhteensä
tilapäisten hoitovapaiden lukumäärä	9	57	66
tilapäisellä hoitovapaalla olleiden henkilöiden lukumäärä	6	21	27
tilapäisten hoitovapaapäivien lukumäärä työpäivinä	20	85	105
henkilötyövuodet yhteensä	208	379	587
henkilöiden lukumäärä 31.12.2012	225	422	647
tilapäisellä hoitovapaalla olleiden henkilöiden lukumäärä prosentteina henkilötyövuosista	2,88 %	5,54 %	4,60 %
tilapäisellä hoitovapaalla olleiden henkilöiden lukumäärä prosentteina henkilöiden lukumäärästä 31.12.2012	2,67 %	4,98 %	4,17 %
tilapäisten hoitovapaapäivien lukumäärä prosentteina työpäivistä	0,04 %	0,09 %	0,07 %

### 3.4 Työtapaturmat

Taulukko 12. Työtapaturmat 2010 - 2013

	2010	2011	2012	2013
työssä	8	9	13	9
työmatkalla	11	13	8	10

### 3.3 Muut poissaolot

Yliopiston tukemaan ay-toimintaan käytettiin vuonna 2012 palkallisia työpäiviä 44 ja vuonna 2013 niitä oli 34.

Taulukko 13. Poissaolokerrat vuonna 2012

2012	miehet	naiset	yhteensä
osittainen hoitovapaa	2	11	13
kuntoutus	3	14	17
eläke/kuntoutustuki	1	4	4
opintovapaa	1	5	6
kertausharjoitus	1		1
tehtävä muualla	5	8	13
palkallinen yksityisasia	3	15	18
palkaton yksityisasia	45	89	134
osittainen työvapaa		6	6
vuorotteluvapaa	1	12	13
yhteensä	62	164	225

Taulukko 14. Poissaolokerrat vuonna 2013

2013	miehet	naiset	yhteensä
osittainen hoitovapaa	2	11	13
kuntoutus	1	4	5
eläke/kuntoutustuki		4	4
opintovapaa		3	3
kertausharjoitus			
tehtävä muualla	4	5	9
palkallinen yksityisasia	3	12	15
palkaton yksityisasia	37	76	113
osittainen työvapaa	1	7	8
vuorotteluvapaa	3	7	10
yhteensä	51	129	180

### 3.4 Rahana korvattu ylityö

Rahana korvattua ylityötä tekivät pääosin virastomestaripalveluiden- ja atk-palveluiden henkilökunta.

Taulukko 15. Rahana korvatut ylityötunnit 2010 - 2013

	2010	2011	2012	2013
lisätyökorvaus	135	62	344	257
sunnuntaityökorvaus	73	43	68	100
vuorokautinen ylityö 50 %	460	251	971	809
vuorokautinen ylityö 100 %	242	244	469	318
yhteensä	910	600	1852	1484

### 3.5 Sivutoimet

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

Taulukko 16. Sivutoimiluvat ja -ilmoitukset 2010 -2013

	2010	2011	2012	2013
sivutoimiluvat	-	-	-	2
sivutoimi-ilmoitukset	9	8	10	9

## 4. Työtyytyväisyys

### Työtyytyväisyyskysely 2012

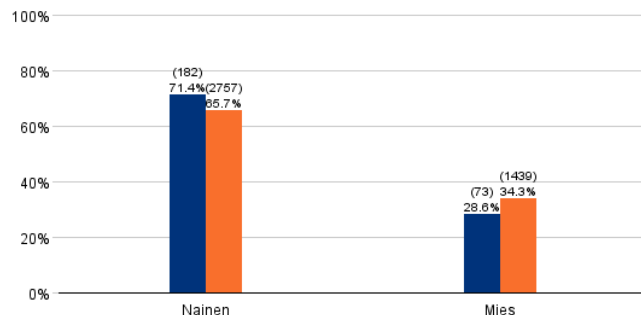
Lokakuussa tehdyn työtyytyväisyyskyselyn mukaan Lapin yliopiston työtyytyväisyysindeksi (kaikkien vastausten keskiarvo) on 3,4. Vuonna 2010 työtyytyväisyysindeksi oli 3,3. Kriittisenä rajana pidetään indeksiä 3.

Kyselyyn vastasi 269 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:

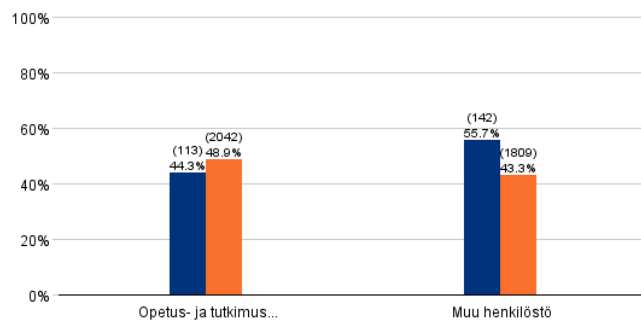
Kysymykseen vastanneita: 4196



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

#### Henkilöstöryhmä:

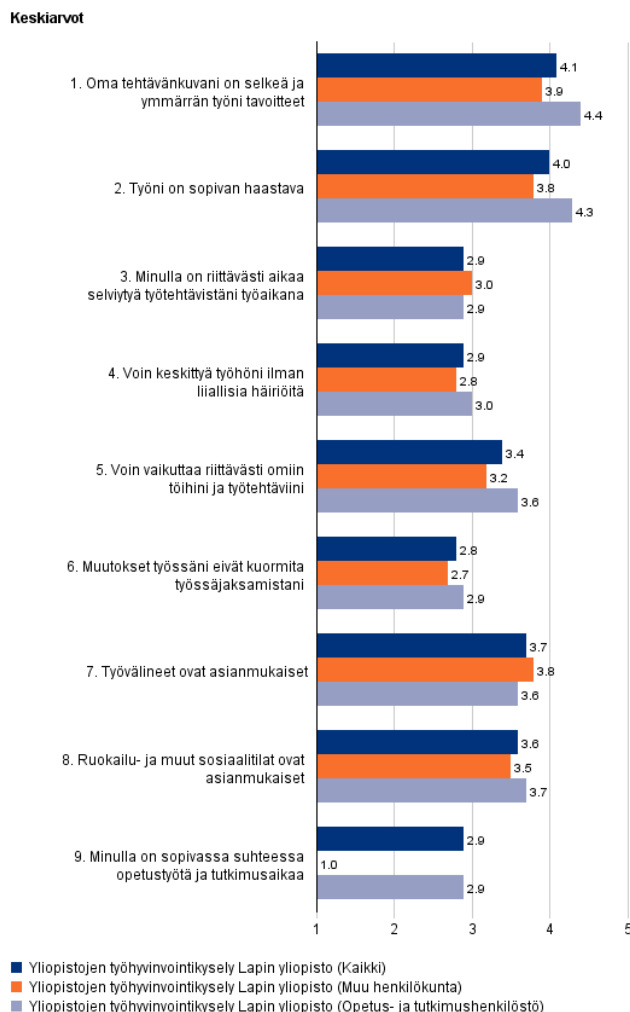
Kysymykseen vastanneita: 4176



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

## Oma työ

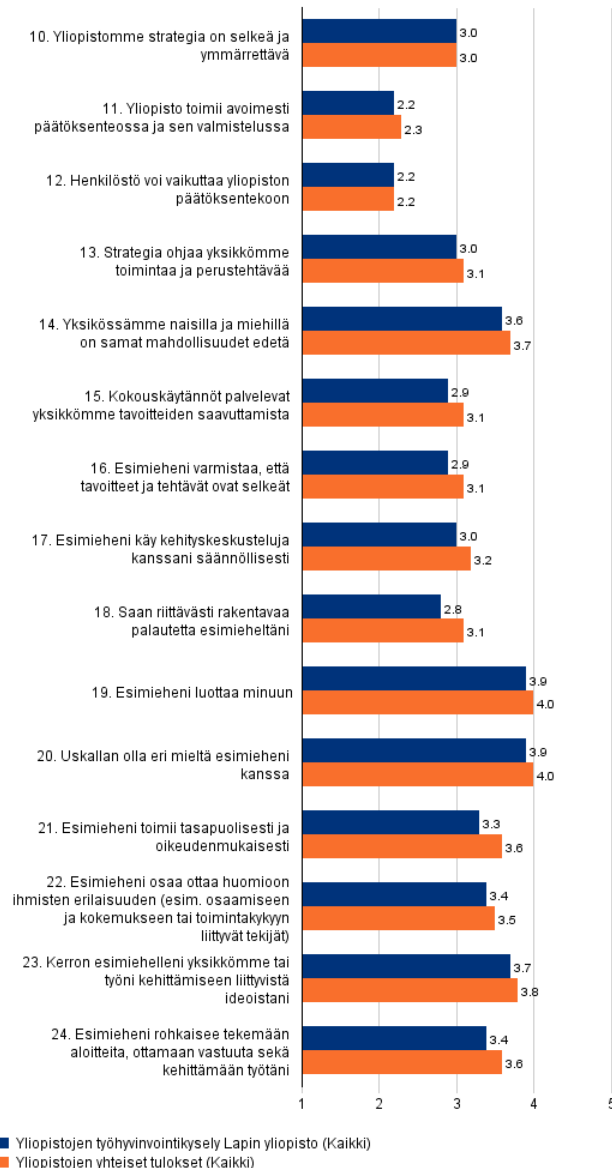
Omaan työhön liittyvissä asioissa hyvin tyytyväisiä oltiin oman tehtäväkuvan ja työn tavoitteiden selkeyteen. Myös omaa työtään pidettiin sopivan haastavana. Tyytymättömyyttä aiheutti se, ettei opetustyötä ja tutkimusaikaa ollut sopivassa suhteessa, ja ettei ollut riittävästi aikaa selviytyä työtehtävistään 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 yliopistossa opetus- ja tutkimushenkilökunta piti omaa tehtävänsä selkeämpänä ja ymmärsi työnsä tavoitteet paremmin kuin muu henkilökunta. He myös kokivat työnsä sopivan haastavana useammin kuin muu henkilökunta.



## 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. Tyytymättömyyttä 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



## Työyhteisö ja yhteistyö

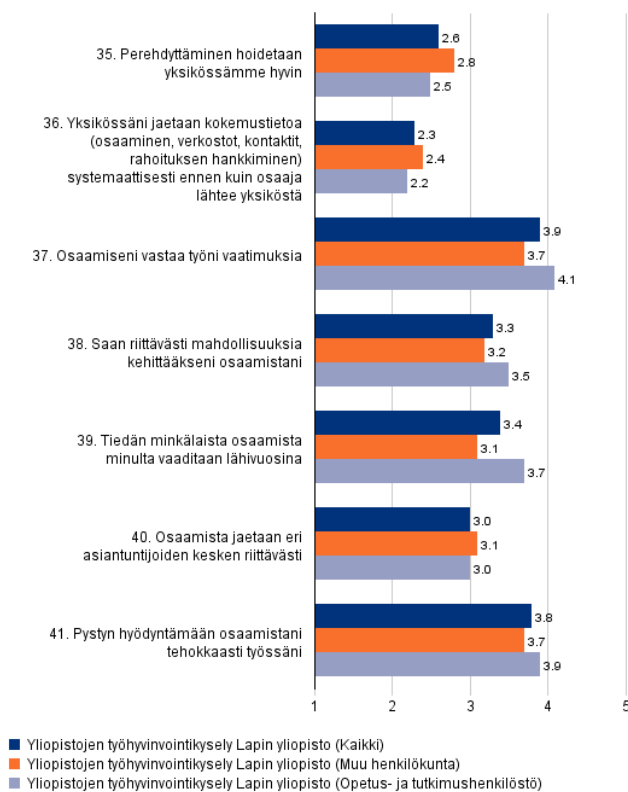
Vastaajien mielestä heidän oli helppo pyytää apua ja lisätietoa kollegoiltaan. Pääosa henkilökunnasta ei ollut kokenut joutuneensa viimevuosina työpaikallani kiusaamisen tai häirinnän kohteeksi. Enemmistö myös piti yksikköään kehitysmuonteenä. Tyytymättömyyttä aiheutti se, ettei vaikeita asioita nosteta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

## Osaaminen

Vastaajat pystyivät hyödyntämään tehokkaasti osaamistaan työssään ja kokivat osaamisensa vastaavan työnsä vaatimuksia. Näin myös oli 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.



## Keskisarvot



## 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 tarvitsevansa enemmän tukea projektirahoituksen hankintaan sekä tutkimustulostensa kaupallistamiseen ja liike-toiminnallistamiseen.

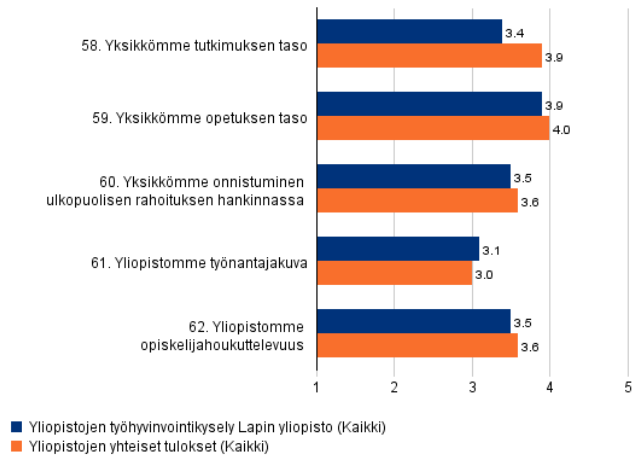
## Terveys ja elämäntilanne

Valtaosa vastaajista tunsivat 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 työtehtäväjoustoja), kun työkyky heikentyy ja ryhdytäänkö yksikössä toimenpiteisiin sairauslomien seurannan myötä. Yksiköissä ei keskustella avoimesti henkilöiden eläköitymissuunnitelmista.

## Yliopiston julkinen kuva

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

## Keskiarvot



## 5. Kustannukset

### 5.1 Työterveyshuollon kustannukset

Taulukko 17. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset yhtä henkilötyövuotta kohti 2009 - 2013

2009	434,76 €
2010	460,46 €
2011	532,47 €
2012	572,35 €
2013	588,58 €

Taulukko 18. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset 2009 - 2013

	ennaltaehkäisevä hoito €	sairaanhoidon hoito €	yhteensä €
2009	69 392	189 293	258 685
2010	84 178	184 731	268 909
2011	74 685	233 086	307 771
2012	88 288	247 682	335 970
2013	116 345	235 625	351 970

Kansaneläkelaitoksen palautus työterveyshuollon kustannuksista vuodelta 2009 oli 110 936, vuodelta 2010 saatiin 117 519 ja vuodelta 2011 119 095 euroa ja vuodelta 2012 130 967 euroa. Vuoden 2013 palautus oli 137 731.

### **Vuonna 2012 tehtyjä toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi**

Yliopistossa järjestettiin koulutusta yhteistoiminnasta yhteistyössä henkilöstö- ja työnantajakäytäntöjen kanssa, ensiapukoulutusta, Finnish for Foreigners, Email English, Alkoholihaitat hallintaan kurssi, eHOPS-koulutus, Optima-koulutuksia, Urkund-koulutuksia, matkahallinnon koulutuksia ja Ope OODI-koulutuksia.

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

Kuuden työntekijän työkykyä seurattiin työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työkykytapaamisissa. Osasairausvapaalla oli vuoden aikana 2 työntekijää.

Yliopiston henkilökunnan työergonomiaa on parannettu työterveyshuollon ergonomisilla työpaikkaselvityksillä.

Ennakoivaa työterveyshuoltoa tehtiin 40-, 50-, 60 -vuotta täyttävälle järjestettävissä terveystarkastuksissa ja oikeustieteiden tiedekunnan ja kasvatustieteiden tiedekunnan arvioinnin yhteydessä.

Yliopiston taiteiden tiedekunnan henkilökunta oli väistötiloissa F-siiven remontin ajaksi, jonka on tarkoitus valmistua keväällä 2015. Myös E-siiven, D-siiven ja A-siiven sisäilmatilannetta selvitettiin. Korjaustoimenpiteet ajoittuvat vuodelle 2013.

Oulun yliopiston kanssa yhteistyönä haettu opettajien Aslak-kuntoutus jatkui ja suunniteluhenkilökunnan Aslak-kurssi alkoi vuonna 2012. Uusia Aslak-kursseja ei haettu vuonna 2012.

Vuonna 2011 yliopisto otti käyttöön henkilökunnan liikuntaa tukevat kuntosetelit. Vuonna 2012 seteleitä lunastettiin 462.

Lapin yliopisto oli mukana työterveyslaitoksen Alkoholihaitat hallintaan (AHA) -hankkeessa, jonka tavoitteena on levittää AHA -toimintatapaa laajalti suomalaisille työpaikoille, valmentaa ja tukea työpaikkoja ja työterveyshuoltoja uuden toimintatavan käyttöönottoon ja tutkia toimintatavan käytäntöön vientiä ja juurtumista työpaikkojen arkeen. Hankkeeseen osallistuu yhdeksän työpaikkaa (yhteensä noin 15 000 henkilöä). Hankkeessa annettiin koulutusta myös esimiehille puheeksi ottamisesta päihdehaittilanteessa. Hankkeesta saadun tiedon perusteella yliopisto uudista päihdeohjelman, jonka avulla pyritään tukemaan työntekijöiden työkykyä ja ehkäisemään päihdehaittoja sekä ohjaamaan tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittilanteissa.

Vuoden 2012 aikana yliopistossa jatkettiin tehtävien vakinaistamisia ja 25 työntekijän työ sopimukset muutettiin toistaiseksi voimassa oleviksi. Tulosneuvotteluissa sovittiin 17 työntekijän vakinaistamisista vuoden 2013 aikana.

Työterveyshuollon palvelujen tarjoajana toimii Terveystalo Oy.

### **Vuonna 2013 tehtyjä toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi**

Yliopistossa järjestettiin Finnish Cultural Studies, Customer Service English, Finnish for Foreigners, talous- ja henkilöstöhallinnon englanti, eHOPS-koulutus, Optima-koulutuksia, Urkund-koulutuksia, matkahallinnon koulutuksia ja Ope OODI-, iLinc -koulutuksia, Bloggaa vaikuttavasti -koulutus ja Wellness Forum.

Riskien arviointia jatkettiin yksiköissä tehtävällä riskienkartoituksessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Riskien arviointi tehtiin yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa ja aloitettiin Arktisessa keskuksessa ja taiteiden tiedekunnassa. Riskien arviointiin käytettiin Sosiaali- ja terveysministeriön tekemää työkirjaa ja ohjelmaa.

3 työntekijän työkykyä seurattiin työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työkykytapamisissa. Osasairausvapaalla oli vuoden aikana 2 työntekijää.

Yliopiston henkilökunnan työergonomiaa on parannettu työterveyshuollon ergonomisilla työpaikkaselvityksillä.

Ennakoivaa työterveyshuoltoa tehtiin 40-, 50-, 60 -vuotta täyttävälle järjestettävissä terveystarkastuksissa ja yhteiskuntatieteiden tiedekunnan riskiarvioinnin yhteydessä.

Edellisenä vuonna väistötiloihin F-siivestä muuttanut taiteiden tiedekunta on edelleen väistötiloissa. E- ja D-siipien henkilökunta on väliaikaisesti ollut väistötiloissa, koska työhuoneissa on tehty sisäilmaongelmista johtuvia korjauksia. Osa hallinnon henkilökunnasta on pidempiaikaisesti väistötiloissa ainakin siihen saakka, kunnes F-siiven korjaukset on tehty.

Aslak-kuntoutusta on järjestetty suunnittelijoille ja opettajille yhdessä Rovaniemen ammattikorkeakoulun kanssa. Aslak-kuntoutusta on haettu toimisto- ja it-henkilöstölle vuodelle 2014 yhdessä Rovaniemen koulutuskuntayhtymän kanssa.

Yliopisto henkilökunnan liikuntaa tukevia kuntoseteleitä tarjottiin vuonna 2013 ilman omavastuuta. Seteleitä lunasti 396 työntekijää.

Lapin yliopisto oli mukana työterveyslaitoksen Alkoholihaitat hallintaan (AHA) -hankkeessa, jonka tavoitteena on levittää AHA -toimintatapaa laajalti suomalaisille työpaikoille, valmentaa ja tukea työpaikkoja ja työterveyshuoltoja uuden toimintatavan käyttöönottoon ja tutkia toimintatavan käytäntöön vientiä ja juurtumista työpaikkojen arkeen. Hanke päättyi vuonna 2012, mutta vuonna 2013 tehtiin vielä kysely hankkeen vaikutuksista hankkeeseen osallistuvien työpaikkojen henkilökunnalle. Kyselyn tulokset osoittivat, että henkilöstön mielestä alkoholin käytön aiheuttamat haitat olivat vähentyneet. Asian tiimoilta järjestettiin 11.12. päätösseminaari, jonka seuraamiseen yliopistolle järjestettiin nettiyhteys.

Vuoden 2013 aikana yliopistossa jatkettiin tehtävien vakinaistamisia ja 17 työntekijän työsopimukset muutettiin toistaiseksi voimassa oleviksi.

Työterveyshuollon palvelujen tarjoajana toimii Terveystalo Oy.

## **5.2 Liikuntapalvelut**

### Liikuntapalvelut 2012

Yliopiston henkilökunnalle tarjottiin erilaisia liikuntapalveluja ostamalla kuntoseteleitä. Kuntosetelituen määrä yhdelle henkilölle oli enintään 80 euroa (20 seteliä), josta omavastuun osuus oli 20 euroa. Kuntoseteleitä osti 462 työntekijää.

### Liikuntapalvelut 2013

Yliopiston henkilökunnalle tarjottiin erilaisia liikuntapalveluja jakamalla kuntoseteleitä. Seteleitä saivat kaikki Lapin yliopistossa päätoimisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät ilman omavastuuta. Tuen määrä on yhdelle henkilölle enintään 80 euroa (20 seteliä).

### 5.3 Palkkakustannukset

Henkilötyövuoden, joka sisältää myös laskennallisen sivutoimisen tuntiopetuksen, keskimääräinen hinta vuonna 2012 oli 55 451 euroa ja vuonna 2013 sen hinta oli 56 330 euroa. Vuoden 2010 hinta oli 51 764 euroa.

Rahoituslähteittäin palkkakustannukset ilman henkilösivukuluja jakautuivat vuosina 2012 ja 2013 verrattuina vuoteen 2010 niin, että budjettivaroista tuli tuolloin 1 prosenttisyksikkö enemmän. Suomen Akatemian ja Tekesin rahoitusosuus oli vuosina 2012 ja 2013 pienempi kuin vuonna 2010.

Taulukko 19. Palkkakustannukset 2012 - 2013

Vuosi	2013	2012
<b>Palkat ja palkkiot</b>		
Palkat	25 583 999	24 827 851
Luento- ja tuntiopetuspalkkiot	686 783	708 910
Muut palkat ja palkkiot	1 109 192	922 790
Muut korvaukset	36 406	48 145
lomarahat ja -korvaukset	1 383 330	1 315 681
<b>Palkkamenojen korvaukset</b>		
sairaus- ja kuntoutuspäivärahojen palautukset	-343 481	-366 732
<b>Henkilösivukulut</b>		
työnantajan sosiaaliturvamaksu	581 224	586 217
eläkemaksut (työnantaja)	5 084 827	4 965 913
sosiaaliturvamaksujen palautukset	-6 952	-7 775
tapaturma- ja taloudellisen tuen maksut	21 700	49 898
työttömyysvakuutusmaksut	618 981	593 678
Ulkomaiset työnantaja- ja työntekijä-maksut	28 001	8 840
<b>Yhteensä</b>	<b>34 784 011</b>	<b>33 653 416</b>

Taulukko 20. Palkkakustannukset ilman henkilösivukuluja rahoituslähteittäin vuonna 2012

Rahoittaja	Palkat ilman henkilösivukustannuksia €	Prosenttiosuus palkkasummasta
Suomen Akatemia	339 458,50	1,37 %
Rakennerahastohankkeet	2 576 179,59	10,38 %
TEKES	173 818,96	0,70 %
muut	2 291 471,26	9,23 %
<b>Yhteensä</b>	<b>5 380 928,31</b>	<b>21,67 %</b>
Budjettivarat	19 446 922,22	78,33 %
<b>Palkat yhteensä</b>	<b>24 827 850,53</b>	<b>100,00 %</b>

Taulukko 21. Palkkakustannukset ilman henkilösivukuluja rahoituslähteittäin vuonna 2013

<b>Rahoittaja</b>	<b>Palkat ilman henkilösivukustannuksia €</b>	<b>Prosenttiosuus palkkasummasta</b>
Suomen Akatemia	420 845,75	1,64 %
Rakennerahastohankkeet	2 141 764,06	8,37 %
TEKES	326 552,40	1,28 %
muut	2 735 132,37	10,69 %
<b>Yhteensä</b>	<b>5 624 294,58</b>	<b>21,98 %</b>
Budjettivarat	19 959 704,33	78,02 %
<b>Palkat yhteensä</b>	<b>25 583 998,91</b>	<b>100,00 %</b>

## LÄHTEET

Lapin yliopistoa ja sen henkilökuntaa koskevat tiedot:

- Personec HR- järjestelmä
- SAP-kirjanpitojärjestelmä
- Reportronic-järjestelmä