



TAMPEREEN
YLIOPISTO

TAMPEREEN YLIOPISTO
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2009

Tampereen yliopisto
Henkilöstö- ja lakiasiain osasto
33014 Tampereen yliopisto
<http://www.uta.fi/>
<http://www.uta.fi/hallintokeskus/hela/asiakirjat/HTP2009raportti.pdf>
Tiedustelut: puh. 050 437 2640



SISÄLLYS

LUKIJALLE.....	5
LINJAUKSET.....	6
RAKENTEELLISET MUUTOKSET 2009	8
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	8
NAISTEN OSUUS HENKILÖSTÖSTÄ.....	15
MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖKUNTA.....	16
HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE.....	18
HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE	19
HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	20
SAIRAUSSOISSAOLOT JA MUUT POISSAOLOT	22
REKRYTOINTI JA VAIHTUVUUS	23
PALKKAUSJÄRJESTELMÄ.....	26
TYÖHYVINVOINTI.....	30



TAULUKOT

Taulukko 1. Henkilöstö kalenterivuoden lopussa	9
Taulukko 2. Henkilötyövuodet henkilöryhmittäin 2007, 2008 ja 2009.....	11
Taulukko 3. Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin	12
Taulukko 4. Henkilötyövuodet, virat ja palvelussuhteiden lukumäärä laitoksittain 31.12.2009 ..	13
Taulukko 5. Normaalikoulujen henkilötyövuodet, virat ja palvelussuhteiden lukumäärä 31.12.2009.....	14
Taulukko 6. Ainelaitokset opetushenkilökunnan henkilötyövuosien mukaisessa suuruusjärjestyksessä.....	14
Taulukko 7. Naisten osuus henkilöstöstä, palvelussuhteiden määrä kalenterivuoden lopussa ...	15
Taulukko 8. Opetusvirkaa hoitavista naisia vuonna 2009 (budjettivaroin tehdyt htv:t, naisten tekemien htv:n osuus).....	16
Taulukko 9. Määräaikainen henkilökunta 31.12.2009 määräaikaisuuden syyn mukaan	17
Taulukko 10. 65 vuotta täyttävien määrä vuosittain ja henkilöryhmittäin, vakinaiset	19
Taulukko 11. Opiskelijaksi ilmoittautuneet, lukuvuosi 2009 – 2010	20
Taulukko 12. Yliopiston järjestämä henkilöstökoulutus vuonna 2009	21
Taulukko 13. Sairastavuus ja työtapaturmat	22
Taulukko 14. Sairauspoissaolot, pv/htv, henkilöryhmittäin	23
Taulukko 15. Poissaolot ja virkavapaudet 31.12.....	23
Taulukko 16. Tulovaihtuvuus (uusi henkilöstö) vuonna 2009 ¹	24
Taulukko 17. Lähtövaihtuvuus (palveluksesta pois siirtyneet), vakinaiset	25
Taulukko 18. Vaativuustasot ja täydenajan palkan keskiarvo, professorit.....	27
Taulukko 19. Vaativuustasot ja täydenajan palkan keskiarvo, lehtorit	27
Taulukko 20. Täydenajan palkan keskiarvo (€) henkilöryhmittäin, joulukuu 2008 ja 2009	29
Taulukko 21. Täydenajan palkan keskiarvo vaativuustasoittain.....	29

KUVIOT

Kuvio 1. Henkilötyövuodet yhteensä vuosina 2000 – 2009	10
Kuvio 2. Henkilötyövuodet tehtäväryhmittäin vuosina 2000 – 2009	11
Kuvio 3. Henkilötyövuodet henkilöryhmittäin vuonna 2009, yhteensä 2067 htv	12
Kuvio 4. Määräaikaisten % - osuus henkilöryhmittäin, palvelussuhteet 31.12.2009	17
Kuvio 5. Henkilöstön ikäjakauma henkilöryhmittäin 31.12.2009	18
Kuvio 6. 65 vuotta täyttävien lukumäärä vuosittain, vakinainen henkilöstö 31.12.2009	19
Kuvio 7. Koulutettavapäivien jakauma vuonna 2009.....	21
Kuvio 8. Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmä, tehtävien vaativuus- ja suoritustasojakaumat.....	26
Kuvio 9. YPJ-suoritustason jakaumat vaativuustasoittain 2009, opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmään kuuluva vakinainen henkilöstö.....	26
Kuvio 10. Harjoittelukoulujen opetushenkilöstön järjestelmä, tehtävien vaativuus- ja suoritustaso-jakaumat	28
Kuvio 11. Muun henkilöstön järjestelmä, tehtävien vaativuus- ja suoritustasojakaumat	28



LUKIJALLE

Tässä vuoden 2009 henkilöstökertomuksessa kuvataan yliopiston henkilöstörakennetta pääasiassa numeerisen aineiston avulla.

Tiedot on tuotettu yliopiston henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä. Vertailutietoina on käytetty yliopistokoulutuksen ja valtion tietoja vuodelta 2009 (Valtiokonttorin työnantajan henkilöstötietojärjestelmä Tahti ja Tilastokeskus), joitain vertailutietoja yliopistolaitoksesta on poimittu opetusministeriön KOTA-tietokannasta.

Henkilöstöä on tarkasteltu pääasiassa henkilöryhmittäin sekä joiltain osin verrattu yliopiston tietoja koko yliopistolaitokseen tai valtion budjettitalouteen. Kuvatut tietoryhmät ovat henkilöstön määrä, naisten osuus henkilöstöstä, palvelussuhteen laatu (erityisesti määräaikaiset palvelussuhteet), koulutusaste, ikärakenne, henkilöstön kehittäminen, sairaus- ja tapaturmapoissaolot, rekrytointi ja vaihtuvuus sekä palkkaus.

Henkilöstö on kuvattu 31.12.2009 tilanteen mukaan. Tarkastelut on tehty joko henkilöiden tai palvelussuhteiden lukumäärien perusteella. Pieniä eroja taulukoiden lukumääriin aiheuttavat tapaukset, joissa samalla henkilöllä on kaksi sopimusta, joiden perusteella hän kuuluu esim. kahteen eri laitokseen tai kahteen eri henkilöryhmään.

Koko henkilöstölle suunnattuja työolokyselyjä tai -tutkimuksia on yliopistossa tehty kaikkiaan neljä. Kyselyjen tarkoituksena on ollut selvittää yliopiston henkilökunnan työoloja. Viimeksi kysely toteutettiin syksyllä 2007. Aiemmat laajemmat työolotutkimukset on toteutettu vuosina 1998, 2001 ja 2004.

Työterveyslaitos toteutti Tampereen yliopistossa ja Tampereen teknillisessä yliopistossa vuoden 2008 aikana kyselytutkimuksen. Siinä selvitettiin, miten yliopistojen palkkausjärjestelmään (YPJ) ja työyhteisön menettelytapoihin liittyvät oikeudenmukaisuuskokemukset ja työolot ovat yhteydessä hyvinvointiin ja tuloksellisuuteen. Tampereen yliopiston henkilöstö oli mukana myös Suomen Akatemian rahoittamassa tutkimushankkeessa, jossa tutkitaan pysyvissä ja määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden kokemuksia työstä ja hyvinvoinnista. Tutkimus jatkui vuonna 2009 seurantakyselyllä.

Valtiontalouden tarkastusvirasto järjesti vuonna 2009 toiminnallisen tarkastuksen yliopistojen inhimillisten voimavarojen hallinnasta. Yksi kolmesta tarkastuskohteena olleesta yliopistosta oli Tampereen yliopisto.



LINJAUKSET

Uutta innostusta ja kypsää viisautta - Tampereen yliopiston henkilöstöstrategia 2008 - 2012

Henkilöstöstrategia on yliopiston linjaus henkilöstöjohtamisessa noudatettavista tavoitteista ja periaatteista, joiden toteutumisesta vastaa rehtori. Tampereen yliopiston henkilöstöstrategisena kokonaistavoitteena on vastuullinen, osallistava ja kannustava työyhteisö. Henkilöstöstrategian teemat perustuvat yliopiston kokonaisstrategiaan ja siinä esitettyihin linjauksiin.

Kutakin teemaa – henkilöstösuunnittelu, rekrytointi, johtaminen, henkilöstön toimintaympäristö ja hyvinvointi sekä osaamisen kehittäminen ja kannustaminen – koskevat tavoitteet ja toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi on esitelty tarkemmin henkilöstöstrategiassa. Yliopiston tasolla tavoitteiden ja toimenpiteiden arvioinnista ja seurannasta vastaa rehtorin asettama yliopiston strategisen henkilöstöjohtamisen ryhmä. Henkilöstöstrategian toteutumista arvioidaan osana vuotuista tulosohejausprosessia.

Henkilöstösuunnittelu – avain toimivaan yliopistoon

Kattavalla henkilöstösuunnittelulla varmistetaan, että henkilöstörakenne ja henkilöstön osaamistaso ovat oikeat ja henkilöstömäärä on riittävä. Suunnittelulla pyritään varautumaan tulevaisuuden osaamistarpeisiin sekä luomaan osaavalle henkilöstölle houkuttelevia kehitysmahdollisuuksia yliopiston ja yksiköiden toimintalinjojen mukaisesti. Tätä varten tehtäviä tulee voida muotoilla uudelleen sekä tarvittaessa yhdistää yksiköiden resursseja.

Henkilöstön rekrytointi – portti yliopistotyöhön

Henkilöstön hankinnassa yliopisto huolehtii julkisuuskuvastaan ja yliopiston vetovoimaisuudesta työpaikkana, jotta tehtäviin on riittävästi päteviä hakijoita sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Akateemista työtä, opetusta ja tutkimusta, tehdään uran eri vaiheissa. Tämä otetaan huomioon rekrytoinnin perusteissa. Yliopiston menestyminen tulevaisuudessa edellyttää erilaisia ihmisiä ja monipuolista osaamista. Rekrytoinnin tulee perustua henkilöstösuunnitelmiin ja siinä noudatetaan Yliopistotyöyhteisön periaate- ja toimenpideohjelmassa mainittuja yhtenäisiä menettelytapoja ja rekrytointikäytäntöä.

Vastuullinen johtaminen – tie yliopiston menestykseen

Vastuullisen johtamisen merkitys on entisestään korostunut kokonaisnäkömyksen ja suunnitelmallisen toiminnan varmistamisessa. Johtajan tehtävänä on huolehtia siitä, että yksikön henkilöstön tehtävät perustuvat yhteisiin toimintalinjoihin ja että yksiköllä on myös yhteisöllinen vastuu tavoitteiden saavuttamisesta ja toiminnan kehittämisestä.

Yliopiston toimintaympäristön haasteet edellyttävät yliopistajohtajilta erityisesti strategisen johtamisen ja ihmisten johtamisen osaamista sekä ammattimaista otetta johtamistyöhön. Johtajuus on kokonaisuusien hallintaa ja vastuuta toiminnan (opetus, tutkimus, yhteiskunnalliset tehtävät), henkilöstön ja talouden johtamisesta.

Henkilöstön toimintaympäristö ja hyvinvointi – terve yliopisto

Yliopiston ja sen yksiköiden tehtävä on tarjota motivoiva ja kannustava toimintaympäristö. Vastuu työyhteisön hyvinvoinnista on kaikilla sen jäsenillä: johdolla, esimiehillä ja jokaisella työntekijällä.



Työolojen kehittäminen ja työn tekemisen edellytysten parantaminen tukevat työhyvinvointia, joka perustuu johtamiseen, osaamiseen ja työn hallintaan sekä osallistumiseen.

Sisäiseen viestintään panostamalla rakennetaan hyvää työilmapiiriä ja luodaan keskinäistä luottamusta, mikä tukee tuloksellista työskentelyä. Sisäinen viestintä on tiedon tuottamista ja jakamista, vuoropuhelua, perehdyttämistä, motivointia sekä yhteisöllisyyden luomista ja vaalimista.

Osaamisen kehittäminen ja kannustaminen – energiaa yliopistoon

Osaamisen suunnitelmalliseen kehittämiseen kuuluvat osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Ne kytkeytyvät yliopiston strategiaan perustuvaan henkilöstösuunnitteluun. Tehtävien organisoinnilla sekä työtapoja ja -kulttuuria kehittämällä voidaan lisätä sekä yksilön että yksikön osaamista. Toimintayksikön strategiset tavoitteet edellyttävät usein myös ennakoivia kehittämisohjelmia. Osaamista kehitetään kaikissa työntekijän työuran vaiheissa tehtävien vaatimusten perusteella sekä toimintayksikön tehtäväalueen kehittymisen mukana.

Kannustavaan työtapaan kuuluvat haastavat työtehtävät, mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa päätöksentekoon sekä toiminnan kehittämiseen. Kannustava palkitseminen ja toimiva palkkausjärjestelmä sitouttavat ja motivoivat toimimaan yliopiston tavoitteiden saavuttamiseksi.

Tasa-arvotyö

Yliopistossa on laadittu tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma vuosille 2007–2009. Siinä linjataan tasa-arvotyön tavoitteet, niiden toteuttamisen edellyttämät toimenpiteet ja keskeiset mittarit, joilla tavoitteiden saavuttamista mitataan.

Yliopiston tasa-arvotoimikunta on johdon, henkilöstöryhmien ja opiskelijoiden edustajista koottu ryhmä, joka tekee ehdotuksia tasa-arvon edistämiseksi yliopistossa, seuraa tasa-arvon toteutumista ja järjestää tasa-arvoa edistävää toimintaa. Yliopiston yksiköt ovat nimenneet tasa-arvovastaavan edistämään tasa-arvosuunnitelman konkretisoitumista yksiköiden arjessa.

Tasa-arvotoimikunnan verkkosivut ovat osoitteessa <http://www.uta.fi/hallinto/toimikunnat/tasa-arvo.html>

Yliopistoyhteisön periaate- ja toimenpideohjelma

Yliopiston hallitus hyväksyi vuonna 2001 *Yliopistoyhteisön periaate- ja toimenpideohjelman*, se on laadittu yhteistyössä yliopiston henkilöstöjärjestöjen kanssa. Ohjelmassa määritetään yliopiston työyhteisöarvot:

- *Kehittyvä osaaminen* Henkilöstöllä on oikeus ja velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan vastaamaan kunkin tehtävän muuttuvia vaatimuksia. Tampereen yliopistolla on oikeus ja velvollisuus mahdollistaa henkilöstön ammatillinen kehittyminen.
- *Osallistuva henkilöstö* Henkilöstöllä on oikeus ja velvollisuus vaikuttaa itseään, työtään ja työyhteisöään koskeviin ratkaisuihin. Vaikuttaminen on aloitteellisuutta, osallistumista ja sitoutumista.
- *Vastuullinen johtajuus* Johtaminen on esimiehen ja henkilöstön yhteistyötä yliopiston tehtävän toteuttamiseksi. Johtaminen määrääkään luottamustehtävänä tai virkaan kuuluvana on kokonaisuus, joka sisältää toiminnan, talouden ja henkilöstön johtamisen



RAKENTEELLISET MUUTOKSET 2009

Henkilöstöhallinnon painopistealueita vuonna 2009 olivat yliopistouudistuksesta seuraavaan muutokseen valmistautuminen ja muutoksen hallinta. Syksyllä 2009 uuden hallituksen hyväksymässä henkilöstöjohtosäännössä linjattiin rekrytointimenettelyt ja Tampereen yliopistossa sovellettava nelivaiheinen tutkijanuramalli. Henkilöstörakennetta kehitettiin aktiivisilla toimenpiteillä.

Muuttuneessa tilanteessa ja henkilöstön irtisanomisuhkan ja yliopiston uudelleensijoitusveloitteen vuoksi rehtori päätti, että selvitettiin uusia toimintamalleja tukipalvelutehtävien järjestämiseksi. Avoimeksi tulleita hallinto-, toimisto- ja atk-tehtäviä ei näistä syistä täytetty pysyvästi vuoden 2009 aikana. Täyttökiellon aikana myös määräaikaisten tehtävien haettavaksi ilmoittamiseen tarvittiin lupa.

Teknisten palveluiden keskus

Tampereen yliopiston hallitus päätti 19.10.2007 perustaa yliopiston tarvitseman teknisen palvelun tuottamiseksi osakeyhtiön TAY-Palvelut Oy, joka aloitti liiketoimintansa 1.1.2009. Teknisten palveluiden keskuksen toiminta päättyi 31.12.2008.

Yliopiston palvelussuhteesta irtisanoutui ja siirtyi 1.1.2009 lukien TAY-Palvelut Oy:n palvelukseen 86 henkilöä teknisten palveluiden keskukselta ja yhteensä 8 henkilöä Tampereen normaalikoulusta ja opettajankoulutuslaitoksesta. Kaksi henkilöä sijoittui uusiin tehtäviin yliopistossa.

Täydennyskoulutuskeskuksen koulutus- ja kehittämispalvelut

Rehtorin asettama suunnitteluryhmä laati ohjelman Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen (TYT) talouden tasapainottamiseksi. Suunnitteluryhmän ehdotusten mukaisesti täydennyskoulutuskeskuksen johtokunta teki päätöksen lakkauttaa Hämeenlinnan ja Seinäjoen toimipaikkojen koulutus- ja kehittämispalvelut. Tästä syystä aiheutui henkilöstön pysyvä vähentämistarve, irtisanomisuhka koski yhteistoimintamenettelyn alkaessa kaikkiaan 14 henkilöä. Tästä seurannut henkilöstön uudelleen sijoittamisvelvollisuus jatkui vielä vuonna 2009.

Valtioneuvoston periaatepäätös 23.3.2006 (VM 9/01/2006) valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa koskee erilaisia virastojen muutostilanteita. Rehtori nimesi vastuhenkilöt toteuttamaan toimenpiteet täydennyskoulutuksen talouden tasapainottamiseksi vuoden 2009 loppuun mennessä. Henkilöstölle järjestettiin aktiivisesti erilaisia uudelleen työllistymisen tukitoimia, tukea järjestettiin myös työterveyspalveluiden kautta. YT-neuvotteluiden päättyessä ei ollut tarvetta käynnistää irtisanomisia. Henkilöstön oma aktiivisuus ja yliopiston tukitoimet olivat mahdollistaneet useimpien sijoittumisen uusiin tehtäviin joko virkasiirtona, siirtymisenä muuten toisen työnantajan palvelukseen pysyvästi tai määräajaksi tai sijoittumisen Tampereen yliopistossa toisiin tehtäviin.

Yliopistojen palvelukeskus Certia

Vuonna 2009 neuvoteltiin taloushallinnon palvelujen hankinnasta yliopistojen palvelukeskus Certialta ja käynnistettiin Certian SAP-tietojärjestelmän käyttöönotto. Samalla varauduttiin henkilöstövaikuksiin, joita tiettyjen taloushallinnon palvelujen ulkoistamisesta mahdollisesti seuraisi vuonna 2010.

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Henkilötyövuosien määrä kääntyi tilinpäätösvuonna laskuun siten, että nimenomaan tukipalveluhenkilöstön määrä laski, sen sijaan tutkimushenkilöstön määrä nousi. Suurin henkilöstöryhmä



oli edelleen opettajat, joiden osuus oli hieman vajaa kolmannes henkilötyövuosista. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan osuus (54 prosenttia) kasvoi suhteessa muuhun henkilöstöön.

Tampereen yliopistossa tehtiin vuonna 2009 yhteensä 2067 henkilötyövuotta, joista budjettivaroin 1267 htv. Budjettivaroin rahoitetuista henkilötyövuosista tehtiin opetustehtävissä 545 htv, johon sisältyy 47 htv sivutoimista tuntiopetusta. Tutkimustehtävissä ja opetuksen ja tutkimuksen tukipalvelutehtävissä henkilötyövuosien määrä oli 868 htv. Ulkopuolisin varoin tehtiin yhteensä 800 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosien määrä väheni 95:llä (- 4 %) edellisestä vuodesta (v. 2008 yhteensä 2162 htv). Henkilöryhmittäin tarkasteltuna suurin määrällinen lisäys on ollut tutkimushenkilöstön määrässä (484 htv, v. 2008 yhteensä 455 htv). Kaikista henkilötyövuosista 39 % ja tutkimustyövuosista 68 % tehtiin ulkopuolisin varoin.

Joulukuun lopussa 2009 yliopistossa ja normaalikouluissa oli yhteensä 2341 kuukausipalkkaista henkilöä. Heidän lisäksi suuri joukko työskentelee sivutoimisessa palvelussuhteessa. Joulukuussa 2009 maksettiin yhteensä 4141 henkilölle palkka, palkkio tai apuraha.

Taulukko 1. Henkilöstö kalenterivuoden lopussa

	2007	2008	2009
Henkilöstön lukumäärä, ml. normaalikoulut	2431	2412	2341
Henkilöstön lukum. %-muutos edellisestä vuodesta	5,4 %	-0,8 %	-2,9 %
Henkilöstön lukumäärä, normaalikoulut	105	98	97
Henkilötyövuosien määrä (ml. sivut. tuntiopetus, ei normaalikouluja)	2175	2162	2067
Henkilötyövuosien määrä, normaalikoulut	94	94	86
Pääpalvelussuhteessa olevan henkilöstön %-osuus	99,0 %	95,9 %	96,0 %
Määräaikaisten %-osuus, ei taustavirkkaa TaY:ssa ¹	56,7 %	56,3 %	60,2 %
Kaikkien määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä	59,8 %	60,1 %	64,0 %
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä	92,3 %	89,1 %	86,1 %
Uusia henkilöitä, vakinainen palvelussuhde			
- Henkilöllä määräaikainen palvelussuhde TaY:ssa ed. vuonna	70	54	34
- Henkilöllä ei palvelussuhdetta TaY:ssa ed. vuonna		9	8
Eläkkeelle siirtyneitä kalenterivuonna, vakinainen henkilök.	31	26	36
Muuten poistuneita kalenterivuonna, vakinainen henkilök.	.	69	62
Naisten %-osuus henkilöstöstä	67,2 %	66,9 %	68,2 %
Keski-ikä, vuotta	43,5	43,6	43,5
Ulkomaalaisten %-osuus henkilöstöstä	4,1 %	3,9 %	6,1 %
Ulkomaalaisten %-osuus opetus- ja tutkimushenkilöstöstä		7,8 %	9,8 %
45-vuotiaiden ja vanhempien %-osuus	46,9 %	46,6 %	45,9 %
Koulutustasoindeksi	6,2	6,1	6,0
Palkkausmenot yhteensä	2007	2008	2009
palkkausmenot (1000 euroa) sivukuluineen	94 369	102 982	104 043
palkkausmenot euroa/htv	43 341	47 633	50 335
palkkausmenot (1000 euroa), normaalikoulut	5 449	5 694	5 474



Sosiaaliturvakustannukset (1000 euroa)	2007	2008	2009 (1.4.-)
<i>Sosiaaliturvakustannukset yhteensä</i>	22,333 %	22,239 %	21,895 %
• Työnantajan sosiaaliturvamaksu	4,001 %	3,821 %	3,05 %
• VEL-eläkemaksut	18,050 %	18,160 %	18,52 %
• Tapaturmamaksut ja taloudellisen tuen maksut	0,282 %	0,268 %	0,325 %

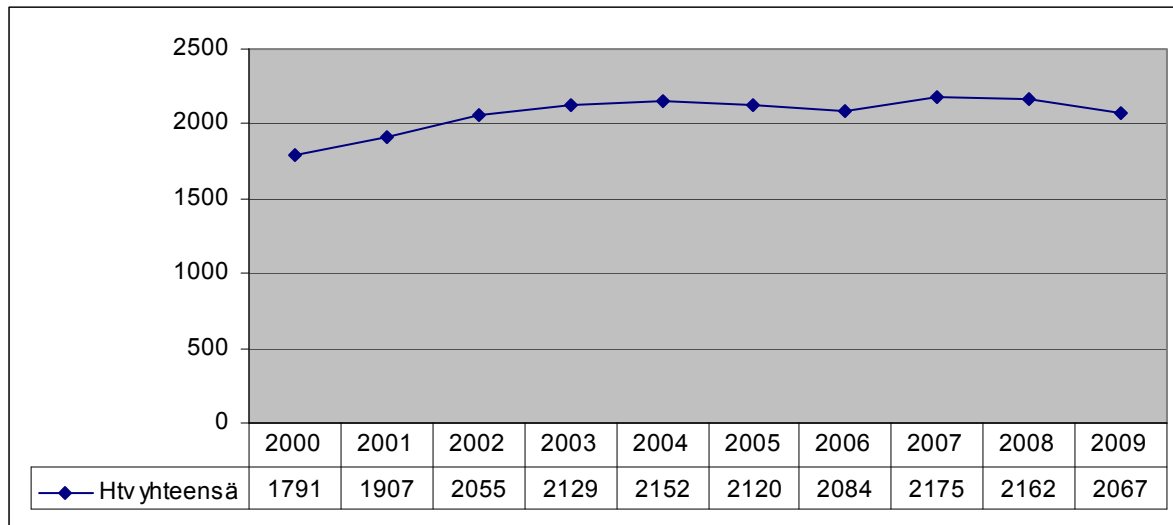
¹ Vuodesta 2007 alkaen sisältää myös säädösten perusteella määräajaksi nimittetyt

Yliopistoon rekrytoitiin vuoden 2009 aikana uusina työntekijöinä (pl. harjoittelijat) yhteensä 401 henkilöä (vuonna 2008 yhteensä 466 henkilöä), heistä 8 tuli vakinaiseen palvelussuhteeseen. Uudella työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jolla ei edellisen vuoden aikana ole ollut palvelussuhdetta Tampereen yliopistoon.

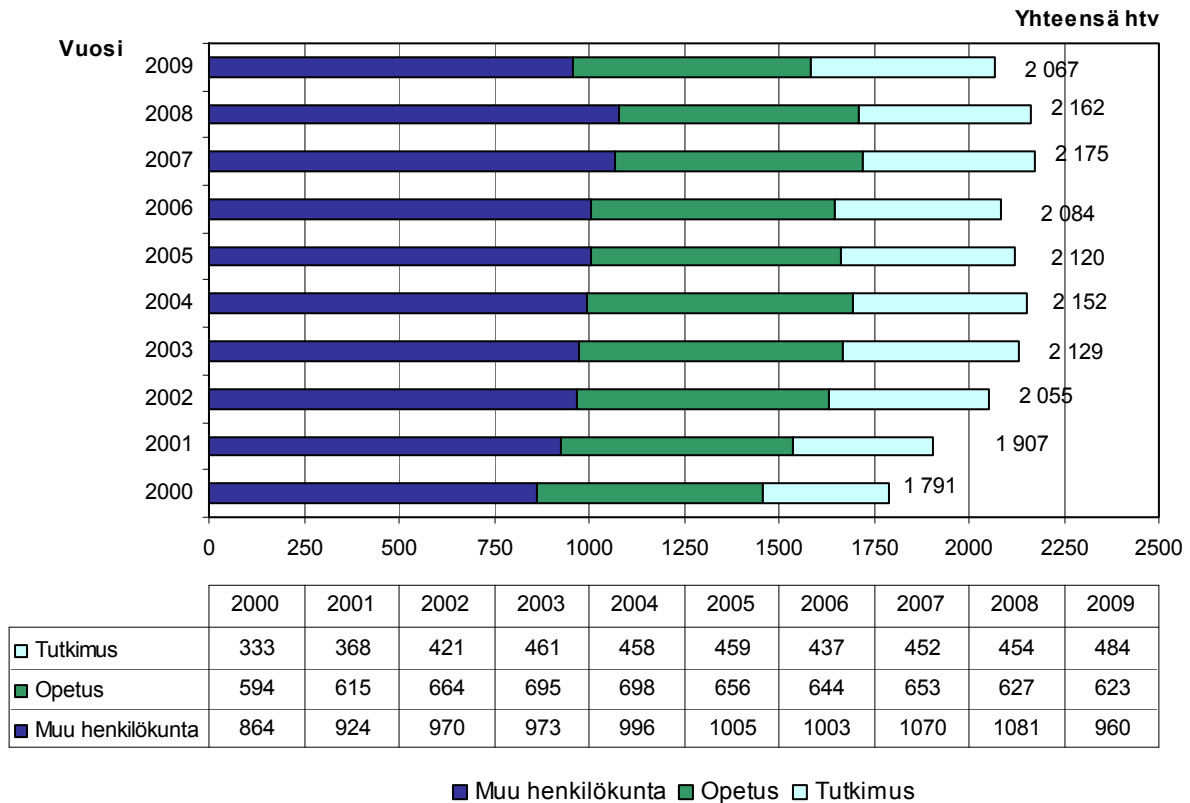
Kansainvälisten rekrytointien osuus on laskenut. Ulkomaan kansalaisia henkilöstöstä oli 3,2 % ja opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 5,6 %. Yhteensä henkilöitä oli 131 kaikkiaan 34 maasta. Heistä 88 % työskentelee opetus- ja tutkimustehtävissä. Eniten työntekijöitä tuli Venäjältä (19), Saksasta (16) ja Kiinasta (11).

Yliopistoille on tyypillistä suuri määräaikaisten palvelussuhteiden määrä. Tampereen yliopistossa lähes kaksi kolmasosaa henkilöstöstä on määräaikaaisessa virka- tai työsopimussuhteessa, työn luonteen vuoksi määräaikaiseen palvelussuhteeseen oli palkattu 39 % henkilöstöstä.

Yliopiston budjettirahoitteisten virkojen ja pysyvien työsopimussuhteiden määrä (1306) kasvoi 25 vakanssilla vuoteen 2008 verrattuna. Vuoden 2009 lopussa oli 98 ulkopuolisilla varoilla perustettua virkaa tai työsopimussuhteista vakanssia, joista 13 oli lahjoitusprofessuuria. Opetusvirkoja oli 583. Kaikista viroista 48 oli osa-aikaisia. Vuoden 2009 lopussa yliopistossa oli lisäksi 806 dosentuuria. Normaalkouluissa oli 68 virkaa.



Kuvio 1. Henkilötyövuodet yhteensä vuosina 2000 – 2009

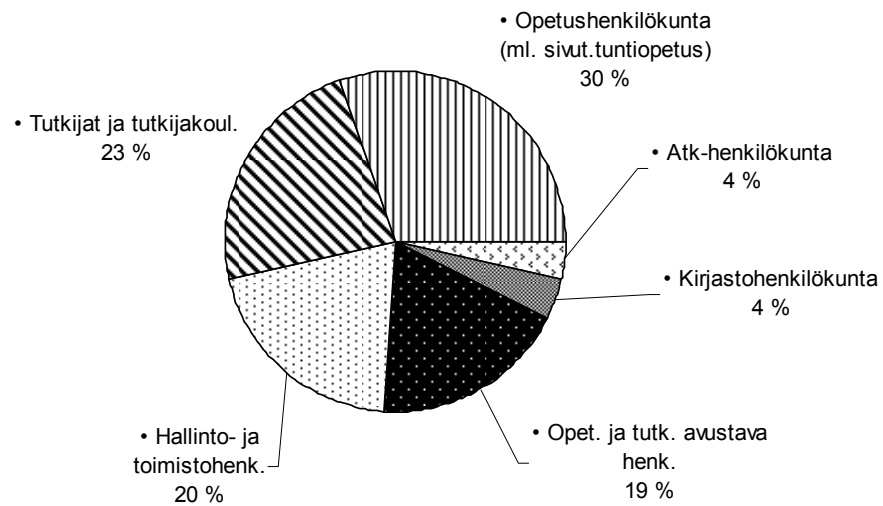


Kuvio 2. Henkilötyövuodet tehtäväryhmittäin vuosina 2000 – 2009

Suurin henkilöstöryhmä on opettajat, joiden osuus oli 30 % vuoden 2009 henkilötyövuosista. Tukipalvelutehtävissä eli atk-, kirjasto- ja muissa opetusta ja tutkimusta avustavissa tehtävissä toimi 27 % henkilöstöstä. Tutkimustehtävissä toimi 23 % ja hallinto- ja toimistotehtävissä 20 % henkilöstöstä.

Taulukko 2. Henkilötyövuodet henkilöryhmittäin 2007, 2008 ja 2009

	2007	Osuus henkilös- töstä	2008	Osuus henkilös- töstä	2009	Osuus henkilös- töstä
Yhteensä	2175	100 %	2162	100 %	2067	100 %
• Opetushenkilökunta	567	26 %	543	25 %	545	26 %
• Sivutoiminen tuntiopetus	86	4 %	84	4 %	78	4 %
• Tutkijat ja tutkijakoulutettavat	452	21 %	454	21 %	484	23 %
• Opetusta ja tutkimusta avustava henkilökunta	353	16 %	399	18 %	384	19 %
• Kirjastohenkilökunta	80	4 %	79	4 %	78	4 %
• Atk-henkilökunta	83	4 %	77	4 %	77	4 %
• Hallinto- ja toimistohenkilökunta	459	21 %	433	20 %	420	20 %
• Huoltohenkilökunta	95	4 %	93	4 %	1	0 %



Kuvio 3. Henkilötyövuodet henkilöryhmittäin vuonna 2009, yhteensä 2067 htv

Taulukko 3. Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin

	2007	2008	2009
Yhteensä	2175 htv	2162 htv	2067 htv
• Budjettivaroin	66 %	63 %	61 %
• Suomen Akatemia	7 %	8 %	9 %
• Maksullinen palvelutoiminta	12 %	15 %	13 %
• Muilla ulkopuolisilla varoilla	15 %	14 %	17 %



Taulukko 4. Henkilötyövuodet, virat ja palvelussuhteiden lukumäärä laitoksittain 31.12.2009

	Henkilö- työvuosia	Virkoja	Palvelus- suhteita yhteensä	Vaki- naisia	Määräaikaisia				
					Määräaikaisuuden syy				
					vs. tai va.	työn- luonne	opintoja tukeva	säädös- ten perust.	harjoitt, työllis- tetty
YHTEENSÄ (ei sisällä normaalikouluja)	2067	1221	2408	828	294	970	176	116	24
Humanistinen tiedekunta	5,7	5	6	5	-	-	1	-	-
Historiatieteen ja filosofian laitos	48,6	19	56	15	6	31	2	-	2
Kieli- ja käännöstieteiden laitos	81,7	78	100	59	24	11	5	1	-
Musiikintutkimuksen laitos	15,6	8	20	5	2	8	3	2	-
Näyttelijäntöön laitos	23,9	11	30	3	1	20	1	5	-
Puheopin laitos	20,8	12	22	13	2	7	-	-	-
Taideaineiden laitos	17,3	13	19	4	6	4	3	2	-
Kasvatustieteiden tiedekunta	9,2	7	9	5	2	2	-	-	-
Kasvatustieteiden laitos	38,7	20	40	13	4	20	-	3	-
Tamp. yliop. opettajankoul.laitos	72,7	60	81	42	12	26	1	-	-
Lääketieteellinen tiedekunta	8,0	8	9	7	2	-	-	-	-
Hoitotieteen laitos	15,0	13	21	8	5	4	1	3	-
Lääketieteen laitos	320,9	174	413	86	55	209	15	47	1
Kauppa- ja hallintotieteiden tdk	27,5	15	34	13	3	13	-	-	5
Johtamistieteiden laitos	58,0	24	76	13	16	40	4	3	-
Oikeustieteiden laitos	24,8	25	23	13	9	1	-	-	-
Taloustieteiden laitos	39,4	29	49	14	13	14	7	1	-
Yhdyskuntatieteiden laitos	35,7	14	42	7	2	13	13	5	2
Yhteiskuntatieteellinen tiedek.	15,4	12	16	9	4	3	-	-	-
Politiikan tutkimuksen laitos	24,8	15	29	9	8	4	3	4	1
Porin yksikkö	13,6	-	13	-	-	13	-	-	-
Psykologian laitos	26,2	14	31	8	2	9	8	2	2
Sosiaalitutkimuksen Its	80,7	27	99	16	14	45	17	7	-
Sosiaalityön tutkimuksen Its	36,0	19	38	12	4	16	3	3	-
Tiedotusopin laitos	67,0	31	79	25	12	31	5	3	3
Informaatitieteiden tiedekunta	6,0	5	7	5	1	1	-	-	-
Informaatiotutk. ja interaktiivisen median laitos	48,3	22	64	15	4	37	5	3	-
Matematiikan ja tilastotieteen Its	23,3	20	27	13	4	5	2	2	1
Tietojenkäsittelytieteiden laitos	91,8	29	106	21	4	62	12	6	1
Erilliset laitokset									
Kielikeskus	44,6	35	34	25	3	6	-	-	-
Kirjasto	82,4	75	101	69	23	7	-	-	2
Lääketiet. teknologian instit. IMT	103,5	44	120	23	6	59	29	3	-
Solu- ja kudosteknologiak. Regea	37,9	4	43	3	3	29	8	-	-
Tietokonekeskus	55,4	58	58	52	1	4	1	-	-
Terveystieteen laitos	148,2	38	167	21	6	107	26	6	1
Täydennyskoulutuskeskus	84,8	90	82	58	9	14	-	1	-



Yhteiskuntatiet. tietoaarkisto FSD	14,0	13	16	12	-	4	-	-	-
Yhteiskuntatutkim. instituutti	68,0	27	83	11	6	62	1	3	-
Muut yksiköt									
Hallintokeskus	132,8	108	145	96	16	29	-	1	3

Henkilötyövuodet on laskettu kuten opetusministeriön KOTA-tiedonkeruussa, henkilötyövuosi on yhden vuoden, 52 vkoa, täyspäivätoiminen työaika, 37 tuntia viikossa.

Taulukko 5. Normaalikoulujen henkilötyövuodet, virat ja palvelussuhteiden lukumäärä 31.12.2009

	Henkilötyövuosia	Virkoja	Palvelus- suhteita yhteensä	Vakinaisia	Määräaikaisia				
					Määräaikaisuuden syy				
					vs. tai va.	työn- luonne	opintoja tukeva	säädös- ten perust.	harjoittelu, työllistetty
Hämeenlinnan normaalikoulu	29,2	29	32	25	4	2	-	-	1
Tampereen normaalikoulu	56,6	62	65	46	11	8	-	-	-

Taulukko 6. Ainelaitokset opetushenkilökunnan henkilötyövuosien mukaisessa suuruusjärjestyksessä

	Opetushenk. henkilötyöv.	Perustutkinto- opiskelijat
Lääketieteen laitos	95,6	742
Kieli- ja käännöstieteiden laitos	63,8	1923
Tampereen yliopiston opettajankoul.lts	48,0	608
Terveystieteen laitos	32,0	95
Sosiaalitutkimuksen laitos	24,5	619
Tiedotusopin laitos	24,4	569
Tietojenkäsittelytieteiden laitos	22,8	995
Taloustieteiden laitos	21,6	823
Johtamistieteiden laitos	21,4	657
Oikeustieteiden laitos	20,3	709
Kasvatustieteiden laitos	18,3	460
Sosiaalityön tutkimuksen laitos	17,3	422
Historiatieteen ja filosofian laitos	16,7	569
Matematiikan ja tilastotieteen laitos	15,8	491
Informaatiotutk. ja interaktiivisen median lts	15,0	437
Lääketieteellisen teknologian instituutti	12,8	173
Politiikan tutkimuksen laitos	12,6	484
Yhdyskuntatieteiden laitos	11,5	423
Psykologian laitos	11,0	185
Hoitotieteen laitos	10,4	255
Puheopin laitos	10,0	131
Porin yksikkö	9,8	152
Taideaineiden laitos	8,8	472
Näyttelijäntutkimuksen laitos	5,9	27
Musiikintutkimuksen laitos	5,4	114
Solu- ja kudosteknologiakeskus Regea	2,5	-



NAISTEN OSUUS HENKILÖSTÖSTÄ

Naisten osuus koko yliopiston henkilöstöstä on 68 %. Naisten määrä opetusvirkaan nimitetyistä on kasvanut tasaisesti: vuonna 2000 naisia oli 40 %, vuoden 2005 lopussa 44 % ja vuoden 2009 lopussa 47 %. Professoreista oli vuonna 2000 naisia 22 %, vuoden 2009 lopussa naisten osuus oli 31 %.

Yliopiston henkilökunnasta kirjasto- ja toimistotyöntekijät, laboratoriohenkilökunta ja amanuenssit ovat pääasiassa naisia, kun taas suurin osa professoreista ja atk-henkilökunnasta on miehiä.

Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta (66 %) on pienempi kuin määräaikaisesta (69 %).

Taulukko 7. Naisten osuus henkilöstöstä, palvelussuhteiden määrä kalenterivuoden lopussa

Vakinainen henkilökunta henkilöryhmittäin 31.12.2009				Naisia %		
<i>Palvelussuhteiden lkm</i>	<i>Mies</i>	<i>Nainen</i>	<i>Yhteensä</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>
Opetushenkilökunta	193	169	362	46 %	45 %	47 %
Tutkimushenkilökunta	5	6	11	38 %	41 %	55 %
Opet. ja tutk. avustava henk.	21	98	119	80 %	82 %	82 %
Kirjastohenkilök.	5	61	66	92 %	94 %	92 %
Atk-henkilök.	45	23	68	36 %	34 %	34 %
Hallinto- ja toimistohenk.	35	233	268	88 %	88 %	87 %
Huoltohenkilök.	1	4	5	55 %	52 %	80 %
Yht.	305	594	899	65 %	64 %	66 %
Määräaikainen henkilökunta henkilöryhmittäin 31.12.2009				Naisia %		
<i>Palvelussuhteiden lkm</i>	<i>Mies</i>	<i>Nainen</i>	<i>Yhteensä</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>
Opetushenkilökunta	186	215	401	50 %	51 %	53 %
Tutkimushenkilökunta	205	373	578	64 %	63 %	65 %
Opet. ja tutk. avustava henk.	40	307	347	93 %	93 %	88 %
Kirjastohenkilök.	4	25	29	90 %	85 %	86 %
Atk-henkilök.	14	1	15	15 %	0 %	7 %
Hallinto- ja toimistohenk.	43	192	235	76 %	80 %	82 %
Huoltohenkilök.	-	1	1	78 %	0 %	100 %
Yht.	493	1114	1606	68 %	69 %	69 %
Vakinainen opetushenkilökunta 31.12.2009				Naisia %		
<i>Palvelussuhteiden lkm</i>	<i>Mies</i>	<i>Nainen</i>	<i>Yhteensä</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>
Professori	105	47	152	27 %	28 %	31 %
Yliassistentti	-	-	-	0 %	33 %	100 %
Apulaisopettaja	-	-	-	0 %	50 %	100 %
Lehtori, yliopistonlehtori	86	117	203	59 %	58 %	58 %
Yliopettaja, opettaja	2	3	5	67 %	60 %	60 %
Assistentti	-	-	-	0 %	50 %	100 %
Tuntiopettaja, päätoiminen	-	2	2	100 %	100 %	100 %
Yht.	193	169	362	46 %	45 %	47 %



Määräaikainen opetushenkilökunta 31.12.2009				Naisia %			
	<i>Palvelussuhteiden lkm</i>	<i>Mies</i>	<i>Nainen</i>	<i>Yhteensä</i>	2007	2008	2009
Professori		62	35	97	30 %	30 %	36 %
Yliassistentti		54	50	104	43 %	43 %	48 %
Apulaisopettaja		4	7	11	58 %	56 %	60 %
Lehtori, yliopistonlehtori		25	50	75	64 %	66 %	67 %
Yliopettaja, opettaja		26	31	57	50 %	75 %	54 %
Assistentti		12	28	40	58 %	69 %	69 %
Tuntiopettaja, päätoiminen		3	14	17	67 %	55 %	82 %
Yht.		186	215	401	50 %	51 %	53 %

Taulukossa 7. on esitetty kaikki 31.12.2009 voimassa olleet palvelussuhteet, palvelussuhteiden yhteismäärä on suurempi kuin henkilöiden lukumäärä.

Taulukko 8. Opetusvirkaa hoitavista naisia vuonna 2009 (budjettivaroin tehdyt htv:t, naisten tekemien htv:n osuus)

	Professori	Yliass.	Leht., opett.	Assistentti	Pt. tuntiop.	Kaikki
Tampereen yliopisto	30 %	46 %	56 %	70 %	100 %	43 %
Kaikki yliopistot	24 %	39 %	53 %	54 %	60 %	37 %

Lähde: KOTA-tietokanta

MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖKUNTA

Yliopistossa tulee toiminnan luonteesta johtuen jatkuvasti olemaan perustellusti määräaikaisia tehtäviä. Henkilökunta työskentelee usein uransa alkuvaiheessa joko sijaisena tai esim. tutkimusprojektiin palkattuna. Opiskelijoille pyritään antamaan mahdollisuus osallistua opintojensa loppuvaiheessa tutkimushankkeisiin. Ulkopuolisella rahoituksella tehtävään tilaustutkimukseen ja -koulutukseen palkataan kyseisen alan asiantuntijoita määräaikaisiin tehtäviin.

Yliopisto on hyväksynyt vuonna 2004 toimenpidesuunnitelman, jonka tarkoituksena on vähentää määräaikaisia palvelussuhteita siten, että niitä käytetään vain kiistatta perustellusta syystä. Suunnitelman toimeenpanoa varten rehtorin asettama työryhmä teki suosituksia ja ohjeita. Suosituksissa korostettiin henkilöstösuunnitelman merkitystä osana yksikön toiminnan suunnittelua.

Yliopiston henkilöstöstrategia edellyttää, että kaikilla yksiköillä on henkilöstösuunnitelma 3 - 5 vuodeksi ja että suunnitelma tarkistetaan vuosittain tulosneuvotteluprosessin yhteydessä.

Henkilöstösuunnitelmassa kartoitetaan tulosyksikön pysyvät ja määräaikaiset tehtävät sekä voimavarat niiden hoitamiseksi huomioiden mm. mahdolliset eläkejärjestelyt ja virka- ja tehtävämuutokset. Tehtäviä kartoitettaessa tulee ottaa huomioon myös yhteiskunnan muutosten aiheuttamat uudet opetukselliset ja tutkimukselliset tarpeet ja selvittää, millä keinoin niihin voidaan vastata ensisijaisesti olemassa olevien voimavarojen puitteissa ja niitä uudelleen kohdentamalla. Tällöin laitosten ja opetusta antavien erillisten laitosten henkilöstösuunnitelmat tulevat kytketyiksi samalla koko tiedekunnan kehittämiseen.

Määräaikaisen henkilökunnan keski-ikä (39,0 v.) on 4,5 vuotta alhaisempi kuin koko henkilöstön ja noin 13 vuotta alhaisempi kuin vakinaisen henkilöstön.

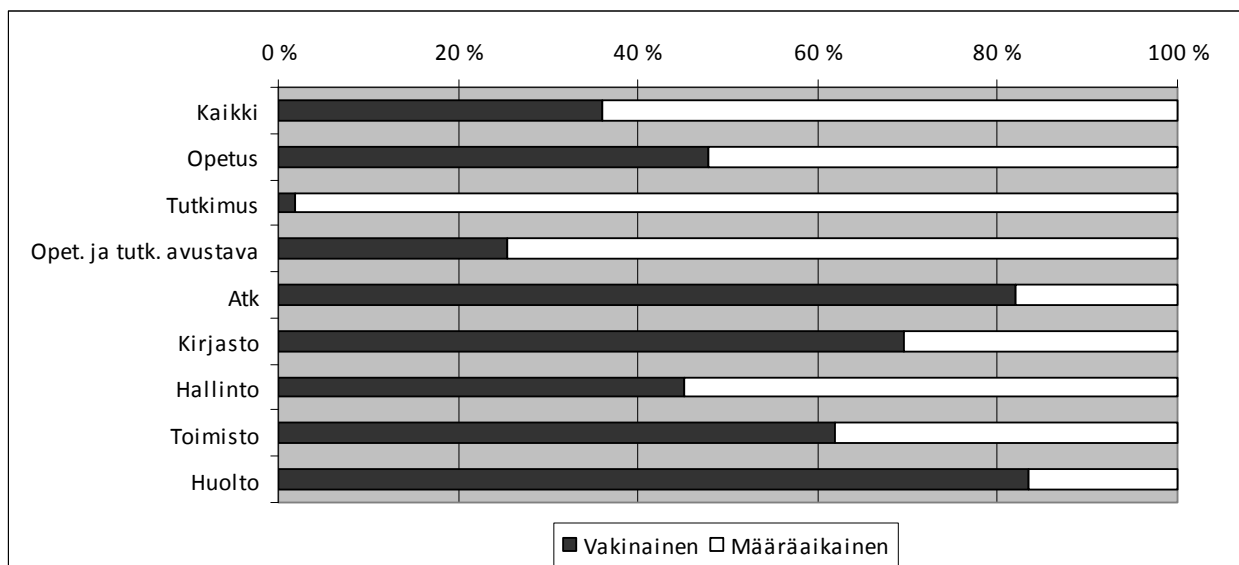


Tampereen yliopistossa oli 31.12.2009 yhteensä 650 opetusvirkaa, joista 68 normaalikouluissa. Viroista 14 % hoidettiin sijaisjärjestelyin ja 15 %:ssa oli avoimen viran hoitaja.

Määräaikaisten, joilla ei ole Tampereen yliopistossa taustavirkaa, osuus koko henkilöstöstä on 60,2 %. Kaikkien määräaikaisten % - osuus henkilöstöstä oli vuoden 2009 lopussa 64,0 %.

Taulukko 9. Määräaikainen henkilökunta 31.12.2009 määräaikaisuuden syyn mukaan

Henkilöryhmä	Työn luonne	Sijaisuus	Avoimen viran hoito	Säädösten perusteella	Opintoja tukeva	Harjoittelu/työllistämisen	Yhteensä	Määräaikaista kaikista %	
<i>Yhteensä</i>		980	184	125	113	176	25	1606	64 %
<i>Opetus</i>		108	91	93	106	-	-	401	52 %
• Professorit		50	27	20	-	-	-	97	39 %
• Lehtorit ym.		28	37	30	48	-	-	143	40 %
• Yliassistentit		12	21	20	51	-	-	104	99 %
• Assistentit		2	5	23	10	-	-	40	98 %
• Päätoim. tuntiopett.		16	1	-	-	-	-	17	89 %
<i>Tutkimus</i>		397	3	1	3	170	4	578	98 %
<i>Muut</i>		475	90	31	4	6	21	627	54 %
• Opet. ja tutk. avust.		304	28	4	2	4	5	347	74 %
• Atk		11	3	-	-	1	-	15	18 %
• Kirjasto		7	17	5	-	-	-	29	31 %
• Hallinto		110	21	6	2	-	4	143	55 %
• Toimisto		42	21	16	-	1	12	92	38 %
• Huolto		1	-	-	-	-	-	1	17 %



Kuvio 4. Määräaikaisten % - osuus henkilöryhmittäin, palvelussuhteet 31.12.2009

Työn luonteen vuoksi määräaikaiseen palvelussuhteeseen palkatuista 27 % on palkattu budjettivaroin. Valtaosa työskentelee ulkopuolisella rahoituksella rahoitetuissa hankkeissa: vajaa neljännes (24 %) on palkattu projekteihin, jotka tehdään maksullisena palvelutoimintana ja 45 % Suomen Akatemian

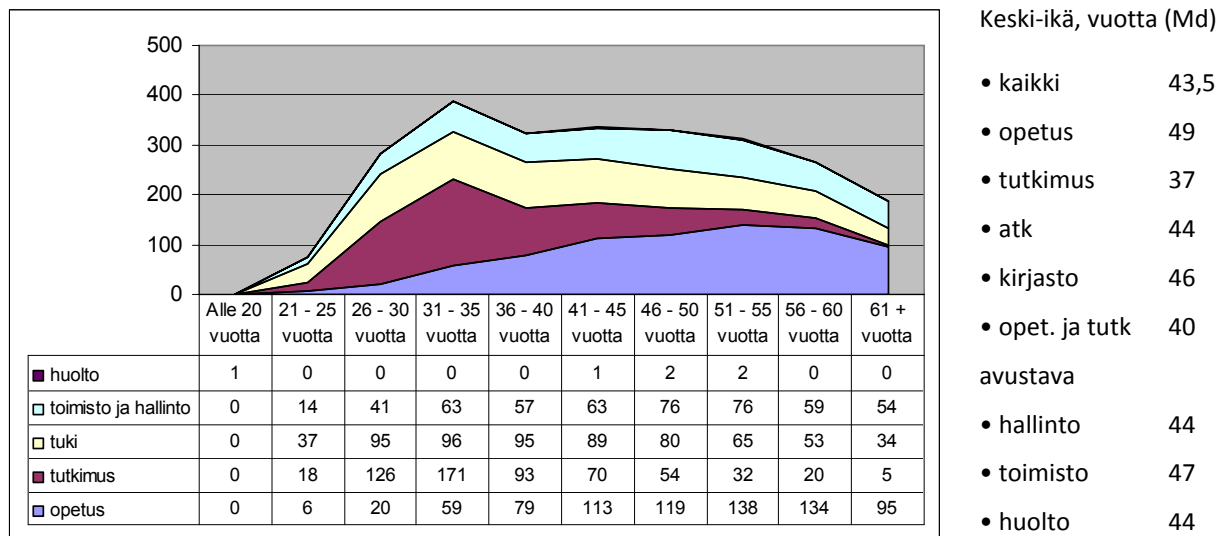


rahoittamiin tai yhteisrahoitteisiin tutkimusprojekteihin. Muulla ulkopuolisella rahoituksella on heistä palkattu 4 %.

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

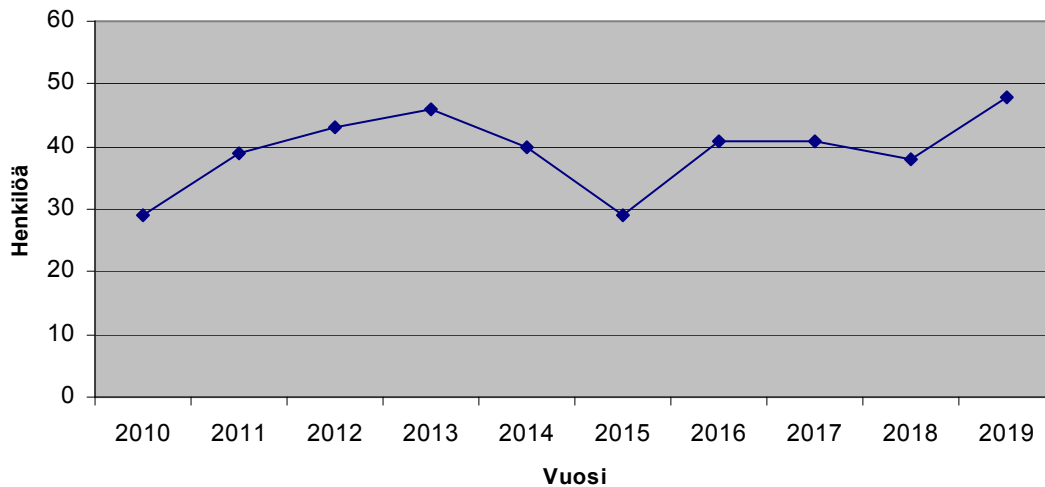
Valtion henkilöstö oli vuonna 2009 keskimäärin 44 vuoden ikäistä. Suomen yliopistoissa keski-ikä oli 41,3 vuotta (Työnantajan henkilöstötietojärjestelmä Tahti). Tampereen yliopiston koko henkilöstön iän keskiarvo vuonna 2009 oli 43,5 vuotta, vakinaisen henkilökunnan 51,7 vuotta ja määräaikaisen 39,0 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 31 – 35-vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 15,6 %. Henkilöstöstä enemmän kuin joka neljäs (27,6 %) oli alle 35-vuotias. Seniori-ikäisiä eli 45-vuotiaita tai vanhempia oli 45,9 % (v. 2008 47,0 %).

Henkilöryhmien keski-ikäet eroavat merkittävästi toisistaan. Opetushenkilökuntaan kuuluvat ovat keski-ikältään 49-vuotiaita ja toimistohenkilökuntaan kuuluvat 47-vuotiaita, kun tutkimushenkilökuntaan kuuluvat ovat keskimäärin 37 -vuotiaita ja opetusta ja tutkimusta avustavaan henkilökuntaan kuuluvat 40-vuotiaita. Miesten iän keskiarvo on 45,1 vuotta ja naisten 42,6 vuotta.



Kuvio 5. Henkilöstön ikäjakauma henkilöryhmittäin 31.12.2009

Vuoden 2009 lopussa palveluksessa olleesta vakinaisesta henkilökunnasta 394 henkilöä (44 %) saavuttaa 65-vuoden iän kymmenvuotisajanjaksona 2010 - 2019. Virkaan nimitetyistä opettajista 99 (27,1 %) täyttää 65 vuotta vuoden 2014 loppuun mennessä, näistä suurimpana ryhmänä professorit (52) ja lehtorit (43). Kymmenen vuoden kuluessa laskennallisen eläkeiän opettajista saavuttaa 198 henkilöä (54,2 %). Heistä 98 on professoreita ja 100 lehtoreita tai yliopettajia. Lehtoreista 25 on normaalikouluista. 65 vuotta täyttäneitä tai vanhempia oli vakinaisessa henkilöstössä vuoden 2009 lopussa 16, heistä 11 kuuluu opetushenkilöstöön.



Kuvio 6. 65 vuotta täyttävien lukumäärä vuosittain, vakinainen henkilöstö 31.12.2009

Taulukko 10. 65 vuotta täyttävien määrä vuosittain ja henkilöryhmittäin, vakinaiset

	Opetus	Tutkijat	Opet. ja tutk. avustava	Atk ja kirjasto	Hallinto ja toimisto	Huolto	Yhteensä	Kertymä
2010	21		1	2	5		29	
2011	20		6	1	12		39	68
2012	21		5	2	15		43	111
2013	17		7	7	15		46	157
2014	20	1	3	4	12		40	197
2015	18	1	2	3	5		29	226
2016	20		7	1	13		41	267
2017	20		5	10	6		41	308
2018	21		3	4	10		38	346
2019	20	2	6	7	12	1	48	394
Yhteensä	198	4	45	41	105	1	394	

HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE

Tampereen yliopiston henkilöstöstä 76,9 % on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon tai tieteellisen jatkotutkinnon, miehet useammin kuin naiset. Koulutustasoindeksi oli vuoden 2009 lopussa 6,0. Koko valtion hallinnossa indeksi oli keskimäärin 5,3 ja yliopistokoulutuksessa 5,8 (Työnantajan henkilöstötietojärjestelmä Tahti). Koulutustasoindeksi on noussut vuodesta 2005, jolloin se oli 5,4. Koulutustasoineksin asteikko on 1,5 - 8, indeksin arvo on 7, jos kaikki henkilöt ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon.

Joka neljäs yliopiston henkilökuntaan kuuluva on ilmoittautunut opiskelijaksi Tampereen yliopistoon, heistä valtaosa (388 henkilöä) suorittaa tieteellistä jatkotutkintoa.



Taulukko 11. Opiskelijaksi ilmoittautuneet, lukuvuosi 2009 – 2010

	Kaikki	Naiset	Miehet
Tavoitetutkinto			
Alempi korkeakoulututkinto	2	2	0
Ylempi korkeakoulututkinto	207	141	66
Lisensiaatti	4	3	1
Tohtori	384	271	113
Erikoislääkäri	21	12	9
Ei tutkintoon johtava koulutus	23	18	5
Erillisiä ammatillisia jatko-opintoja	1	0	1
Yhteensä	642	447	195
% koko henkilöstöstä	27 %	28 %	26 %

Taulukon tiedot eivät sisällä avoimen yliopiston koulutusta.

HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

Tampereen yliopiston henkilöstön kehittämisen työvälineenä toimii *yliopistotyöyhteisön periaate- ja toimenpideohjelma*. Periaatteet huomioidaan sekä työyhteisön arkipäivässä että henkilöstöön kohdistuvana toimintana koulutuksessa, työhyvinvoinnista huolehtimisesta ja muussa henkilöstönkehittämisessä.

HENKILÖSTÖNKEHITTÄMISYKSIKKÖ – HEKO

Henkilöstö- ja lakiasian osaston henkilöstönkehittämisyksikkö tarjoaa henkilöstö koulutus-, kehittämis- ja työhyvinvointipalveluja, jotka tukevat ammatillisen osaamista ja työssä selviytymistä. Merkittävä osa toiminnasta keskittyy lisäksi työyhteisökonsultaatioihin ja varhaiskuntoutushankkeisiin. Toiminnassa keskityttiin yliopiston juridisen aseman ja siihen liittyvien muutosten hallintaan.

OPETUKSEN JA TUTKIMUKSEN KEHITTÄMISYKSIKKÖ – OTUKE

Opetuksen ja tutkimuksen kehittämissyksikkö(OTUKE) järjestää yliopistopedagogista koulutusta, opetusmenetelmäkoulutusta ja opinto-ohjauksen koulutusta sekä teemaseminaareja Tampereen yliopiston henkilökunnalle.

OPETUSTEKNOLOGIAKESKUS - OTK

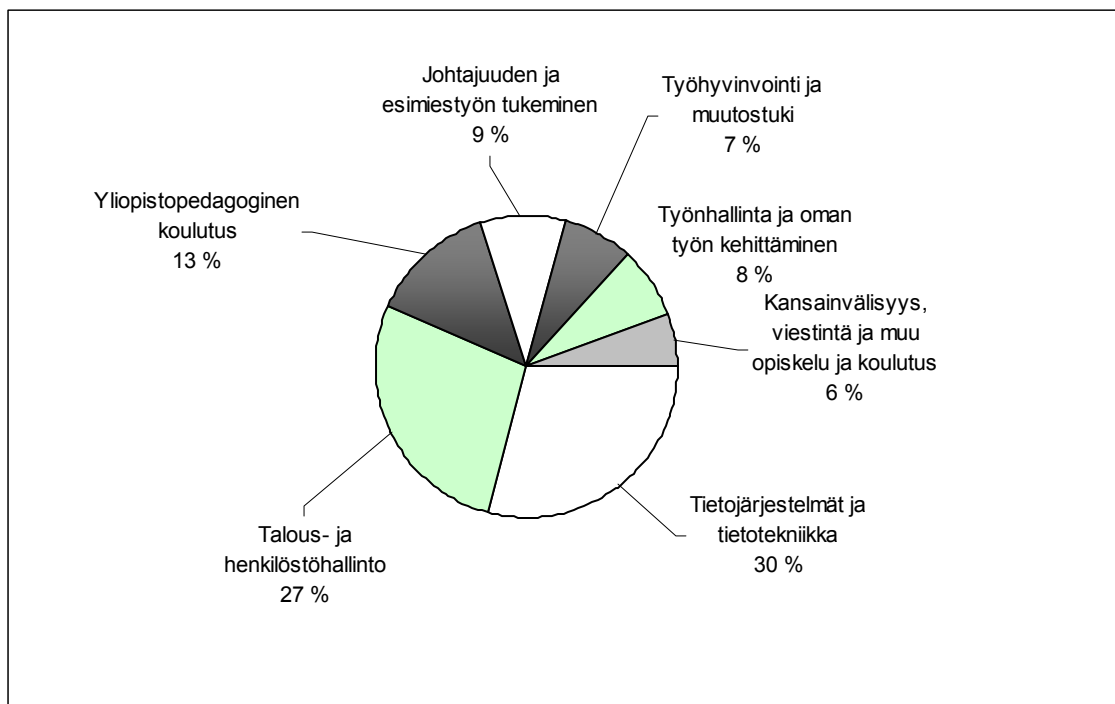
Opetusteknologiakeskus (OTK) tukee yliopiston henkilökuntaa tieto- ja viestintätekniikan soveltamisessa opetukseen ja tutkimukseen. Se tarjoaa koulutusta perustietotekniikkakursseista erityistaitokursseihin ja luentoihin.

Taulukko 12. Yliopiston järjestämä henkilöstökoulutus vuonna 2009

	Koulutettavapäiviä		Osallistujia (brutto)
YHTEENSÄ	2165	100 %	3317
• Tietojärjestelmäkoulutukset	458	21 %	667
• Taloushallinnon substanssikoulutus	322	15 %	730
• Yliopistopedagogiikan perusteet (10 op)	280	13 %	41
• Johtajuuden ja esimiestyön tukeminen	201	9 %	386
• Työsuhdelakikoulutukset	190	9 %	459
• Työhallinta ja oman työn kehittäminen	169	8 %	98
• Perustietotekniikkakurssit	122	6 %	167
• Työhyvinvointiteemat	90	4 %	215
• Henkilöstöhallinnon substanssikoulutus	85	4 %	255
• Muutokset	71	3 %	71
• Viestintäkoulutus	43	2 %	35
• Sähköisen tenttipalvelun koulutukset	35	2 %	26
• Muu koulutus	34	2 %	82
• Omaehtoinen opiskelu	23	1 %	9
• Kansainvälisyys	22	1 %	33
• Räättälöity koulutus	20	1 %	43

Koulutettavapäivä = koulutuspäivä (6 t) x osallistujat

Osallistujia (brutto), sama henkilö on voinut osallistua useaan koulutustilaisuuteen.



Koulutettavapäiviä yhteensä 2165

Kuvio 7. Koulutettavapäivien jakauma vuonna 2009

Tampereen yliopiston johtamistieteiden laitoksella käynnistyi lukuvuonna 2002 - 2003 erillinen aineopintojen tasoinen 40 opintopisteen laajuinen Korkeakouluhallinnon ja johtamisen



opintokokonaisuus. Opintokokonaisuus on suunnattu mm. yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen hallinnon suunnittelu- ja kehittämistehtävissä toimiville, ja se toimii täydennyskoulutuksena myös muiden yliopistojen hallintovirkkamiehille. Vuoden 2009 loppuun mennessä 62 yliopiston henkilökuntaan kuuluvaa on suorittanut opintokokonaisuuden tai sen osan.

SAIRAUSPOISSAOLOT JA MUUT POISSAOLOT

Työterveyshuoltopalvelut ovat osa Tampereen yliopiston työhyvinvointitoimintaa. Toiminta on kokonaisvaltaista ja pitkäjänteistä työn, työolojen ja työssäjaksamisen varmistamista sekä kehittämistä. Työhyvinvointitoiminta sisältää ennaltaehkäiseviä, parantavia ja korjaavia toimenpiteitä. Ennaltaehkäisyllä ja henkiselällä työsuojelulla torjutaan työssäselviytymistä uhkaavia riskejä.

Työhyvinvoinnin tilaa arvioidaan työolobarometrin ja sairauspoissaoloseurannan avulla. Työhyvinvointi osana henkilöstövoimavarojen hallintaa sisältyy yksiköiden kanssa käytäviin tulossopimusneuvotteluihin.

Yliopiston henkilökunnalleen kustantama työpaikkaterveydenhuolto sisältää lakisääteisen, ennalta ehkäisevän työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon sekä muun terveydenhuollon. Vuosittaisen työterveyspalvelujen toimintasuunnitelman toteutumista seurataan kuukausittain työterveyshuollon ja työnantajan palavereissa. Työterveyspalveluiden ohjausryhmä linjaa ja arvioi työterveyshuollon toteuttamista 1 - 2 kertaa vuodessa. Työterveyspalvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oyj.

Sairauspäivistä muodostui vuonna 2009 n. 64 henkilötyövuotta. Sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden on laskenut edellisestä vuodesta. Vuonna 2009 sairauspäiviä/henkilötyövuosi oli 7,7, kun niitä vuonna 2008 oli 10,0. Sairauspoissaoloja oli vähemmän kuin valtiolla, jossa niitä oli 8,6 pv/htv (Työnantajan henkilöstötietojärjestelmä Tahti). Lyhyiden 1 - 3 sairauspäivää kestävien tapausten osuus kaikista sairastapauksista (63 %) on noussut, vuonna 2008 lyhyiden sairauspoissaolojen osuus oli 47 %. Henkilöiden, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden aikana, osuus on niin ikään hieman noussut.

Sairauksista johtuvien työterveyshuollossa käyntien määrä henkilötyövuotta kohden on pysynyt samana kuin vuonna 2007. Vuonna 2008 Tampereen yliopistossa oli 3,4 käyntiä/htv, yliopistokoulutuksessa keskimäärin 3,7 ja valtiolla 4,0 käyntiä. Sairastavuudessa on selviä eroja henkilöryhmien välillä.

Taulukko 13. Sairastavuus ja työtaturmat

	2005	2008	2009
Sairauspoissaolot, päivää/henkilötyövuosi	7,8	10,0	7,7
Sairauspoissaolojen pituus, päivää/tapaus	7,1	7,1	6,1
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista	65 %	47 %	63 %
Tapaturmapoissaolot, päivää/henkilötyövuosi	.	0,2	0,1
Tapaturmapoissaolojen pituus, päivää/tapaus	.	22,8	13,5
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden %-osuus henkilötyövuosista	65,5 %	63,5 %	64,3 %
Sairauksista johtuvien työterveyshuollossa käyntien lukumäärä/henkilötyövuodet	.	3,4	3,1
	2005	2008	2009
Työterveyspalvelujen bruttomenot, euroa/htv	351	436	489



Työterveyshuolto (KELA I), euroa/htv	147	157	180
Sairaanhoito (KELA II), euroa/htv	200	265	286
Muut sairaanhoitokulut (ei KELA-korvausta)	5	12	24
	2005	2008	2009
Työkokeilu, henkilöitä	8	8	9
Kuntoutustuki, henkilöitä	11	4	1

Taulukko 14. Sairauspoissaolot, pv/htv, henkilöryhmittäin

	2005	2008	2009
• Opetus	4,4	5,1	3,7
• Tutkimus	4,9	4,3	4,9
• Hallinto ja toimisto	8,6	11,8	11,1
• Huolto	26,2	23,5	10,8
• Opet. ja tutk. avustava, kirjasto, atk	9,7	16,0	12,0
Yhteensä	7,8	10,0	7,7

Taulukko 15. Poissaolot ja virkavapaudet 31.12.

	2009
Yhteensä, henkilöä	345
• Muu virka/tehtävä TaY:ssa	115
• Muu virka/tehtävä muualla	44
• Sairaus	30
• Osa-aikaeläke	38
• Vuorotteluvapaa	9
• Äitiys-/vanhempainvapaa, hoitovapaa	70
• Isyysvapaa	5
• Muu syy	34

Henkilökunnasta oli 31.12.2009 virkavapaana hoitaakseen muuta virkaa tai tehtävää 159 henkilöä, osa-aikaeläkkeellä oli 38 henkilöä ja vanhempainvapaalla tai hoitovapaalla 75 henkilöä.

REKRYTOINTI JA VAIHTUVUUS

Tampereen yliopistossa rekrytoidaan vuosittain pysyviin tehtäviin n. 50 henkilöä ja määräaikaisiin tehtäviin 500 henkilöä. Nimityksiä professorin virkaan on tehty vuosittain n. 15. Tampereen yliopistossa työskenteli 31.12.2009 yhteensä 2341 henkilöä. Lukuun eivät sisälly sivutoimiset tuntiopettajat, muut tuntipalkkaiset eivätkä palkkionsaajat.

Vuonna 2009 perustettiin 20 uutta virkaa, niistä 16 oli opetus- tai tutkimusvirkoja. Vuoden 2009 aikana oli haettavana 45 virkaa tai työsopimussuhteista tehtävää. Hakijoita oli yhteensä 439, joista 71 % naisia. Virkoihin nimitetyistä 62 % oli naisia. Professoreita nimitettiin 16, heistä 9 oli naisia. Hakeneiden lukumäärä suhteessa rekrytoitujen määrään on viime vuosina ollut hyvä.



Tutkimuksen vahvistamisessa ja kehittämisessä rekrytoinnilla on keskeinen rooli. Strategiassa korostetaan erityisesti kansainvälisen rekrytoinnin merkitystä.

Rekrytointipolitiikkaa tarkistetaan ja sitä tarkastellaan säännöllisesti osana toiminnansuunnittelua. Rekrytoinnin tavoitteet ja toimenpiteet on täsmennetty yliopiston strategiassa, henkilöstöstrategiassa ja yliopistotyöyhteisön periaate- ja toimenpideohjelmassa.

Tampereen yliopistossa rekrytoinnin tulee perustua henkilöstösuunnitelmiin.

- Yliopiston yksiköt sisällyttävät toimintasuunnitelmiinsa pitkäjänteisen henkilöstösuunnitelman, joka tarkistetaan säännöllisesti yliopiston sisäisten tulosneuvottelujen yhteydessä
- Henkilöstösuunnitelma toteuttaa yliopiston ja yksiköiden tutkimuksen ja opetuksen strategista kehittämistä palvelevaa rekrytointipolitiikkaa
- Tutkimushenkilökunta rekrytoidaan määriteltyjen vahvuusalueiden, tutkimusyhteisöjen, kansainvälistymisen ja tutkijanuran tarpeet huomioiden

Vuoden 2009 aikana yliopistoon tuli uutena työntekijänä 493 henkilöä, joilla ei ollut aiempaa (edellisenä vuonna) palvelussuhdetta Tampereen yliopistoon. Ilman harjoittelijoita uusia henkilöitä oli 401. Uusista 48 % jatkoi yliopiston palveluksessa vuoden 2010 alussa. Vaihtuvuuteen on laskettu tarkasteluvuoden ajalta vain ulkoinen vaihtuvuus eli sisäiset siirtymiset tehtävistä toisiin eivät ole mukana luvuissa. Tulovaihtuvuudella tarkoitetaan Tampereen yliopiston palvelukseen vuoden aikana otettuja uusia henkilöitä (vakinaiset ja määräaikaiset) ja lähtövaihtuvuudella yliopiston palveluksesta pois siirtyneitä (vakinaiset).

Taulukko 16. Tulovaihtuvuus (uusi henkilöstö) vuonna 2009 ¹

	Lkm	Osuus
• yhteensä	533	100 %
• vakinaisia	8	2 %
• työllistämisvaroin palkattuja	17	3 %
• harjoittelijoita	92	17 %
• sijaisia ja avoimen viran hoitajia	89	17 %
• muita määräaikaisia	327	61 %

¹ Samalla henkilöllä on vuoden aikana voinut olla palvelujaksoja, jotka sijoittuvat useampaan yllä olevaan luokkaan. Tästä syystä yhteensä määrä on taulukossa suurempi kuin uusien henkilöiden lukumäärä 493. Kun tarkastellaan vakinaista henkilöstöä (tilanne 31.12.2009) ja verrataan sitä vuotta aikaisemmin vakinaisena työskennelleeseen henkilöstöön, on uusia vakinaiseen palvelussuhteeseen tulleita 34.



Taulukko 17. Tulovaihtuvuus (uusi henkilöstö) henkilöstöryhmittäin vuonna 2009

	Lkm	Osuus
• Yhteensä ²	520	100 %
• Opetushenkilökunta	73	14 %
• Tutkimushenkilökunta	157	30 %
• Opetusta ja tutkimusta avusta henkilök.	154	30 %
• Kirjastohenkilökunta	7	1 %
• Atk-henkilökunta	3	1 %
• Hallinto- ja toimistohenkilökunta	122	23 %
• Kiinteistö- ja huoltohenkilökunta	4	1 %

² Samalla henkilöllä on vuoden aikana voinut olla palvelujaksoja, jotka sijoittuvat useampaan yllä olevaan luokkaan. Tästä syystä yhteensä määrä on taulukossa suurempi kuin uusien henkilöiden lukumäärä 493.

Taulukko 17. Lähtövaihtuvuus (palveluksesta pois siirtyneet), vakinaiset

	2008	2009
Yhteensä	95	98 ³
• Eläke	26	36
• Muu syy	69	62

³ Vakinaisessa palvelussuhteessa 31.12.2008 työskennelleitä, jotka eivät 31.12.2009 olleet vakinaisia, oli 114.

Yliopistossa varsinkin opetus- ja tutkimushenkilökunnan vaihtuvuus ja liikkuvuus on ollut suurempaa kuin valtionhallinnossa yleensä. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuudesta 37 % johtuu eläkkeelle siirtymisestä. Nykyisestä vakinaisesta henkilöstöstä 65 vuoden iän saavuttaa viiden vuoden kuluessa 197 henkilöä (22 %). Puolet lähivuosina eläkeiän saavuttavista kuuluu opetushenkilöstöön.

Taulukko 3. Lähtövaihtuvuus (palveluksesta pois siirtyneet) henkilöstöryhmittäin vuonna 2009, vakinaiset

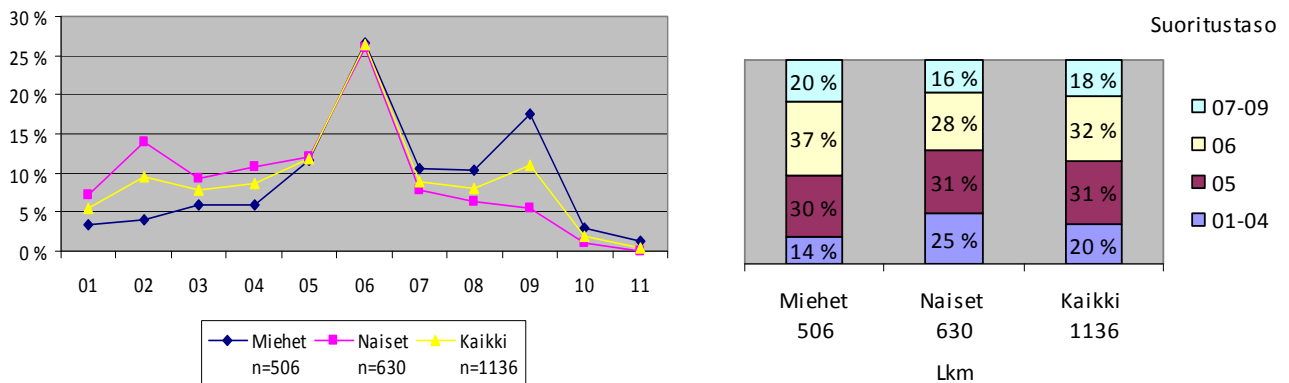
	Lähteneitä	Osuus lähteneistä	Vakinaisia 31.12.	Lähteneiden osuus vakinaisesta henk.
• Yhteensä	98	100 %	899	11 %
• Opetushenkilökunta	39	40 %	362	11 %
• Tutkimushenkilökunta	6	6 %	11	55 %
• Opetusta ja tutkimusta avusta henkilök.	10	10 %	119	8 %
• Kirjastohenkilökunta	10	10 %	66	15 %
• Atk-henkilökunta	6	6 %	68	9 %
• Hallinto- ja toimistohenkilökunta	27	28 %	268	10 %
• Kiinteistö- ja huoltohenkilökunta	-	0 %	5	-

Vuonna 2009 vakinaisesta henkilöstöstä 29 siirtyi vanhuuseläkkeelle ja 7 muulle eläkkeellä, heidän keski-ikänsä oli 64 vuotta. Muulla eläkkeellä tarkoitetaan siirtymistä joko työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle. Osa-aika-eläkkeelle jäi vuoden 2009 aikana 4 henkilöä ja vuoden lopussa osa-aika-eläkkeellä oli yhteensä 38 henkilöä. Emeritus- ja emeritaprofessoreja oli Tampereen yliopistossa vuoden 2009 lopussa 28.

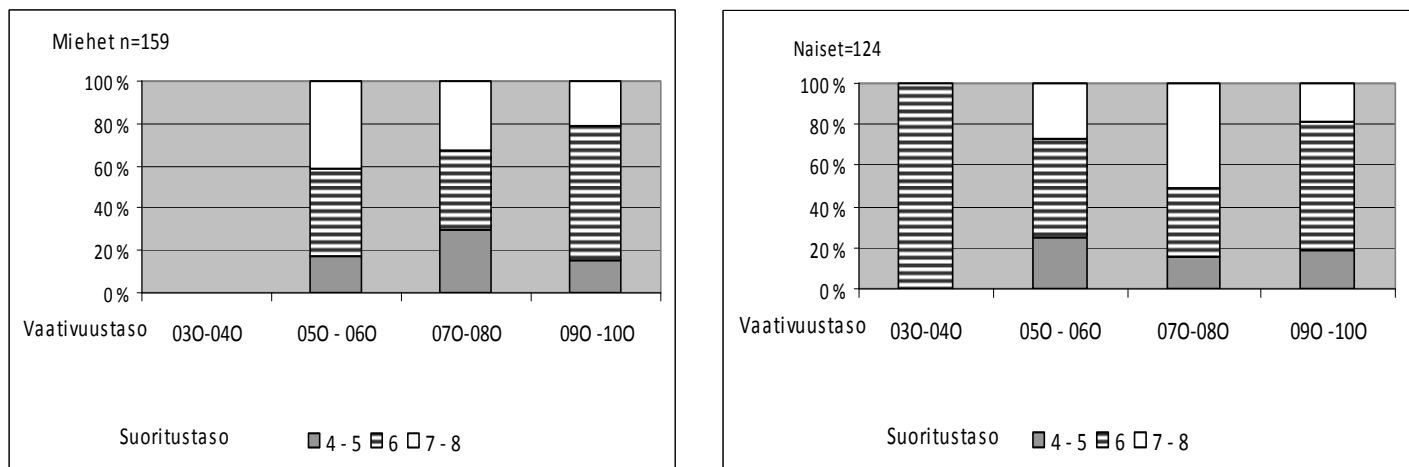
PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

Joulukuussa 2009 yliopistojen palkkausjärjestelmän piiriin kuului 2252 palvelussuhdetta. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan samoin kuin muun henkilöstön arviointijärjestelmän vaativuustason yleisin arvo (moodi) on kuusi. Harjoittelukouluissa opetushenkilöstön vaativuustason yleisin arvo on viisi. Kaikissa järjestelmissä suoritustason moodi on taso 6. Miehet ovat kaikissa järjestelmissä sijoittuneet hiukan korkeamman vaativuustason tehtäviin kuin naiset. Suoritustasoissa ei sukupuolten välillä ole eroja; opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointijärjestelmään kuuluvien suoritustasoja tarkasteltiin tehtävän vaativuustason mukaan.

Joulukuussa 2009 maksettiin takuupalkkaa 5 prosentissa (103 kpl) yliopistojen palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvista palvelussuhteista, näistä 10 oli harjoittelukouluissa. Takuupalkkaa sai 49 miestä (7 %) ja 54 naista (4 %). Yleisimmät nimikkeet olivat lehtori (37), tutkija (10) ja professori (9).



Kuvio 8. Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmä, tehtävien vaativuus- ja suoritustasojakaumat



Kuvio 9. YPJ-suoritustason jakaumat vaativuustasoittain 2009, opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmään kuuluva vakainainen henkilöstö



Taulukko 18. Vaativuustasot ja täydenajan palkan keskiarvo, professorit

Professorit, nimitetty virkaan

Vaativuustaso	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Lkm
080	25	13	26 %	33 %	38
090	58	23	61 %	58 %	81
100	12	4	13 %	10 %	16
<i>Yhteensä</i>	95	40	100 %	100 %	135

Palkan keskiarvo

Vaativuust.	Mies	Nainen	Kaikki	Erotus
080	5 662	5 768	5 698	-107
090	6 388	6 239	6 346	149
100	7 057	.	6 994	.
<i>Kaikki</i>	6 281	6 142	6 240	139

Määräaikainen virkasuhde

Vaativuustaso	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Lkm
060 – 070	6	4	10 %	13 %	10
080	24	18	41 %	58 %	42
090	24	8	41 %	26 %	32
100 - 110	5	1	2 %	3 %	6
<i>Yhteensä</i>	59	31	100 %	100 %	90

Palkan keskiarvo

Vaativuust.	Mies	Nainen	Kaikki	Erotus
060 – 070	4 535	.	4 551	.
080	5 381	5 379	5 381	2
090	6 110	6 040	6 093	71
100 - 110	8 322	.	.	.
	5 841	5 487	5 719	354

Kun joukkoon kuuluu vähemmän kuin viisi työntekijää, taulukkoon on merkitty lukumäärätiedot ja ansioiden kohdalle piste (.). Jos kohdassa ei ole ollut lainkaan havaintoja, taulukossa on viiva (-).

Taulukko 19. Vaativuustasot ja täydenajan palkan keskiarvo, lehtorit

Lehtorit, yli-, ap.opett, opett., nimitetty virkaan

Vaativuustaso	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Lkm
050	-	5	0 %	9 %	5
060	19	34	58 %	64 %	53
070	14	14	42 %	26 %	28
<i>Yhteensä</i>	33	53	100 %	100 %	86

Palkan keskiarvo

Vaativuust.	Mies	Nainen	Kaikki	Erotus
050	-	3 568	3 568	.
060	4 061	3 945	3 987	115
070	4 515	4 590	4 553	-75
<i>Kaikki</i>	4 253	4 080	4 147	173

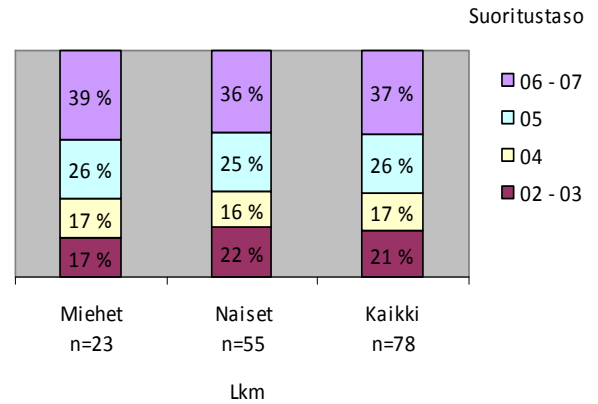
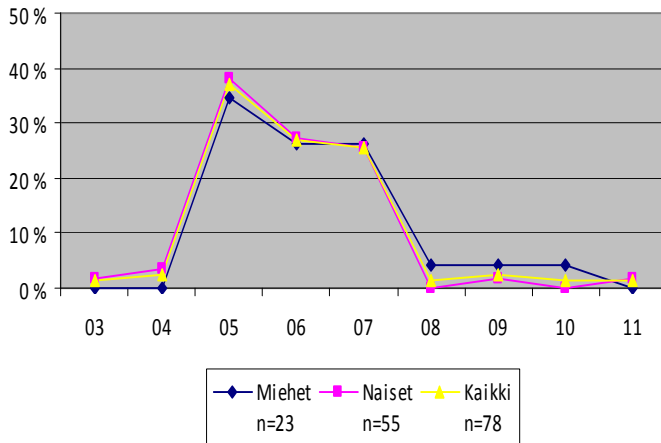
Määräaikainen virkasuhde

Vaativuustaso	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Lkm
030	1	-	2 %	0 %	1
040	-	1	0 %	2 %	1
050	13	17	27 %	26 %	30
060	32	42	67 %	65 %	74
070	2	5	4 %	8 %	7
<i>Yhteensä</i>	48	65	100 %	100 %	113

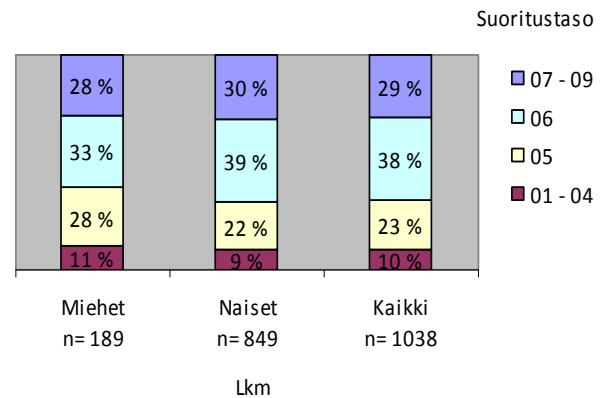
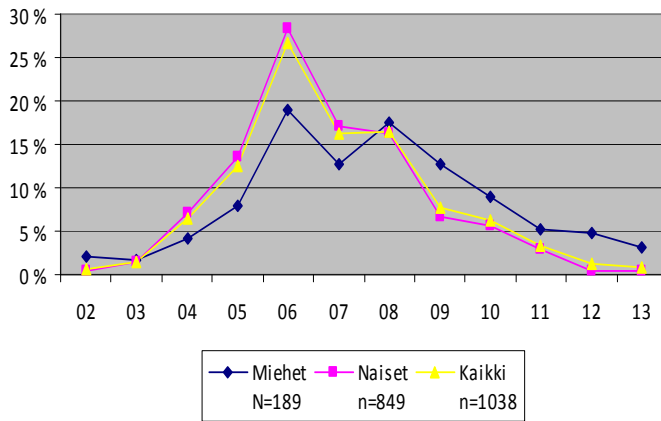
Palkan keskiarvo

Vaativuust.	Mies	Nainen	Kaikki	Erotus
030	.	-	.	.
040	-	.	.	.
050	3 241	3 163	3 197	78
060	3 871	3 836	3 851	36
070	.	4 202	4 257	.
<i>Kaikki</i>	3 693	3 671	3 681	22

Kun joukkoon kuuluu vähemmän kuin viisi työntekijää, taulukkoon on merkitty lukumäärätiedot ja ansioiden kohdalle piste (.). Jos kohdassa ei ole ollut lainkaan havaintoja, taulukossa on viiva (-).



Kuvio 10. Harjoittelukoulujen opetushenkilöstön järjestelmä, tehtävien vaativuus- ja suoritusastajakaumat



Kuvio 11. Muun henkilöstön järjestelmä, tehtävien vaativuus- ja suoritusastajakaumat

Tilastokeskuksen mukaan palkansaajien kuukausiansio oli vuonna 2009 valtiolla keskimäärin 3 231 euroa. Miehillä ansio oli 3 498 euroa ja naisilla 2 943 euroa. Marraskuussa 2009 yliopistojen kaikkien professorien palkan keskiarvo oli 6 095 eur (Professoriiliton palkkaselvitys 2009). Miesten keskipalkka oli 6 149 ja naisten 5 939 eur. Tampereen yliopistossa kaikkien professorien palkan keskiarvo marraskuussa 2009 oli 6 046 eur.



Taulukko 20. Täydenajan palkan keskiarvo (€) henkilöryhmittäin, joulukuu 2008 ja 2009

	2008		2009		2008-09
	Kaikki	Mies	Nainen	Kaikki	Muutos
Professorit	5 810	6 055	5 719	5 936	2 %
Muu opetushenk	3 718	3 840	3 743	3 781	2 %
Tutkijat	2 870	3 193	2 796	2 938	2 %
Opet ja tutk avust.	2 458	2 547	2 516	2 521	3 %
Kirjasto	2 548	2 331	2 663	2 630	3 %
Atk	2 684	2 780	2 967	2 833	6 %
Hallinto ja toimisto	2 809	3 754	2 757	2 915	4 %
Huolto	2 030	.	1 934	1 948	-4 %
<i>Lkm</i>	2 550	797	1708	2505	

Kun joukkoon kuuluu vähemmän kuin viisi työntekijää, taulukkoon on merkitty lukumäärätiedot ja ansioiden kohdalle piste (.). Jos kohdassa ei ole ollut lainkaan havaintoja, taulukossa on viiva (-).

Taulukko 21. Täydenajan palkan keskiarvo vaativuustasoittain

Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmä

Vaativuustaso	Mies	Nainen	Kaikki	Erotus €	Vaativuustaso	Lkm		Yht.	Osuus %
						Mies	Nainen		
010	1 995	1 961	1 970	34	010	17	45	62	5 %
020	2 171	2 142	2 147	30	020	20	88	108	10 %
030	2 341	2 363	2 356	-22	030	30	59	89	8 %
040	2 830	2 758	2 780	72	040	30	68	98	9 %
050	3 230	3 197	3 212	33	050	59	76	135	12 %
060	3 940	3 870	3 901	70	060	135	164	299	26 %
070	4 497	4 490	4 494	8	070	53	49	102	9 %
080	5 511	5 539	5 524	-28	080	52	40	92	8 %
090	6 298	6 178	6 264	119	090	89	35	124	11 %
100	7 039	6 804	6 972	235	100	15	6	21	2 %
110	8 426	-	8 426	.	110	6	-	6	1 %
						506	630	1136	100 %

Muu henkilöstön järjestelmä

Vaativuustaso	Mies	Nainen	Kaikki	Erotus €	Vaativuustaso	Lkm		Yht.	Osuus %
						Mies	Nainen		
02M	.	.	1 595		02M	4	3	7	1 %
03M	.	1 889	1 903		03M	3	12	15	1 %
04M	1 994	2 080	2 070		04M	8	60	68	7 %
05M	2 192	2 232	2 227		05M	15	115	130	13 %
06M	2 394	2 411	2 408		06M	36	240	276	27 %
07M	2 565	2 625	2 617		07M	24	145	169	16 %
08M	2 864	2 896	2 889		08M	33	138	171	16 %
09M	3 363	3 350	3 354		09M	24	56	80	8 %
10M	3 867	3 962	3 937		10M	17	48	65	6 %
11M	4 637	4 598	4 609		11M	10	25	35	3 %
12M	5 108	.	5 155		12M	9	4	13	1 %
13M	5 553	.	5 612		13M	6	3	9	1 %
						189	849	1038	100 %


Normaalikoulujen opetushenkilöstö

Vaativuustaso	Mies	Nainen	Kaikki	Erotus €	Vaativuustaso	Mies	Nainen	Yhteensä	Osuus %
03N	-	.	.	.	03N	-	1	1	1 %
04N	-	.	.	.	04N	-	2	2	3 %
05N	4 060	3 854	3 911	.	05N	8	21	29	37 %
06N	3 920	4 014	3 988	.	06N	6	15	21	27 %
07N	4 458	4 608	4 563	.	07N	6	14	20	26 %
08N	.	-	.	.	08N	1	-	1	1 %
09N	09N	1	1	2	3 %
10N	.	-	.	.	10N	1	-	1	1 %
11N	-	.	.	.	11N	-	1	1	1 %
						23	55	78	100 %

Kun joukkoon kuuluu vähemmän kuin viisi työntekijää, taulukkoon on merkitty lukumäärätiedot ja ansioiden kohdalle piste (.). Jos kohdassa ei ole ollut lainkaan havaintoja, taulukossa on viiva (-).

TYÖHYVINVOINTI

Koko henkilöstölle suunnattuja työolokyselyjä tai -tutkimuksia on yliopistossa tehty kaikkiaan neljä. Kyselyjen tarkoituksena on ollut selvittää yliopiston henkilökunnan työoloja. Viimeksi kysely toteutettiin syksyllä 2007. Aiemmat laajemmat työolotutkimukset on toteutettu vuosina 1998, 2001 ja 2004.

Vuonna 2008 toteutettiin kaksi Tampereen yliopiston henkilöstön työhyvinvointiin liittyvää kyselytutkimusta. Työ- ja elinkeinoministeriön tilaamassa ja Työterveyslaitoksen toteuttamassa tutkimuksessa selvitettiin, miten palkitsemisen oikeudenmukaisuus on yhteydessä organisaation toiminnan tuloksellisuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Samalla selvitettiin, miten työntekijät kokevat työn vaativuuteen ja yksilön pätevyyyteen ja suoriutumiseen perustuvan palkkausjärjestelmän. Tutkimus tehtiin vuonna 2008 sähköisenä kyselynä kahdessa yliopistossa, joissa myös arvioitiin järjestelmällisesti toiminnan tuloksellisuutta. Kyselyyn vastasi kahdessa yliopistossa (Tampereen yliopisto ja teknillinen yliopisto) 1649 työntekijää. Vastausprosentti oli 43.

Tutkimus osoitti, että organisaation päätöksenteon oikeudenmukaisuus oli keskeinen tekijä sekä tuloksellisuuden että hyvinvoinnin selittäjänä. Yliopistotyössä korostui hyvistä vaikutusmahdollisuuksista huolimatta liiallinen työmäärä, erityisesti esimiestehtävissä. Kolmasosa opetushenkilöstöön kuuluneista vastaajista koki melko tai erittäin paljon stressioireita. Oma toiminta arvioitiin yleisesti hyvin tulokselliseksi, ja se oli voimakkaasti yhteydessä hyvinvointiin, kuten työn imuun ja vähäisiin stressioireisiin.

Kyselyn mukaan noin viidesosa vastaajista suhtautui yliopistojen palkkausjärjestelmään myönteisesti ja puolet kielteisesti ja koki sen epäoikeudenmukaiseksi. Kielteisimmäksi vaikutukset koettiin ilmapiiriin ja tasa-arvoon. Palkkausjärjestelmässä nähtiin kehittämistarvetta mm. sen avoimuudessa sekä mahdollisuudessa tulla kuulluksi. Järjestelmä myös koettiin kankeana ja byrokraattisena. Hyvinvointia selitti ainoastaan päätöksenteon oikeudenmukaisuus, eivät palkkausjärjestelmään liitetyt oikeudenmukaisuuskokemukset.

Elo, Anna-Liisa & Ervasti, Jenni & Teräsaho, Mia & Hemmilä, Petri & Lipponen, Jukka & Salimäki, Aino 2009. Oikeudenmukaisella palkitsemisella kohti hyvinvointia ja tuloksellisuutta: tutkimus kahdessa yliopistossa". Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 50/2009.



Tampereen yliopisto on mukana Suomen Akatemian rahoittamassa tutkimushankkeessa, jossa tutkitaan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön kokemuksia työstä ja hyvinvoinnista. Vuonna 2008 ja 2009 toteutettujen kyselytutkimusten tuloksia julkaistiin Aikalaisessa.

Tampereen yliopistossa loppuvuodesta 2008 tehdyn henkilöstökyselyn tulokset osoittavat, että yliopistossa työskentelee motivoitunut henkilöstö. Työssä koettu tarmokkuus, organisaatioon sitoutuminen ja työntekijöiden omat arviot työssä suoriutumisestaan ovat kaikki tutkimuksen mukaan korkealla tasolla. Myös työnvoimavarat, kuten tuki työtovereilta ja esimiehiltä sekä työn tarjoamat vaikutusmahdollisuudet, ovat keskimäärin kunnossa. Työuupumusta ja stressioireita tuli tutkimuksessa esiin kuitenkin jonkin verran – työ koetaan kiireiseksi, ja sitä on paljon. (Aikalainen no 12/2009).

Arviot työhyvinvoinnista eroavat tiedekunnittain. Kokemukset työstä ja työhyvinvoinnista eroavat myös ammattiryhmittäin. Tutkimushenkilöstö tunsu työnsä epävarmaksi ja heidän sitoutumisensa organisaatioon sekä työssä koettu tarmokkuus oli ammattiryhmistä heikointa. Myös työpaikan vaihtoaikaita ilmeni melko paljon. He arvioivat kuitenkin vaikutusmahdollisuutensa työssä ammattiryhmistä parhaimmiksi. Assistentit ja yliassistentit arvioivat työnsä epävarmimmaksi, mikä näkyi myös runsaimpina työpaikan vaihtoaikaita. Myös he pitivät omia vaikutusmahdollisuuksiaan työssä melko hyvinä. Lehtorit ja opettajat kokivat vähän työttömyyden uhkaa, ja heillä oli vähän työpaikan

vaihtoaikaita. Aikapaineita ja kiirettä raportoitiin sen sijaan melko paljon ja vaikutusmahdollisuuksia työssä pidettiin heikkoina. Professorit kokivat vähiten työttömyyden uhkaa, ja heillä oli vähiten työnvaihtoaikaita. Professoreita kuormittivat työn aikapaineet ja heillä oli eniten uupumusoireita. Muu henkilöstö, kuten hallinto- ja toimistohenkilöstö, kirjasto- ja atk-henkilöstö, koki keskimääräistä vähemmän sekä aikapaineita että uupumusta työssä. He kuitenkin tunsivat vaikutusmahdollisuutensa työssä melko heikoiksi. Tulosten perusteella näyttää siltä, että erityisesti tutkimushenkilöstön ja yliassistenttien ja assistenttien työhyvinvointiin olisi kiinnitettävä huomiota. Kyselyyn vastasi 940 Tampereen yliopiston työntekijää. Vastausprosentti oli 44. (Aikalainen no 12/2009).

Vuonna 2009 tehdyn seurantatutkimuksen mukaan yliopiston opetus- ja tutkimushenkilökunnasta huonoiten voivat vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevat henkilöt. He raportoivat eniten epävarmuuden tunteista ja työpaikan vaihtoaikaita ja tunsivat vähiten tarmokkuutta työssä. Vakituiset työntekijät voivat yhtä ”huonosti” kun vastentahtoisesti määräaikaistyötä tekevät. Näiden kahden ryhmän tulokset olivat hyvin lähellä toisiaan. Kaiken kaikkiaan yliopiston henkilöstön työmotivaatio ja hyvinvointi on tutkimuksen mukaan korkealla tasolla. Seurantakyselyyn vastasi 644 Tampereen yliopiston työntekijää. (Aikalainen 11/2010).

Valtiontalouden tarkastusvirasto järjesti vuonna 2009 toiminnallisen tarkastuksen yliopistojen inhimillisten voimavarojen hallinnasta. Yksi kolmesta tarkastuskohteena olleesta yliopistosta oli Tampereen yliopisto. Tarkastuksessa selvitettiin, miten yliopistot ovat onnistuneet toiminnassaan huolehtimaan inhimillisten voimavarojensa hallinnasta osana voimavarojensa ja toimintansa laajempaa kokonaisuutta. Tarkastuksessa todettiin, että yliopistojen inhimillisen voimavaran hallintavälineistö on kokonaisuutena vasta kehitteillä. Tarkastuksen keskeinen havainto oli, että inhimillisten voimavarojen luonne yliopistojen keskeisenä tuotantontekijänä tunnetaan edelleen puutteellisesti. Tarkastusvirasto pitää tärkeänä, että yliopistojen inhimillisiä voimavaroja hallitaan jatkossa aikaisempaa pitkäjänteisemmin ja nykyistä monipuolisemmalla tietoperustalla. Yliopiston sisällä inhimillisten voimavarojen hallinnan tavoitteita, tehtäviä ja vastuita tulee eriyttää ja kohdistaa riittävän eriytyneesti päätöksenteon, toimeenpanon sekä tiedonhallinnan tehtäväalueille. (Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomukset 206/2010).