

**TAMPEREEN YLIOPISTON HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2003**

---

TAMPERE 2004

ISSN 1459-0751

TAMPEREEN YLIOPISTO  
Tampereen Yliopistopaino Oy  
Tampere 2004

## SISÄLLYSLUETTELO

	sivu
Lukijalle	5
Linjaukset	6
Henkilöstön määrä	8
Naisten osuus henkilöstöstä	12
Määräaikainen henkilökunta	14
Henkilöstön ikärakenne	16
Henkilöstön koulutusrakenne	17
Henkilöstön kehittäminen	18
Sairauspoissaolot ja muut poissaolot	20
Vaihtuvuus	21
Työolokartoitus 2004	23

## LIITTEET

1. Ehdotus toimenpidesuunnitelmaksi määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi, työryhmän muistio 12.12.2003
2. Työolokartoitus 2004, kyselylomake

## TAULUKOT

	<b>sivu</b>
1. Henkilöstö kalenterivuoden lopussa	8
2. Henkilötyövuodet henkilöryhmittäin 2001 - 2003	10
3. Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin	10
4. Henkilötyövuodet, virat ja henkilöiden lkm laitoksittain 31.12.2003	11
5. Normaalikoulujen henkilötyövuodet, virat ja henkilöiden lkm 31.12.2003	12
6. Ainelaitokset opetushenkilökunnan (henkilötyövuosina) mukaisessa suuruusjärjestyksessä	12
7. Naisten osuus henkilöstöstä, palvelussuhteiden määrä kalenterivuoden lopussa	13
8. Opetusvirkaa hoitavista naisia/henkilötyövuosi vuonna 2003	14
9. Määräaikainen henkilökunta 31.12.2003 määräaikaisuuden syyn mukaan	15
10. 63 vuotta täyttävien määrä vuosittain ja henkilöryhmittäin, vakinaiset	17
11. Opiskelijaksi ilmoittautuneet, lukuvuosi 2003 - 2004	18
12. Yliopiston järjestämä henkilöstökoulutus vuonna 2003	19
13. Sairastavuus ja työtapaturmat	20
14. Sairauspoissaolot, työpvm/htv, henkilöryhmittäin	20
15. Työterveyspalvelujen bruttomenot	20
16. Poissaolot, virkavapaudet 31.12.	21
17. Uusi henkilöstö 2001- 2003	22
18. Perustetut virat	22
19. Nimitys vakinaiseksi	22
20. Poistuma, vakinaiset	22
21. Työolotutkimuskyselyyn vuosina 2004 ja 2001 vastanneet ja henkilöstö 31.12.2003	23
22. 'Haluaisin vaihtaa työpaikkaa seuraavan 2-3 vuoden kuluessa'	25
23. Ilmapiiri ja yhteisöllisyys	26

## KUVIOT

1. Henkilötyövuodet 1993 - 2003	9
2. Henkilötyövuodet henkilöryhmittäin vuonna 2003	10
3. Määräaikaisten %-osuus henkilöryhmittäin, palvelussuhteet 31.12.2003	15
4. Henkilöstön ikäjakauma henkilöryhmittäin 31.12.2003	16
5. 63 vuotta täyttävien lukumäärä vuosittain, vakinainen henkilöstö 31.12.2003	17
6. Koulutettavapäivien jakauma 2003	19
7. Työolokysely 2001 ja 2004, vastausten 'Pitää hyvin paikkansa' ja 'Pitää erittäin hyvin paikkansa' yhteenlaskettu %-osuus kaikista vastauksista	24
8. Työolokartoituksen summamuuttujien keskiarvot/maksimi vuosina 2001 ja 2004	25

## LUKIJALLE

Tässä vuoden 2003 henkilöstökertomuksessa kuvataan yliopiston henkilöstörakenteeseen ja henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tekijöitä pääasiassa numeerisen aineiston avulla.

Tiedot on tuotettu yliopiston henkilö- ja virkarekisteristä, lisäksi on käytetty mm. palkkaustietoja, jotka on toimitettu valtiovarainministeriön henkilöstöosastolle vuosittaiseen HTP -tunnuslukutiedusteluun. Palkkatiedot on saatu yliopiston palkkajärjestelmästä sekä kirjanpitojärjestelmästä. Vertailutietoja on saatu raportista Valtion henkilöstötilinpäätös 2003 (Valtiovarainministeriö 2004), 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, koulutusaste, palvelussuhteen laatu (erityisesti määräaikaiset palvelussuhteet), ikärakenne, naisten osuudet henkilöstöstä, sairaus- ja tapaturmapoissaolot sekä vaihtuvuus.

Henkilöstö on kuvattu 31.12.2003 tilanteen mukaan, tarkasteltava palvelussuhde on yleensä se, jota henkilö tuona ajankohtana on hoitanut. Taulukossa "Naisten osuus henkilöstöstä kalenterivuoden lopussa" on kuitenkin esitetty tiedot erikseen vakinaisesta ja määräaikaisesta henkilökunnasta sisältäen tiedot taustaveroista ja tehtävistä. Pieniä eroja taulukoiden lukumääriin aiheuttavat tapaukset, joissa samalla henkilöllä on kaksi osa-aikaista sopimusta, joiden perusteella hän kuuluu esim. kahteen eri laitokseen tai kahteen eri henkilöryhmään.

Keväällä 2004 toteutettiin koko henkilöstölle suunnattuna kyselynä yliopiston toinen työolokartoitus, jonka tarkoituksena oli yliopiston henkilökunnan työolojen selvittäminen. Yliopistossa tehtiin vuonna 2001 laaja työolotutkimus (Melin, Harri, Tampereen yliopisto tänään ja huomenna, yliopiston sisäisiä kehittämissuhteita, muistioita, raportteja n:o 60 ja Tampereen yliopiston henkilöstökatsaus vuodelta 2000), johon nyt tehdyn selvityksen tuloksia vertaamalla kuvataan tapahtuneita muutoksia ja niiden suuntaa.

## LINJAUKSET

### Tampereen yliopiston strategia

#### *Visio*

- Henkilöstö voi hyvin työssään ja arvostaa työpaikkaansa. Yliopiston toimintakulttuuri ja johtamiskäytännöt tukevat tutkimusta ja opetusta. Ne perustuvat avoimuuteen ja kaikkien työntekijöiden arvostamiseen.

Yliopiston hallitus hyväksyi vuonna 2001 *Tampereen yliopiston strategiasuunnitelman*, joka erittelee yliopiston ja sen toimintaympäristön tilaa ja muutossuuntia:

#### *Toimintakulttuuri*

- Yliopisto on suuri ja heterogeeninen laitos. Sen perusluonteeseen kuuluu, ettei tärkeimpiä toimintoja voida tiukasti ohjailta, vaan ne perustuvat opettajien ja tutkijoiden aloitteellisuuteen ja omaehtoiseen vuorovaikutukseen. Tällaisessa organisaatiossa toimintakulttuuri ja hallintotapa ovat erityisen tärkeitä.
- Tampereen yliopisto haluaa kaikessa toiminnassaan edistää tasa-arvoa ja demokratiaa ja turvata naisille ja miehille yhtäläiset edellytykset tutkijanuralla etenemiseen. Yliopisto vastustaa rasismia ja ikäsyrintää.
- Yliopisto tukee kaikkien yhdenvertaisia mahdollisuuksia tehdä työtään ja tulla palkituksi siitä. Se kannustaa myös mahdollisimman erilaisten ihmisten rekrytoitumista, mikä lisää kriittisyyttä, monipuolistaa tieteellistä toimintaa ja auttaa yliopistoa uusiutumaan.
- Alaltaan ja tehtäviltään erilaisista yksiköistä tulee luonnostaan yhteisinä erilaisia. Yliopisto tukee tällaista moninaisuutta, omaleimaisuutta ja oma-aloitteisuutta.
- Yliopistoon sopivat oppivan organisaation periaatteet. Uudistumista ja uusien toimintatapojen omaksumista tulee kannustaa, vaikka ne eivät johtaisi heti parempiin tuloksiin. Keskushallinnon ja yksiköiden kokemusten ja erehdystenkin erittelyyn perustuva toiminta edistää strategista ajattelua ja muutoksen hallintaa.

#### *Strategiset toimet*

- Virkarakennetta muutetaan joustavammaksi ja tutkimusta edistäväksi siten, että jako erillisiin opetus- ja tutkimusvirkoihin poistuu ja opetuksen ja tutkimuksen yhteys vahvistuu.
- Yliopisto rekrytoi motivoituneita ja asiantuntevia opettajia. Jokainen opettaja ylläpitää ja parantaa yliopiston tuella ammattitaitoaan sekä tutkijana että opettajana.
- Rekrytoinnin pitää olla suunnitelmallista ja tavoitteellista.
- Vahvasti ikälisäperusteista palkkausta muutetaan joustavammaksi ja enemmän henkilökohtaista osaamista suosivaksi.
- On tärkeää huolehtia paitsi palkkauksen oikeudenmukaisuudesta myös varsinkin naisten mahdollisuuksista uralla etenemiseen.
- Hyvä hallinto on yksi työssä jaksamisen perusedellytys. Johtaminen ei nykyoloissa voi olla nimellistä, vaan todellinen keskittyminen siihen on tehtävä työsuunnitelmassa mahdolliseksi. Johtamistehtäviin valitut osallistuvat tarkoituksenmukaiseen johtamiskoulutukseen.
- Yliopistojen siirryttyä kollegiaalisesta johtamisesta yksilöjohtamiseen ja tulosten korostamiseen on päätöksenteko tullut nopeammaksi ja määrätietoisemmaksi. Päätöksentekoa edeltävä kuuleminen ja keskustelu on välttämätöntä.
- Yliopiston ja sen yksiköiden johtaminen on usein määräaikainen tehtävä. Silti sen on oltava kokonaisuus, joka kattaa ainakin talouden, toiminnan ja henkilökunnan johtamisen.

## Yliopistoyhteisön periaate- ja toimenpideohjelma

Yliopiston hallitus hyväksyi vuonna 2001 *Yliopistoyhteisön periaate- ja toimenpideohjelman*, joka 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 määräaikaisena luottamustehtävänä tai virkaan kuuluvana on kokonaisuus, joka sisältää toiminnan, talouden ja henkilöstön johtamisen

Ohjelmassa on määritelty myös yhteiset pelisäännöt arvojen toteuttamiseksi. Pelisäännöt toimivat yhteisesti hyväksytyjen, yksilön työelämänkaarta yliopistossa kuvaavien periaatteiden kautta rekrytoinnista työstä irtautumiseen:

- Tampereen yliopisto rekrytoi kuhunkin tehtävään koulutus- ja ammattitaitovaatimukset parhaiten täyttävän hakijan tehtävän vaativuutta ja henkilön pätevyyttä vastaavalla palkalla.
- Jokaisella työntekijällä on oikeus saada ja velvollisuus pyytää asianmukainen perehdytys työhönsä, työyhteisöönsä ja yliopistoon työympäristönä.
- Noudatamme toimintaamme koskevia säädöksiä, sopimuksia sekä sisäisesti sovittuja pelisääntöjä.
- Kannamme vastuun työstämme. Jaamme vastuun työyhteisössämme.
- Sitoudumme osaamisen ylläpitämiseen, kehittämiseen ja arviointiin.
- Teemme työyhteisöstämme toimivan ja vuorovaikutteisen.
- Ymmärrämme, että jossakin työkaaren vaiheessa tehtävä ja työn luonne voivat muuttua.
- Hyväksymme työyhteisössämme sen, että voimavaramme ja työssä jaksamisemme muuttuvat. Etsimme yhdessä ratkaisuja voimavarojen oikeaan kohdentamiseen ja työssä jaksamisen helpottamiseen.
- Arvostamme pitkän työkokemuksen ja uran tuomaa osaamista ja viisautta. Siirrämme tietämyksemme työyhteisön käyttöön myös muiden kuin omassa tehtävässämme.
- Kunnioitamme ja arvostamme työkaarensa päättäviä työtovereitamme ja lähetämme heidät fyysisesti hyväkuntoisina ja mieleltään virkeinä eläkepäiville.

## HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Taulukko 1. Henkilöstö kalenterivuoden lopussa			
	2001	2002	2003
Henkilöstön lukumäärä	2093	2248	2258
Henkilöstön lukum. %-muutos edellisestä vuodesta	8,3 %	7,4 %	0,4 %
Henkilöstön lukumäärä, normaalikoulut	107	104	105
Henkilötyövuosien määrä (ml. sivut. tuntiopetus)	1907	2054	2129
Henkilötyövuosien määrä, normaalikoulut	100	98	100
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä	90,1 %	91,5 %	92,9 %
Määräaikaisten %-osuus, ei TaY:ssa taustavirkaa (ilman tukityöllistettyjä)	49,3 %	49,1 %	50,3 %
Kaikkien määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä	58,5 %	57,3 %	55,2 %
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä	84,8 %	90,2 %	90,2 %
Uusia henkilöitä, vakinainen palvelussuhde	39	57	72
Eläkkeelle siirtyneitä kalenterivuonna	21	25	13
Muuten poistuneita kalenterivuonna, vakit. henkilök.	23	23	27
Poistuma ml. määräaikaiset	11,5 %	11,5 %	11,4 %
Naisten %-osuus henkilöstöstä	62,1 %	62,7 %	63,8 %
Keski-ikä, vuotta	42,6	42,6	42,7
45 vuotiaiden ja vanhempien %-osuus	45,8 %	42,7 %	42,3 %
Koulutustasoindeksi	5,2		5,4
<b>Palkkausmenot yhteensä</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
palkkausmenot (1000 euroa) sivukuluihin	69 051	77 195	80 407
palkkausmenot euroa/hvt	36 209	37 583	37 767
palkkausmenot (1000 euroa), normaalikoulut	4 788	4 969	5 109
<b>Sosiaaliturvakustannukset</b>			
Sosiaaliturvakustannukset yhteensä	23,12 %	23,19 %	23,10 %
Eläkemaksut, lisämaksu (-) / palautus (+) €	- 314 358	+ 186 026	+ 231 571

Joulukuun lopussa 2003 oli yliopistossa ja normaalikouluissa yhteensä 2258 kuukausipalkkaista henkilöä. Suuri joukko työskentelee lisäksi sivutoimisessa palvelussuhteessa, joulukuussa 2003 maksettiin yhteensä 3341 henkilölle palkka, palkkio tai apuraha.

Tampereen yliopistossa tehtiin vuonna 2003 yhteensä 2129 henkilötyövuotta, joista budjettivaroin 1397 htv. Budjettivaroin rahoitetuista henkilötyövuosista tehtiin opetustehtävissä 608 htv, johon sisältyy 82 htv sivutoimista tuntiopetusta. Muissa kuin opetustehtävissä henkilötyövuosien määrä oli 789 htv. Ulkopuolisin varoin tehtiin yhteensä 732 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosien määrä kasvoi 4 % edellisestä vuodesta (v. 2002 yhteensä 2054 htv). Henkilöryhmittäin tarkasteltuna suurin lisäys on ollut sivutoimisen tuntiopetuksen määrässä (139 htv, v. 2002 114 htv). Kaikista henkilötyövuosista 34 % ja tutkimustyövuosista 69 % tehtiin ulkopuolisin varoin.

Suurin henkilöstöryhmä on opettajat (33 % vuoden 2003 henkilötyövuosista). Tutkimus (22 %) ja tukipalvelut (atk-, kirjasto- ja muu opetusta ja tutkimusta avustava henkilöstö 21 %)

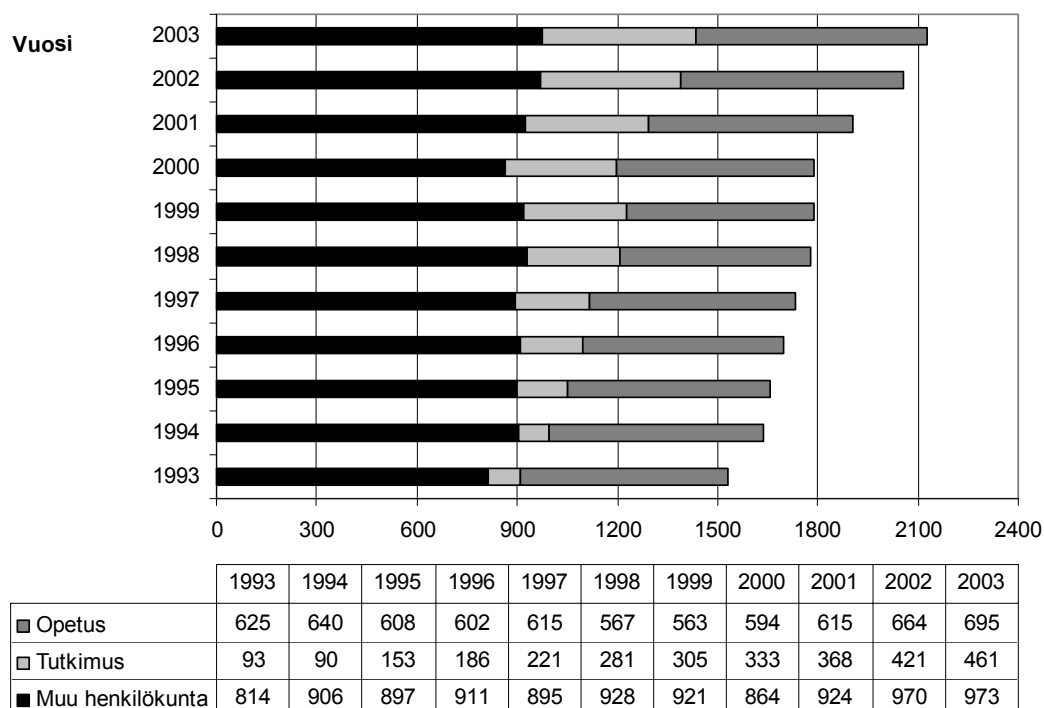
muodostavat henkilöstöstä yhtä suuret osuudet. Hallinto- ja toimistohenkilökunnan osuus henkilötövuosista oli 19 % ja huoltohenkilökunnan 5 % henkilötövuosista.

Yliopistoon rekrytoitiin vuoden 2003 aikana uusina työntekijöinä (pl. harjoittelijat) yhteensä 476 henkilöä (vuonna 2002 536 henkilöä), joista 72 tuli vakinaiseen palvelussuhteeseen.

Ulkomaan kansalaisia oli vuoden 2003 lopussa 85 henkilöä, heistä kolmannes oli Kiinan, Saksan tai Venäjän kansalaisia.

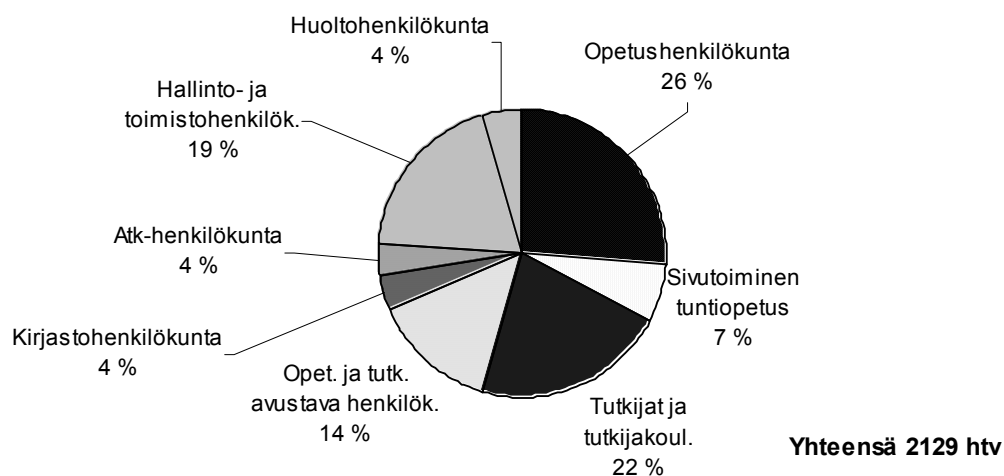
Yliopistoille on tyypillistä suuri määräaikaisten palvelussuhteiden määrä. Tampereen yliopistossa noin puolet henkilöstöstä on määräaikaisessa virka- tai työsopimussuhteessa, työn luonteen vuoksi määräaikaiseen palvelussuhteeseen oli palkattu 41 % koko henkilöstöstä (1002 henkilöä).

Yliopiston budjettirahoitteisten virkojen määrä (1128) lisääntyi 24 vakanssilla vuoteen 2002 verrattuna, lisäksi vuoden 2003 lopussa oli 50 ulkopuolisilla varoilla perustettua virkaa tai työsopimussuhteista vakanssia, joista 15 oli lahjoitusprofessuuria. Viroista 26 on osa-aikaisia vakansseja. Opetusvirkoja oli 558. Vuoden 2003 lopussa yliopistossa oli lisäksi 603 dosenttia. Normaalikouluissa oli 88 virkaa.



Kuvio 1. Henkilötövuodet 1993 – 2003

TAULUKKO 2. Henkilötyövuodet henkilöryhmittäin 2001 - 2003	2001	2002	2003
<i>Yhteensä (ml. sivut.tuntiopetus)</i>	1907	2054	2129
• Opetushenkilökunta	520	550	556
• Sivutoiminen tuntiopetus	95	114	139
• Tutkijat ja tutkijakoul.	364	419	459
• Opet. ja tutk. apuhenkilök.	254	288	304
• Kirjastohenkilökunta	77	75	78
• Atk-henkilökunta	91	84	77
• Hallinto- ja toimistohenkilök.	394	416	413
• Huoltohenkilökunta	99	90	95
• Työll. määrärahoiin palkatut	13	18	8



Kuvio 2. Henkilötyövuodet henkilöryhmittäin vuonna 2003

TAULUKKO 3. Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin	2001	2002	2003
<i>Yhteensä</i>	1907 htv	2054 htv	2129 htv
• Budjettivaroin	66 %	66 %	66 %
• Suomen Akatemia	7 %	7 %	7 %
• Työll. määrärahoiin	1 %	1 %	0 %
• Maksullinen palvelutoim.	14 %	14 %	13 %
• Muilla ulkopuolisilla varoilla	13 %	13 %	14 %

TAULUKKO 4. Henkilötyövuodet, virat ja henkilöiden lkm laitoksittain 31.12.2003						
	Henkilö- työvuodet	Virat	Henkilök., yhteensä	Vakinainen	Määräaikainen vs. tai va.	työluonne
<b>YHTEENSÄ</b>	2129	1128	2150	998	268	884
<b>Humanistinen tiedekunta</b>	5,5	5	6	5	1	
Historiatieteen laitos	39,6	14	41	9	8	24
Musiikin tutkimuksen laitos	19,1	8	15	7	2	6
Kieli- ja käännöstieteiden laitos	98,0	81	99	64	20	15
Näyttelijäntytön laitos	12,1	10	11	9		2
Taideaineiden laitos	21,8	12	24	8	8	8
Puheopin laitos	9,3	9	10	8	1	1
<b>Kasvatustieteiden tiedekunta</b>	22,5	4	15	4	2	9
Kasvatustieteiden laitos	42,3	20	43	12	7	24
Tampereen yliop. opettajankoul.I	79,2	65	74	47	11	16
<b>Lääketieteellinen tiedekunta</b>	8,7	8	9	7	2	
Hoitotieteen laitos	17,1	13	15	5	7	3
Lääketieteen laitos	307,6	139	321	112	43	166
<b>Kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta</b>	7,3	9	7	7		
Aluetiet. ja ympäristöpolitiikan I.	35,3	9	32	6	4	22
Hallintotieteen laitos	29,3	9	27	9	3	15
Julkisoikeuden laitos	17,1	12	16	8	3	5
Kansantaloustieteen laitos	15,4	13	15	6	5	4
Kunnallistieteiden laitos	17,8	12	17	9	3	5
Kauppatieteiden laitos	69,1	36	69	25	16	28
<b>Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta</b>	17,9	10	17	8	3	6
Naistutkimuksen laitos	14,5	4	16	3	1	12
Politiikan tutkimuksen laitos	34,2	15	35	9	7	19
Psykologian laitos	22,0	11	24	11	1	12
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos	52,3	27	57	20	8	29
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos	53,8	14	52	9	7	36
Tiedotusopin laitos	68,1	23	65	21	4	37
Porin yksikkö	1,0		1	1		
<b>Informaatiotieteiden tiedekunta</b>	9,2	5	9	4	1	4
Hypermedialaboratorio	38,3	6	44	3	1	40
Informaatiotutkimuksen laitos	30,1	12	34	8	7	19
Matematiikan, tilastotiet. ja filosofian I.	42,3	23	41	13	10	18
Tietojenkäsittelytieteiden laitos	91,2	26	93	14	7	72
<b>Erilliset laitokset</b>						
Kielikeskus	49,1	35	35	29		6
Kirjasto	79,6	68	90	54	21	15
Lääketieteellisen teknologian instit.	85,6	31	99	29	3	67
Terveystieteen laitos	71,7	31	82	23	9	50
Tietokonekeskus	44,8	39	47	37	2	8
Täydennyskoulutuskeskus	157,6	38	126	67	9	50
Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto	16,1	10	16	10		6
Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos	55,7	27	63	18	4	41
<b>Muut yksiköt</b>						
Hallintokeskus	114,8	95	121	91	11	19
Teknisten palveluiden keskus	109,5	90	120	84	6	30

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

	Henkilö- työvuodet	Virat	Henkilök., yhteensä	Vakinainen	Määräaikainen vs. tai va. työnluonne	
Hämeenlinnan normaalikoulu	30,6	28	31	26	3	2
Tampereen normaalikoulu	70,8	60	75	56	10	9

Yhteiskuntatieteelliseen tiedekuntaan perustettiin Tampereen yliopiston Porin yksikkö, joka aloitti toimintansa 1.1.2004.

	Opetushenk. henkilötyöv.	Perustutkinto- opiskelijat
Lääketieteen laitos	90,6	578
Kieli- ja käännöstieteiden laitos	75,1	2054
Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos	55,3	645
Kauppätieteiden laitos	36,3	998
Tiedotusopin laitos	30,2	539
Tietojenkäsittelytieteiden laitos	28,1	860
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos	25,1	680
Kasvatustieteiden laitos	23,9	566
Terveystieteen laitos	23,9	79
Matematiikan, tilastotieteen ja filosofian laitos	21,1	658
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos	16,5	409
Politiikan tutkimuksen laitos	14,8	468
Historiatieteen laitos	14,6	439
Hallintotieteen laitos	14,2	434
Informaatiotutkimuksen laitos	12,8	421
Julkisoikeuden laitos	12,5	416
Taideaineiden laitos	12,1	526
Psykologian laitos	10,7	219
Lääketieteellisen teknologian instit.	10,4	56
Aluetieteen ja ympäristöpolitiikan laitos	10,3	242
Hoitotieteen laitos	9,9	291
Kunnallistieteiden laitos	9,5	358
Kansantaloustieteen laitos	8,8	338
Näyttelijäntöön laitos	7,1	31
Hypermedialaboratorio	6,6	
Puheopin laitos	5,4	23
Musiikintutkimuksen laitos	4,3	112
Naistutkimuksen laitos	3,6	
Porin yksikkö	1	

## NAISTEN OSUUS HENKILÖSTÖSTÄ

Naisten osuus koko yliopiston henkilöstöstä on n. 64 %. Naisten määrä opetusvirkaan nimitetyistä on pysynyt n. 40 %:ssa, vuoden 2003 lopussa naisia oli 42 %, vuonna 2000 40 % ja vuonna 1998 41 %. Professoreista oli naisia vuoden 2003 lopussa 25 % (vuonna 2001 21 %).

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

Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta (62 %) on hiukan pienempi kuin määräaikaisesta (65 %).

TAULUKKO 7. Naisten osuus henkilöstöstä, palvelussuhteiden määrä kalenterivuoden lopussa						
Vakinainen henkilökunta henkilöryhmittäin 31.12.2003				<i>Naisia %</i>		
<b>Palvelussuhteiden lkm</b>	<i>Mies</i>	<i>Nainen</i>	<i>Yhteensä</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
Opetushenkilökunta	255	184	439	40 %	41 %	42 %
Tutkimushenkilökunta	10	7	17	18 %	33 %	41 %
Opet. ja tutk. apuh.	27	88	115	72 %	72 %	77 %
Kirjastohenkilök.	3	62	65	94 %	94 %	95 %
Atk-henkilök.	31	24	55	46 %	43 %	44 %
Hallinto- ja toimistohenk.	36	243	279	89 %	88 %	87 %
Huoltohenkilök.	37	40	77	53 %	51 %	52 %
Yht.	399	648	1047	61 %	61 %	62 %
Määräaikaiset palvelussuhteet henkilöryhmittäin				<i>Naisia %</i>		
<b>Palvelussuhteiden lkm</b>	<i>Mies</i>	<i>Nainen</i>	<i>Yhteensä</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
Opetushenkilökunta	142	118	260	46 %	45 %	45 %
Tutkimushenkilökunta	197	295	492	56 %	57 %	60 %
Opet. ja tutk. apuh.	19	210	229	89 %	92 %	92 %
Kirjastohenkilök.	1	39	40	98 %	94 %	98 %
Atk-henkilök.	24	6	30	32 %	16 %	20 %
Hallinto- ja toimistohenk.	37	139	176	82 %	77 %	79 %
Huoltohenkilök.	19	12	31	24 %	41 %	39 %
Yht.	439	819	1258	63 %	63 %	65 %
Vakinainen opetushenkilökunta 31.12.2003				<i>Naisia %</i>		
<b>Palvelussuhteiden lkm</b>	<i>Mies</i>	<i>Nainen</i>	<i>Yhteensä</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
Professori	121	40	161	23 %	24 %	25 %
Yliassistentti	28	23	51	45 %	45 %	45 %
Apulaisopettaja	15	17	32	35 %	43 %	53 %
Lehtori	69	83	152	52 %	53 %	55 %
Yliopettaja, opettaja	3	5	8	50 %	63 %	63 %
Assistentti	18	16	34	52 %	50 %	47 %
Tuntiopettaja, päätoiminen	1		1	77 %	75 %	0 %
Yht.	255	184	439	40 %	41 %	42 %
Määräaikainen opetushenkilökunta 31.12.2003				<i>Naisia %</i>		
<b>Palvelussuhteiden lkm</b>	<i>Mies</i>	<i>Nainen</i>	<i>Yhteensä</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
Professori	47	25	72	39 %	33 %	35 %
Yliassistentti	42	26	68	41 %	45 %	38 %
Apulaisopettaja	14	15	29	70 %	52 %	52 %
Lehtori	23	34	57	50 %	57 %	60 %
Yliopettaja, yliopistonopettaja	1	1	2	67 %	67 %	50 %
Assistentti	11	15	26	44 %	51 %	58 %
Tuntiopettaja, päätoiminen	4	2	6	8 %	18 %	33 %
Yht.	142	118	260	46 %	45 %	45 %

Taulukossa 7. on esitetty kaikki 31.12.2003 voimassa olleet palvelussuhteet, palvelussuhteiden yhteismäärä on suurempi kuin henkilöiden lukumäärä.

TAULUKKO 8. Opetusvirkaa hoitavista naisia/henkilötyövuosi vuonna 2003						
	Professori	Yliass.	Leht., opett.	Assistentti	Pt. tuntiop.	Kaikki
Tampereen yliopisto	27,2 %	40,2 %	59,2 %	48,9 %	58,8 %	45,7 %
Kaikki yliopistot	21,7 %	36,6 %	49,7 %	56,8 %	78,5 %	36,5 %

Lähde: KOTA-tietokanta

## MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖKUNTA

### STRATEGIA:

- Yliopiston opettajan tai tutkijan uran alkuvaiheeseen voi kuulua virkaan nimittäminen määräaikaisesti. Yliopiston on kuitenkin pyrittävä henkilöstöpolitiikassaan siihen, että uralla pitemmälle eteneminen tarkoittaa myös palvelussuhteen vakiintumista. Tämä koskee myös muuta henkilökuntaa. Määräaikaisillakin virantäytöillä on vuosia kestävä vaikutus ihmisten elämään, joten nimittämispäätösten pitää olla hyvin perusteltuja. Toisaalta opetusohjelmien rakentaminen ja niiden toteuttaminen on pitkäjännitteistä toimintaa, joka edellyttää virkaan nimittämistä toistaiseksi. Jatkuvuutta ja sitoutumista autetaan nimittämällä professorit virkoihinsa pääsääntöisesti toistaiseksi. Lahjoitusprofessuurit ovat määräaikaisia, ja niihin nimitetään määräajaksi.

Valtiovarainministeriö velvoitti kirjeessään 14.10.2003 valtion virastot tarkastelemaan käytettyjen määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita ja ryhtymään toimenpiteisiin määräaikaisten palvelussuhteiden käyttämiseksi kiistatta vain perustellusta syystä ja niiden määrän vähentämiseksi.

Tampereen yliopistossa valmisteltiin syksyn 2003 aikana jatkotyöskentelyn pohjaksi alustava toimenpidesuunnitelma. Työryhmä katsoi, että toiminnan määräaikaisten palvelussuhteiden käyttämiseksi kiistatta vain perustellusta syystä ja määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi tulee olla jatkuvaa ja sisältyä yliopiston koko toiminnan suunnitteluun. Työryhmä ehdotti, että jatkotyöskentelyn painopisteinä olisivat erityisesti *henkilöstösuunnitelmat, pysyvien tehtävien rahoitus, sijaisuuksien, projektien ja hankkeiden tuki- ja toimistotehtävien järjestely, palvelussuhteen laji, määräajaksi täytettävät virat, avoimet virat ja hakumenettely, rahoituskatkokset sekä tilastointi (liite 1)*.

Yliopistossa oli 31.12.2003 määräaikaisessa palvelussuhteessa 55 % (1238 henkilöä) koko henkilöstöstä. Heistä 1122 henkilöä oli nimitetty määräaikaiseen virkasuhteeseen ja 116:llä oli määräaikainen työsuhteisuus.

Virkamieslain (1994/750) 9 §:n 1 tai 2 momentin mukaan virkamieheksi voidaan nimittää määräajaksi tai muuten rajoitetuksi ajaksi, jos työn luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen tai harjoittelu edellyttää määräaikaista virkasuhdetta. Virkaan voidaan nimittää määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi, jos viran luonteeseen tai viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy sitä vaatii.

Yliopiston henkilökunta on usein uransa alkuvaiheessa määräaikaisessa palvelussuhteessa joko sijaisena tai esim. tutkimusprojektiin palkattuna.

Yliopistossa oli 288 henkilöllä perusteena sijaisuus (170) tai avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoito (118), harjoittelu oli perusteena 11 henkilöllä. VM:n kirjeen

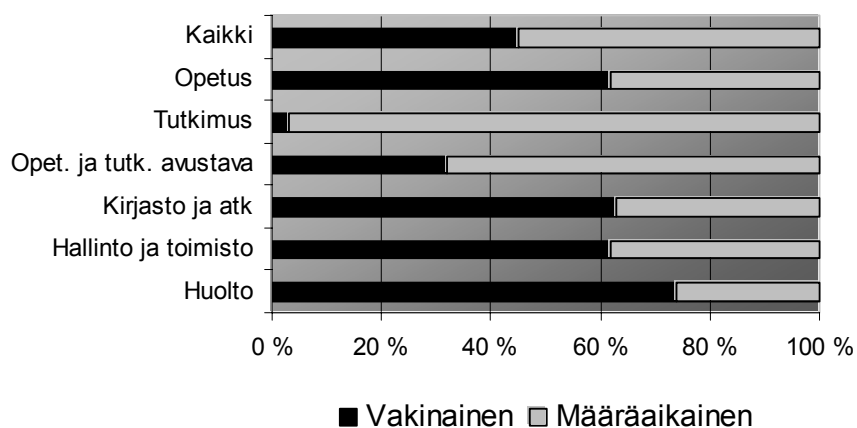
(14.10.2003) mukaan työhallinnon määrärahat voi oikeuttaa määräaikaiseen nimitykseen, näillä määrärahoilla oli palkattu 10 henkilöä. Sivutoimisena (alle 20 t/vko) työskenteli 33 henkilöä. Tutkijakouluihin oli palkattu tutkijaksi 93 jatkotutkinto-opiskelijaa.

Henkilöitä, joiden määräaikaisen pääpalvelussuhteen perusteena oli työn luonne, joilla ei ole taustavirkaa Tampereen yliopistossa, jotka eivät olleet harjoittelijoita eivätkä työllisyysmäärärahoihin palkattuja ja eivät olleet tutkijoina tutkijakouluissa, oli 763 (34 %).

Määräaikaisen henkilökunnan keski-ikä on viisi vuotta alhaisempi kuin koko henkilöstön ja yli kymmenen vuotta alhaisempi kuin vakituisen henkilöstön.

Tampereen yliopistoon on perustettu vuosina 1997 – 2003 100 virkaa, joiden perusteena on ollut määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistaminen.

Henkilöryhmä	Työn luonne	Sijaisuus	Avoimen viran hoito	Yhteensä	Määräaikaisia kaikista %
<b>Yhteensä</b>	<b>960</b>	<b>163</b>	<b>113</b>	<b>1215</b>	<b>55 %</b>
<b>Opetus yhteensä</b>	<b>74</b>	<b>93</b>	<b>82</b>	<b>248</b>	<b>38 %</b>
• Professorit	18	22	28	68	32 %
• Lehtorit ym.	23	34	28	85	44 %
• Yliassistentit	25	26	12	63	65 %
• Assistentit	3	10	13	26	55 %
• Päätoim. tuntiopett	5	1		6	86 %
Tutkimus	471	2	4	477	97 %
• Tutkijakoul.					100 %
Opet. ja tutk. avustava	199	13	8	220	68 %
Atk	26	1	1	28	34 %
Kirjasto	16	18	2	36	40 %
Hallinto	86	13	2	101	48 %
Toimisto	43	14	9	66	29 %
Huolto	24	2	1	27	26 %
Työll. määrär. palkatut	10			10	
<b>Normaalikoulut</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>22 %</b>



Kuvio 3. Määräaikaisten %-osuus henkilöryhmittäin, palvelussuhteet 31.12.2003

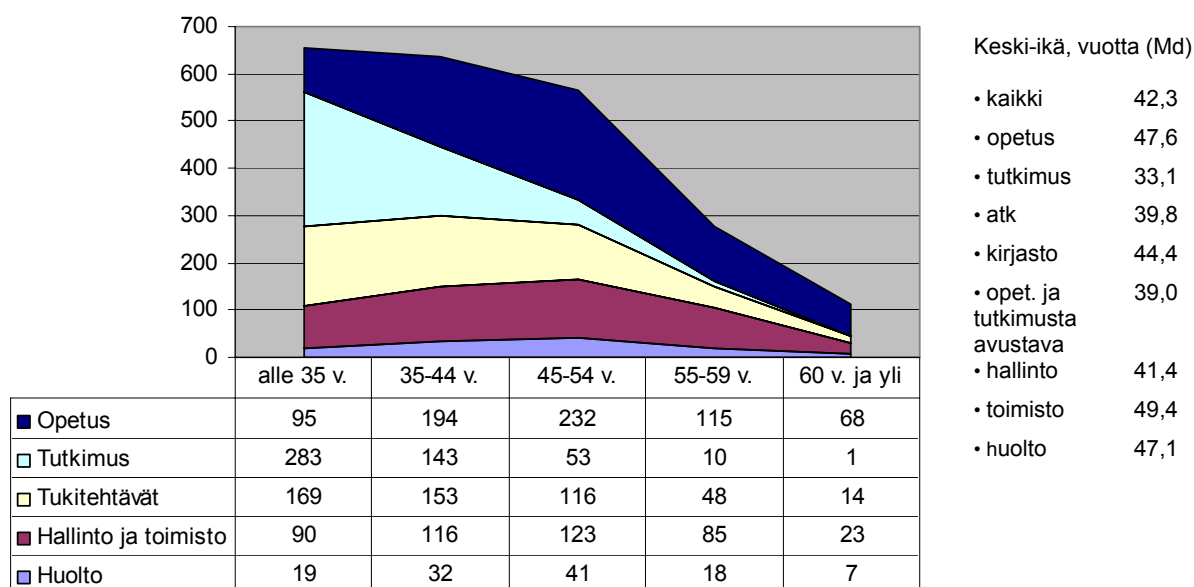
Määräaikaiseen palvelussuhteeseen on työn luonteen vuoksi palkattu 16 % perusvoimavaroin ja 15 % erityisvoimavaroin. Joka viides on palkattu projekteihin, jotka tehdään maksullisena palvelutoimintana ja noin 15 % sekä Suomen Akatemian rahoittamiin että yhteisrahoitteisiin tutkimusprojekteihin.

## HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

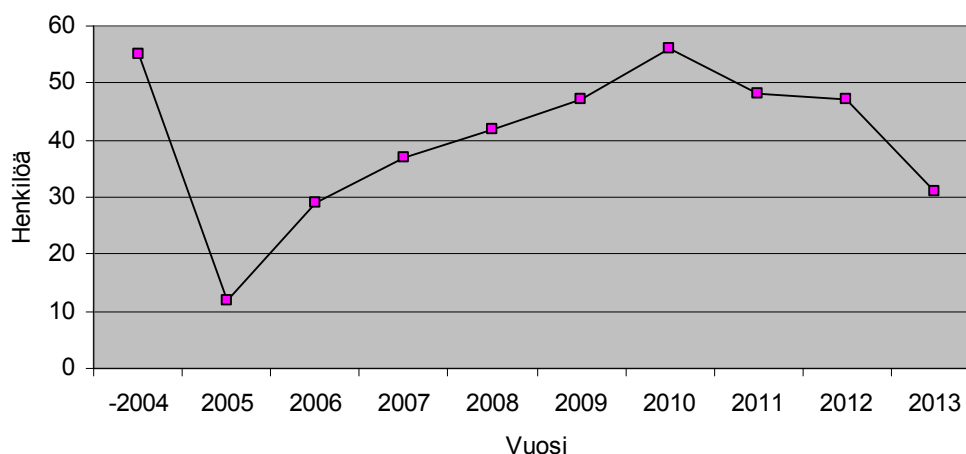
Tampereen yliopiston koko henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2003 aivan sama kuin keskimäärin valtiolla: 42,7 vuotta, vakituisen henkilökunnan 49,1 vuotta ja määräaikaisen 37,4 vuotta. Suurin ikäryhmä oli alle 35-vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 29,2 %. Seniori-ikäisten eli 45-vuotiaiden tai vanhempien osuus on pienentynyt kahdessa vuodessa 45,8 prosentista 42,3 prosenttiin, valtion henkilöstöstä seniori-ikäisiä on 46,3 %.

Henkilöryhmien keski-iat eroavat merkittävästi toisistaan. Opetus-, toimisto- ja huoltohenkilökuntaan kuuluvat ovat keski-äiltään 47 – 49-vuotiaita, kun tutkimushenkilökuntaan kuuluvat ovat keskimäärin 33-vuotiaita ja opetusta ja tutkimusta avustava henkilökunta 39-vuotiaita. Miesten keski-ikä (43,3 vuotta) on pysynyt suunnilleen samana kuin vuonna 2001, naisten keski-ikä on laskenut (41,9 vuotta).

Vuoden 2003 lopussa palveluksessa olleesta vakinaisesta henkilökunnasta saavuttaa 387 henkilöä (38 %) 63-vuoden iän kymmenvuotisajanjaksona 2004 – 2013, heistä yli puolet on opettajia (41 % vakinaisista opettajista). Normaalikouluista jää eläkkeelle kymmenen vuoden kuluessa 20 henkilöä (24 %).



Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakauma henkilöryhmittäin 31.12.2003



Kuvio 5. 63 vuotta täyttävien lukumäärä vuosittain, vakinainen henkilöstö 31.12.2003

	TAULUKKO 10. 63 vuotta täyttävien määrä vuosittain ja henkilöryhmittäin, vakinaiset					Yhteensä	Kertymä
	Opetus	Tutkijat, opett. ja tutk. avustava	Atk ja kirjasto	Hallinto ja toimisto	Huolto		
- 2004	36	3	3	10	3	55	55
2005	3	0	1	5	3	12	67
2006	20	1	2	5	1	29	96
2007	18	2	3	13	1	37	133
2008	27	1	1	11	2	42	175
2009	19	7	2	14	5	47	222
2010	18	6	5	21	6	56	278
2011	16	8	7	14	3	48	326
2012	21	4	6	13	3	47	373
2013	16	3	3	6	3	31	404
Yhteensä	194	35	33	112	30	404	

Vuoden 2004 luvuissa mukana 63-vuotiaat ja vanhemmat

## HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE

Tampereen yliopiston henkilöstöstä noin puolet on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon tai tieteellisen jatkotutkinnon, miehet useammin kuin naiset. Koulutustasoindeksi oli vuoden 2003 lopussa 5,4, koko valtion hallinnossa indeksi oli keskimäärin 5,1 ja yliopistokoulutuksessa (9 yliopistoa vastannut) 5,9. Koulutustasoindeksi on noussut hiukan vuodesta 2001, jolloin se oli 5,2. Koulutustasoindeksin asteikko on 1,5-8 ja indeksin arvo on 7, jos kaikki henkilöt ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon. Tutkintotieto on saatu henkilöistä, joista pidetään nimikirjaa ja jotka ovat tätä varten toimittaneet tietonsa.

Tutkimusta avustavissa tehtävissä ja tutkijoina työskentelee paljon opiskelijoita, jotka eivät vielä ole suorittaneet tutkintoaan. Joka neljäs yliopiston henkilökuntaan kuuluva on ilmoittautunut opiskelijaksi Tampereen yliopistoon, heistä yli puolet (328 henkilöä) suorittaa tieteellistä jatkotutkintoa.

TAULUKKO 11. Opiskelijaksi ilmoittautuneet, lukuvuosi 2003 – 2004			
	Kaikki	Naiset	Miehet
Alempi korkeakoulututkinto	2	2	
Ylempi korkeakoulututkinto	193	141	52
Lisensiaatti	8	6	2
Tohtori	331	203	128
Erikoislääkäri	17	8	9
Ei tutkintoon johtava koul.	54	45	9
Erillisiä amm. jatko-opintoja	1	1	
Yhteensä	606	406	200
% koko henkilöstöstä	27 %	28 %	24 %

## HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

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

### HENKILÖSTÖNKEHITTÄMISYKSIKKÖ - HEKO

Henkilöstö- ja lakiasian osaston yhteydessä toimiva henkilöstönkehittämisyksikkö tarjoaa henkilöstölleen koulutus-, kehittämis- ja työhyvinvointipalveluja, jotka tukevat ammatillisen osaamisen kehittymistä ja työssä selviytymistä. Merkittävä osa toiminnasta keskittyy lisäksi työyhteisökonsultaatioihin ja varhaiskuntoutushankkeisiin. HEKOn palveluja käyttävät kaikki yliopiston henkilöstöryhmät.

Vuonna 2003 järjestettiin koulutusta ja kehittämishankkeita seuraavilta teema-alueilta: akateeminen johtajuus ja lähiesimiestyö, henkilöstöhallinto ja perehdyttäminen, kieli- ja kulttuurivalmennus sekä viestintä ja vaikuttaminen. Ryhmä sihteerejä suoritti sihteerin ammattitutkinnon.

Yliopiston kolmas mentorointiohjelma toteutettiin vuonna 2003 yliopiston ja muiden julkishallinnon organisaatioiden ja yritysten välisenä toimintana. Lisäksi toteutettiin yliopiston ulkopuolelta haetulla rahoituksella SeniorMentorointi 2002 - 2003 -hanke. Hankkeessa oli mukana 16 aktor-mentor paria yliopiston sisältä.

### OPETUSTEKNOLOGIAKESKUS - OTK

Hypermedialaboratorion yhteydessä toimiva opetusteknologiakeskus (OTK) tukee yliopiston henkilökuntaa tieto- ja viestintäteknikan soveltamisessa opetukseen ja tutkimukseen. OTK:n järjestämän koulutuksen painopiste on ollut koko henkilökunnalle suunnatussa perustietotekniikkakoulutuksessa, mutta kasvava verkko-oppimisympäristöjen käyttö vie painopistettä yhä enemmän oppimisympäristöjen luomiseen ja hallinnointiin. OTK on mukana virtuaaliyliopistohankkeessa ns. OPE.fi -koulutuksen kautta. Myös opetuksen kehittämisyksikkö (OK) järjestää tieto- ja viestintäteknikan opetuskäytön koulutusta Tampereen yliopiston henkilökunnalle.

### OPETUKSEN KEHITTÄMISYKSIKKÖ – OK

Vuonna 2003 järjestettiin neljä yliopistopedagogista koulutuskokonaisuutta. Lisäksi käynnistettiin kolmas yliopistopedagogiikan opintokokonaisuus (15 ov). Yliopistopedagogisissa koulutuksissa perehdytään yliopisto-opettamisen erityiskysymyksiin ja osa-

alueisiin. Koulutuksissa opettajat kehittävät valmiuksiaan oppimisteoreettisista lähtökohdista sekä käytännön opetustyön ja yksilö- ja ryhmäohjauksen kannalta.

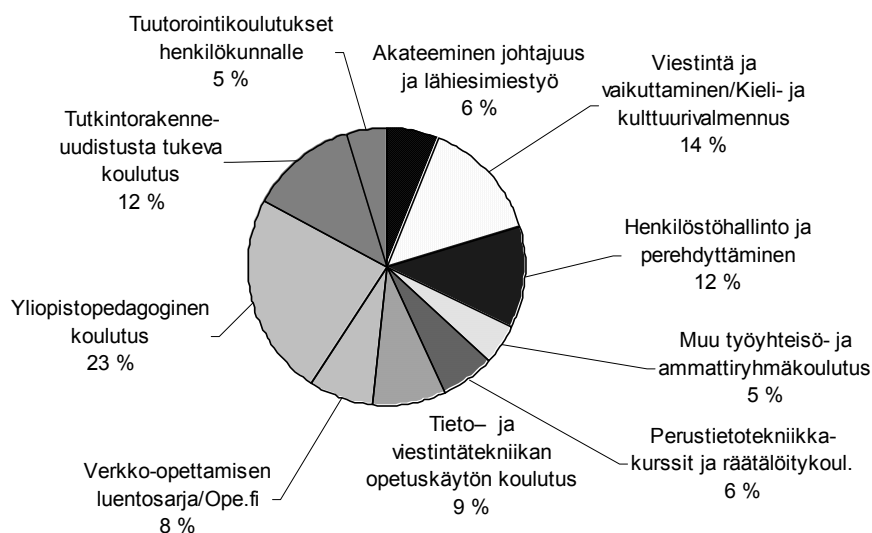
Syyslukukauden alussa 2005 Suomen yliopistoissa otetaan käyttöön uusi tutkintorakenne. Kaksiportaiseen tutkintoon siirtyminen edellyttää pedagogista kehittämistä. On tärkeää, että se tehdään Tampereen yliopiston yhteisen linjan mukaisesti. Yliopistossa järjestettiin sarja seminaareja, joissa tarkasteltiin sitä, millaisia haasteita ja mahdollisuuksia tutkintorakenteen muuttuminen tarjoaa oppimisen ja opetuksen kehittämiseksi. Seminaarisarjan tavoitteena oli myös välittää tietoa uudistuksen etenemisestä valtakunnallisesti, koulutusaloittain ja tiedekunnittain.

TAULUKKO 12. Yliopiston järjestämä henkilöstökoulutus vuonna 2003

Henkilöstönkehittämisyksikkö	Koulutettavapäiviä		Osallistujia (brutto)	Naiset	Naiset %	Miehet
<b>YHTEENSÄ</b>	705	100,0 %	652	533	81,7 %	119
• Akateeminen johtajuus ja lähiesimiestyö	118	16,7 %	139	72	51,8 %	67
• Viestintä ja vaikuttaminen	105	14,9 %	64	49	76,6 %	15
• Kieli- ja kulttuurivalmennus	166	23,5 %	62	50	80,6 %	12
• Henkilöstöhallinto ja perehdyttäminen	228	32,3 %	376	351	93,3 %	25
• Muu työyhteisö- ja ammattiryhmäkoulutus	88	12,5 %	11	11	100,0 %	-
<i>Osallistuneiden nettomäärä 403</i>						
<b>Opetusteknologiakeskus</b>						
<b>YHTEENSÄ</b>	262	100,0	405	306	75,6 %	99
• Perustietotekniikkakurssit/Ope.fi	94	35,9 %	84	63	75,0 %	21
• Räättälöity koulutus	22	8,4 %	30	23	76,7 %	7
• Verkko-opettamisen luentosarja/Ope.fi	146	55,7 %	291	220	75,6 %	71
<i>Osallistuneiden nettomäärä 64</i>						
<b>Opetuksen kehittämissyksikkö</b>						
<b>YHTEENSÄ</b>	941	100,0 %	615			
• Yliopistopedagoginen koulutus	450	47,8 %	131	98	74,8 %	33
• Tieto- ja viestintäteknii- kän opetuskäytön koulutus	164	17,4 %	72	53	73,6 %	19
• Tutkintorakenneuudistusta tukeva koulutus	237	25,2 %	367	277	75,5 %	90
• Tuutorointikoulutukset henkilökunnalle	90	9,6 %	45			

Koulutettavapäivä = koulutuspäivä (6 t) x osallistujat

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



Kuvio 6. Koulutettavapäivien jakauma vuonna 2003. Koulutettavapäiviä yhteensä 1908.

Tampereen yliopiston hallintotieteen laitoksella käynnistyi lukuvuonna 2002 - 2003 erillinen aineopintojen tasoinen 20 opintoviikon 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 2003 loppuun mennessä opinto-oikeus opintokokonaisuuteen tai sen jaksoille oli 28 yliopiston henkilökuntaan kuuluvalla.

## SAIRAUSSPOISSAOLOT JA MUUT POISSAOLOT

Sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden on hiukan alentunut viime vuosien kuluessa, 7,5 sairauspäivää/henkilötyövuosi on selvästi pienempi kuin valtion budjettitalouden keskiarvo 8,7 pv/htv. Sairauspäivistä muodostui vuonna 2003 n. 43 henkilötyövuotta (v. 2001 n. 52 htv). Lyhyiden 1 - 3 sairauspäivää kestävien tapausten osuus on pysynyt ennallaan samoin henkilöstön osuus, joilla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja vuoden aikana. Sairastavuudessa on merkittäviä eroja henkilöryhmien välillä.

TAULUKKO 13. Sairastavuus ja työtapaturmat	2001	2002	2003
Sairauspoissaolot, päivää/henkilötyövuosi	8,1	6,9	7,5
Sairauspoissaolojen pituus, päivää/tapaus	8,0	7,3	7,2
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista	62,4 %	61,9	62,5 %
Tapaturmapoissaolot, päivää/henkilötyövuosi	0,0	0,1	0,1
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	7,8	14,9	11,4
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden %-osuus	68,2 %	68,6 %	67,4 %
Sairauksista johtuvien työterveyshuollossa käyntien lukumäärä/henkilötyövuodet	4,6		3,1
	2001	2002	2003
Työkokeilu, henkilöitä	1	7	11
Kuntoutustuki, henkilöitä	1	4	5

Sairauksista johtuvien työterveyshuollossa käyntien määrä henkilötyövuotta kohden on hiukan vähentynyt, yliopistossa oli vuonna 2003 3,1 käyntiä/htv (2001 4,6 käyntiä/htv). Työterveystarkastus tehtiin 318 henkilölle. Medivire Työterveyspalvelut Oy:n lääkärit tekivät yhteensä 1491 diagnoosia, näistä 56:ssa arvioitiin olevan mahdollisesti vaikutusta ja 124:ssä (9,5 %) ilmeinen vaikutus työssä selviytymiseen (Lähde: Medivire Työterveyspalvelut Oy).

Työterveyshuollon kustannukset henkilötyövuotta kohden ovat kasvaneet n. 70 % vuoteen 2001 verrattuna, sairaanhoidon menot ovat pysyneet suunnilleen ennallaan.

TAULUKKO 14. Sairauspoissaolot, pv/htv, henkilöryhmittäin	2001	2002	2003	TAULUKKO 15. Työterveyspalvelujen bruttomenot, euroa/htv	2001	2002	2003
• Opetus	7,7	5,1	4,1	Lakisäätt. työterveysh.	68	92	113
• Tutkimus	3,2	3,4	3,2	Sairaanhoito			
• Opet. ja tutk. avustava	6,6	7,3	7,8	TaY	152	143	158
• Atk	5,3	5,8	11,6	Valtio	159	164	
• Kirjasto	12,2	17,4	16,2				
• Hallinto ja toimisto	10,2	8,3	11,4				
• Huolto	21,6	17,4	19,4				

Henkilökunnasta oli 31.12.2003 virkavapaana hoitaakseen muuta virkaa tai tehtävää 157 henkilöä, osa-aikaeläkkeellä oli 49 henkilöä ja vanhempainvapaalla tai hoitovapaalla 52 henkilöä.

TAULUKKO 16. Poissaolot, virkavapaudet 31.12.	2001	2002	2003
<i>Yhteensä</i>	406	402	417
• Muu virka/tehtävä TaY:ssa	149	120	120
• Muu virka/tehtävä muualla	40	30	37
• Sairaus	40	43	44
• Osa-aikaeläke	39	50	49
• Vuorotteluvapaa	5	4	5
• Äitiys/vanhempainvapaa, hoitovapaa	37	40	51
• Isyysloma	1	0	1
• Muu syy	95	115	110

## VAIHTUVUUS

### STRATEGIA:

- Yliopisto on tietoa ja osaamista korostava asiantuntijaorganisaatio, jolle on ensiarvoisen tärkeää rekrytoida mahdollisimman pätevä henkilöstö. Epättydyttävien valintojen korjaaminen on julkisessa hallinnossa hyvin hidasta.
- Vahvasti ikälisäperusteista palkkausta muutetaan joustavammaksi ja enemmän henkilökohtaista osaamista suosivaksi, jotta yliopiston on mahdollista kilpailla työvoimasta. Se tulee erityisen ajankohtaiseksi suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle.
- Jatkossa on tärkeää huolehtia paitsi palkkauksen oikeudenmukaisuudesta myös varsinkin naisten mahdollisuuksista uralla etenemiseen.
- Yliopiston oman henkilökunnan uralla etenemisen ja uusien työntekijöiden rekrytoinnin välillä on vaikea henkilöstöpoliittinen ristiriita. Yhtäältä yliopiston tulee suosia henkilökunnan liikkuvuutta ja välttää omien hakijoiden automaattista suosimista esimerkiksi virkojen määrittelyssä. Umpioituminen omaan perinteeseen ja laitokseen on riski opetuksen ja tutkimuksen monipuolisuuden kannalta. Toisaalta yliopiston on pidettävä kiinni menestyvistä työntekijöistään ja tarjottava heille etenemismahdollisuuksia.
- Yliopiston opettajan tai tutkijan uran alkuvaiheeseen voi kuulua virkaan nimittäminen määräaikaisesti. Yliopiston on kuitenkin pyrittävä henkilöstöpolitiikassaan siihen, että uralla pitemmälle eteneminen tarkoittaa myös palvelussuhteen vakiintumista. Tämä koskee myös muuta henkilökuntaa. Jatkuvuutta ja sitoutumista autetaan nimittämällä professorit virkoihinsa pääsääntöisesti toistaiseksi. Lahjoitusprofessuurit ovat määräaikaisia, ja niihin nimitetään määräajaksi.

Tampereen yliopistossa työskenteli vuoden 2003 aikana yhteensä 2782 henkilöä (v. 2002 2775 henkilöä). Lukuun eivät sisälly sivutoimisesti yliopistossa työskennelleet, kuten henkilöt, joiden työaika on ollut alle 20 t/vko, sivutoimiset tuntiohjaajat, muut tuntipalkkaiset eivätkä palkkionsaajat.

Vuoden 2003 aikana yliopistoon tuli uutena työntekijänä 426 henkilöä, joilla ei ollut aiempaa palvelussuhdetta Tampereen yliopistoon. Heistä 58 % oli yliopiston palveluksessa edelleen seuraavana vuonna.

TAULUKKO 17. Uusi henkilöstö 2001 - 2003

	2001	2002	2003
• yhteensä	507	504	426
• vakinaiset	39	22	14
• työllistämisvaroin palkatut	42	12	12
• harjoittelijat	108	106	86
• sijaiset ja avoimen viran hoitajat	85	70	69
• muut määräaikaiset	233	294	245

Työn luonteen vuoksi määräajaksi palkatuista 50 % oli tutkimustehtävissä ja 40 % opetusta ja tutkimusta avustavissa tehtävissä.

Vuonna 2003 perustettiin 48 uuta virkaa, viroista 27 perustettiin määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamiseksi. Virkoihin nimitettyjen vaihtuvuus on vähäistä, noin puolet vakituisen henkilöstön poistumasta johtuu eläkkeelle siirtymisestä. Vakinaisesta henkilökunnasta oli vuoden 2003 loppuun mennessä 361 henkilöä (33 %) ollut vähintään 20 vuotta yliopiston palveluksessa ja heistä 76 henkilöä vähintään 30 vuotta.

TAULUKKO 18. Perustetut virat

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Perustamistapa	32	83	62	29	47	65	48
• Uusi virka	9	33	43	22	34	39	11
• Lakkautetun viran tilalle	18	23	2	5	7	10	10
• Määräaik. palv. suhteen vakinaistamiseksi	5	27	17	2	6	16	27

TAULUKKO 19. Nimitys vakinaiseksi

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Nimitykset yhteensä	82	133	108	96	92	128	133
• Opetusvirka	62	50	52	50	52	64	73
• Muu	20	83	56	46	40	64	60
Aiempi työkokemus Tampereen yliopistossa							
• ei koskaan TaYssa	14	11	16	19	19	22	14
• TaYssa vuoden aikana	68	122	92	77	73	102	113

Vuoden 2003 aikana oli haettavana 133 virkaa tai työ sopimussuhteista tehtävää. Näihin haki yhteensä 1542 henkilöä, joista 78 % naisia. Virkoihin nimitetyistä 53 % oli naisia. Professoreita nimitettiin 14, heistä 2 on naisia.

TAULUKKO 20. Poistuma, vakinaiset

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Yhteensä	44	42	50	46	43	48	40
• Eläke	21	15	25	16	17	25	13
• Muu syy	23	27	25	30	26	23	27

Vuonna 2003 siirtyi vakinaisesta henkilöstöstä 13 eläkkeelle, heidän keski-ikänsä oli 63,1 vuotta (2001 62,6 v.). Eläkkeelle siirtyneistä 5 jäi joko työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle. Osa-aikaeläkkeelle jäi vuoden 2003

aikana 5 henkilöä (vuonna 2001 15 henkilöä) ja vuoden lopussa osa-aikaeläkkeellä oli yhteensä 49 henkilöä.

## TYÖOLOKARTOITUS 2004

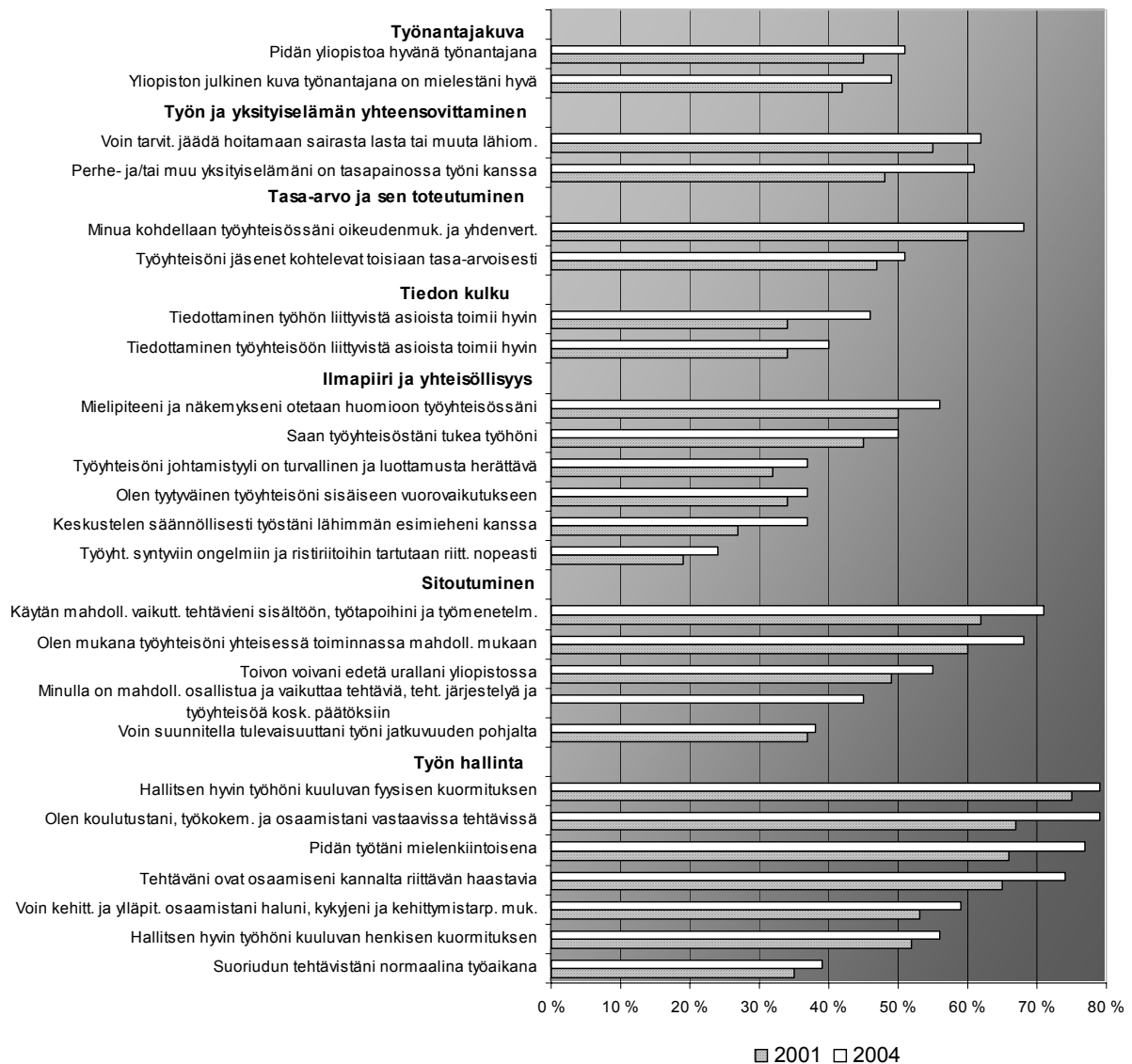
Keväällä 2004 toteutettiin koko henkilöstölle suunnattuna kyselynä (liite 2) yliopiston toinen työolokartoitus, jonka tarkoituksena oli yliopiston henkilökunnan työolojen selvittäminen. Yliopistossa tehtiin vuonna 2001 laaja työolotutkimus (Melin, Harri, Tampereen yliopisto tänään ja huomenna, yliopiston sisäisiä kehittämisehdotuksia, muistioita, raportteja n:o 60 ja Tampereen yliopiston henkilöstökatsaus vuodelta 2000), johon nyt tehdyn selvityksen tuloksia vertaamalla kuvataan tapahtuneita muutoksia ja niiden suuntaa.

Kyselyyn vastasi n. 37 % henkilöstöstä, hallinto- ja toimistohenkilökunta on hiukan yliedustettuna ja opetushenkilöstö aliedustettuna kyselyyn vastanneissa, naiset vastasivat kyselyyn aktiivisemmin kuin miehet. Kyselyyn vastasi 120 henkilö enemmän kuin edelliseen kyselyyn vuonna 2001, 702 henkilöä vastasi www-lomakkeella ja 82 paperilomakkeella.

TAULUKKO 21. Työolotutkimuskyselyyn vuosina 2004 ja 2001 vastanneet ja henkilöstö 31.12.2003

HENKILÖRYHMÄ	KYSELYYN VASTANNEET			HENKILÖSTÖ 31.12.2003	
	2004	2001			
Opetus	196	25 %	31 %	704	31 %
Tutkimus	164	21 %	21 %	492	22 %
Opet. ja tutk. avustava	73	9 %	7 %	332	15 %
Atk	41	5 %	4 %	82	4 %
Kirjasto	35	5 %	6 %	89	4 %
Hallinto- ja toimisto	231	29 %	29 %	439	19 %
Huolto	44	6 %	2 %	120	5 %
Yhteensä	784	100 %	100 %	2258	100 %
SUKUPUOLI					
Mies	234	30 %	32 %	817	36 %
Nainen	550	70 %	68 %	1441	64 %
Yht.	784	100 %	100 %	2258	100,0 %
IKÄ					
alle 35 v.	255	33 %	28 %	656	29 %
35 - 44 v.	220	28 %	30 %	641	29 %
45 - 54 v.	191	24 %	30 %	573	25 %
55 v tai yli	118	15 %	12 %	388	17 %
Yht.	784	100 %	100 %	2258	100 %
MÄÄRÄAIKAISUUS					
Vakinainen	357	46 %	47 %	1015	45 %
Määräaik., sijainen tai va.	195	25 %	53 %	283	13 %
Muu määräaikainen	232	30 %		960	42 %
Yht.	784	100 %	100 %	2258	100 %

Kyselyssä esitettiin joukko väittämiä, joiden vastausvaihtoehdot olivat "Pitää erittäin huonosti paikkansa,... Pitää erittäin hyvin paikkansa".



KUVIO 7. Työolokysely 2001 ja 2004, vastausten 'Pitää hyvin paikkansa' ja 'Pitää erittäin hyvin paikkansa' yhteenlaskettu %-osuus kaikista vastauksista

Jokaiseen kysymykseen vastattiin nyt ainakin hiukan myönteisemmin kuin vuonna 2001. Tekijöissä, joissa on edelleen paljon kehittämistä, on myös merkittävää muutosta positiiviseen suuntaan. Kyselyyn vastanneista vuonna 2004 keskusteli säännöllisesti lähimmän esimiehensä kanssa 37 % (vuonna 2001 27 %). Myös tiedonkulku on parantunut, kun vuonna 2001 työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista 34 %:n mielestä tiedottaminen toimi hyvin, niin vuonna 2004 työyhteisöön liittyvistä asioista 40 %:n ja työhön liittyvistä asioista 46 %:n mielestä tiedottaminen toimi hyvin. Työtehtäviinsä tyytyväisten osuus on kasvanut entisestään, vuonna 2001 66 % ja nyt kolme neljästä pitää työtään mielenkiintoisena, tehtävät ovat heidän osaamisensa kannalta riittävän haastavia ja vastaavat heidän koulutustaan ja työkokemustaan. Yksityiselämä on tasapainossa työn kanssa n. 60 prosentilla vastaajista, vuonna 2001 näin vastasi n. 50 %.

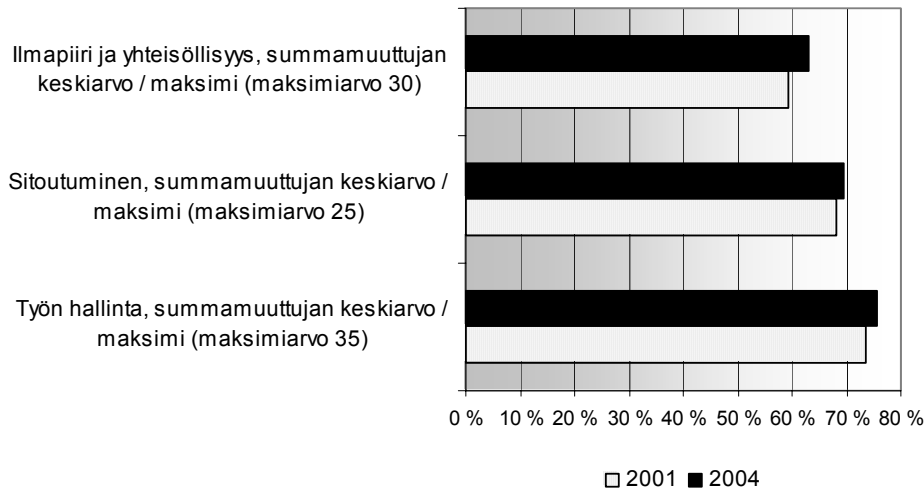
Kyselyyn vastanneista 18 % haluaisi vaihtaa työpaikkaa seuraavan 2 – 3 vuoden aikana. Ymmärrettävästi suurin joukko on määräaikaisia, vakinaisista 24 henkilöä kuuluu tähän joukkoon. Suurinta työpaikanvaihtohalukkuus oli atk-henkilökunnan ja määräaikaisena työskentelevien tutkijoiden keskuudessa. Alle 35 –vuotiaista 30 %, 35 – 44 vuotiaista 19 % ja näitä vanhemmista alle 10 % suunnittelee työpaikan vaihtoa.

TAULUKKO 22. 'Haluaisin vaihtaa työpaikkaa seuraavan 2-3 vuoden kuluessa'

HENKILÖRYHMÄ	Pitää paikkansa hyvin tai erittäin hyvin	
	Lkm	% vastanneista
Opetus	28	14 %
Tutkimus	47	29 %
Opet. ja tutk. avustava	11	15 %
Atk	10	24 %
Kirjasto	4	11 %
Hallinto- ja toimisto	38	16 %
Huolto	1	2 %
Yhteensä	139	18 %

Määräaikaiset palvelussuhteet aiheuttavat epävarmuutta, normaalina työaikana tehtävistään selviytyy hyvin vain 40 %, joka viides kokee, että ei voi vaikuttaa tehtäväjärjestelyjä ja työyhteisöä koskeviin päätöksiin. Johtamiseen liittyvät tekijät koetaan edelleen ongelmallisina, 30 – 40 % odottaa nopeampaa reagoimista ongelmatilanteisiin, keskustelee mielestään liian harvoin työstään esimiehensä kanssa eikä koe työyhteisön johtamistyyliä turvallisena.

Kysymyksistä muodostettiin summamuuttujat kuvaamaan mm. työn hallintaa, sitoutumista, ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä.

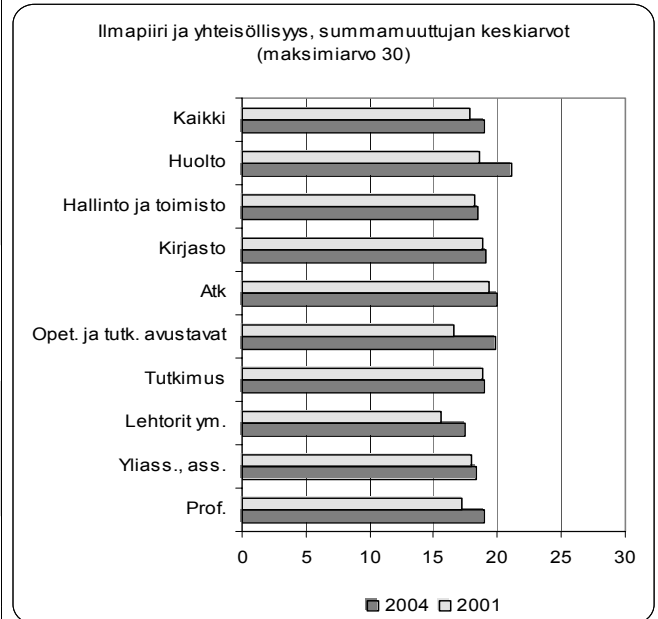


KUVIO 8. Työolokartoituksen summamuuttujien keskiarvot/maksimi vuosina 2001 ja 2004

Parhaat arvot sai työn hallinta, jonka keskiarvo 26,4 on 75 % maksimiarvostaan 35, sitoutumista kuvaavan muuttujan keskiarvo 17,4 on 70 % maksimiarvostaan 25, ja eniten parantamista koko henkilöstö koki edelleen olevan ilmapiirissä ja yhteisöllisyydessä, keskiarvo 18,9 on 63 % maksimiarvosta 30. Kaikissa osa-alueissa on kuitenkin tapahtunut kolmen vuoden aikana muutosta myönteiseen suuntaan, eniten juuri ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä kuvaavissa tekijöissä. Yliopiston työhyvinvointityössä on usean vuoden ajan painotettu vastuullista johtajuutta ja järjestetty johtamisvalmiuksia ja –osaamista tukevia ohjelmia sekä kehityskeskustelukoulutusta.

TAULUKKO 23. Ilmapiiri ja yhteisöllisyys

	Väittämä pitää paikkansa	Kaikki 2004	Kaikki 2001
Vastanneita (vaihtelee kysymyksittäin)		780	655
Mielipiteeni ja näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössäni	huonosti koht. <b>hyvin</b>	11 % 32 % <b>56 %</b>	14 % 36 % <b>50 %</b>
Olen tyytyväinen työyhteisöni sisäiseen vuorovaikutukseen	huonosti koht. <b>hyvin</b>	27 % 36 % <b>37 %</b>	33 % 33 % <b>34 %</b>
Keskustelen säännöllisesti työstäni lähimmän esimieheni kanssa	huonosti koht. <b>hyvin</b>	50 % 19 % <b>31 %</b>	46 % 27 % <b>27 %</b>
Työyhteisössä syntyviin ongelmiin ja ristiriitoihin tartutaan riittävän nopeasti	huonosti koht. <b>hyvin</b>	40 % 36 % <b>24 %</b>	49 % 32 % <b>19 %</b>
Työyhteisöni johtamistyyli on turvallinen ja luottamusta herättävä	huonosti koht. <b>hyvin</b>	34 % 29 % <b>37 %</b>	38 % 30 % <b>32 %</b>
Saan työyhteisöstäni tukea työhöni	huonosti koht. <b>hyvin</b>	16 % 34 % <b>50 %</b>	19 % 36 % <b>45 %</b>



## TAMPEREEN YLIOPISTO

### EHDOTUS TOIMENPIDESUUNNITELMAKSI MÄÄRÄAIKAISTEN PALVELUSSUHTEIDEN VÄHENTÄMISEKSI

12.12.2003

Valtiovarainministeriö velvoittaa oheisessa kirjeessään 14.10.2003 valtion virastot tarkastelemaan käytettyjen määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita ja ryhtymään toimenpiteisiin määräaikaisten palvelussuhteiden käyttämiseksi kiistatta vain perustellusta syystä ja niiden määrän vähentämiseksi.

Valtion virastojen tulisi valtiovarainministeriön kirjeen mukaan tehdä toimenpidesuunnitelma määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi vuoden 2003 loppuun mennessä.

Tampereen yliopistossa toimenpide-ehdotusta ovat virkamiestyönä valmistelleet pääluottamusmiehet Mikko Markkola (TaYHY ry), Bentley Mathias (AKAVA), Raija Repo (VAL ry), Tapio Rissanen (AKAVA) sekä osastopäällikkö Eeva-Kaarina Nurmiranta ja henkilöstöpäällikkö Pirjo Hankala.

Työryhmä toteaa, että määräaikaisista palvelussuhteista Tampereen yliopistossa on annettu oheiset ohjeet yksiköille 19.11.2002 ja 11.11.2003.

#### **Määräaikainen henkilöstö Tampereen yliopistossa 31.10.2003**

Yliopistossa on vuosina 2002 – 2003 perustettu 111 uutta virkaa tai vakanssia pysyvää työsopimussuhdetta varten. Lisäksi on perustettu 23 virkaa siten, että viran rahoitus perustuu toisen viran lakkauttamiseen.

Yliopistossa oli 31.10.2003 määräaikaisessa palvelussuhteessa 56 % (1290 henkilöä) koko henkilöstöstä. Heistä 1168 henkilöä oli nimitetty määräaikaiseen virkasuhteeseen ja 123:lla oli määräaikainen työsopimus (liite).

Virkamieslain (1994/750) 9 §:n 1 tai 2 momentin mukaan virkamieheksi voidaan nimittää määräajaksi tai muuten rajoitetuksi ajaksi, jos työn luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen tai harjoittelu edellyttää määräaikaista virkasuhdetta. Virkaan voidaan nimittää määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi, jos viran luonteeseen tai viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy sitä vaatii.

Yliopistossa oli 239 henkilöllä perusteena sijaisuus (120) tai avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoito (119), harjoittelu oli perusteena 17 henkilöllä. VM:n kirjeen mukaan työhallinnon määrärahat voi oikeuttaa määräaikaiseen nimitykseen, näillä määrärahoilla oli palkattu 15 henkilöä. Sivutoimisena (alle 20 t/vko) työskenteli 60 henkilöä. Tutkijakouluihin oli palkattu tutkijaksi 92 jatkotutkinto-opiskelijaa.

Henkilöitä, joiden määräaikaisen palvelussuhteen perusteena on työn luonne, joilla ei ole taustavirkaa Tampereen yliopistossa, jotka eivät ole työllisyysmäärärahoihin palkattuja ja eivät ole tutkijoina tutkijakouluissa, oli **792** (34 %).

Lokakuun lopussa oli 159 avoinna olevaa virkaa, näistä hoitamatta oli 40 virkaa.

## Työryhmän ehdotukset

Työryhmä katsoo, että toiminnan määräaikaisten palvelussuhteiden käyttämiseksi kiistatta vain perustellusta syystä ja määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi tulee olla jatkuvaa ja sisältyä yliopiston koko toiminnan suunnitteluun.

Tätä varten työryhmä ehdottaa seuraavia toimenpiteitä:

- *henkilöstösuunnitelmat*

Henkilöstösuunnitelmassa tulee kartoittaa tulosityksikön pysyvät ja määräaikaiset tehtävät sekä voimavarat niiden hoitamiseksi huomioiden mm. mahdolliset eläkejärjestelyt ja virkamuutokset. Tulosityksiköiden tulisi tehdä ensimmäinen suunnitelmansa syksyn 2004 aikana.

Laitosten projektien budjetit ja henkilöstösuunnitelmat tulee tehdä tarkasti ja niiden toteutumista tulee seurata.

Valmistelu tiedekunnat, laitokset, yksiköt, henkilöstö- ja lakiasiain osasto, talousosasto

- *pysyvien tehtävien rahoitus*

Selvitetään eri rahoittajien asettamat ehdot määrärahojen käytölle (esim. SA, TEKES, OPM, MPT, hankerahoitus, perusvoimavarat) ja niiden vaikutukset palvelussuhteiden keston. Palvelussuhde tulee tehdä tehtävien koko ajalle siten, että se ei ole sidottu projekti-rahoitukseen.

Selvitetään työajankäytön seurantajärjestelmän käyttöönoton hyödyt työskenneltäessä samanaikaisesti useassa projektissa, tällöin palvelussuhdetta ei sidottaisi rahoituslähteeseen vaan kustannukset voitaisiin kohdistaa kirjanpidossa.

Tulosityksiköillä tulisi olla käytössään tekniset välineet tukemaan suunnittelua ja budjetointia.

Valmistelu talousosasto, henkilöstö- ja lakiasiain osasto

- *sijaisuuksien, projektien ja hankkeiden tuki- ja toimistotehtävien järjestely*

Selvitetään yksiköiden yhteisten palvelujen järjestäminen projektien ja hankkeiden tuki- ja toimistotehtäviin

Selvitetään erityisesti osa-aikaisten virkavapauksien aiheuttamat tehtäväjärjestelyt

Valmistelu tiedekunnat, laitokset, yksiköt, henkilöstö- ja lakiasiain osasto

- *palvelussuhteen laji, määräajaksi täytettävät virat*

Selvitetään mahdollisuus laajentaa työ sopimussuhteen käyttöä palvelussuhteena Tampereen yliopistossa, edellytykset ja rajoitukset. Huomioidaan tehtävät, jotka eivät kuulu Helsingin yliopiston työehtosopimuksen piiriin.

Selvitetään assistenttien ja yliassistentin virkojen käyttöä

Valmistelu hallintokeskus, tiedekunnat, laitokset, yksiköt

- *avoimet virat ja hakumenettely*

Laaditaan ohjeet virkojen ja työsopimussuhteiden haku- ja täyttömenettelystä sekä avoimna olevien virkojen väliaikaisesta hoitamisesta, mm. määräaika.

Valmistelu hallintokeskus

- *rahoituskatkokset*

Selvitetään ulkopuolisen rahoituksen katkoskohtien järjestelyt, kuten ”henkilöstöpankin” ja ”puskurirahojen” käytön mahdollisuudet.

Valmistelu henkilöstö- ja lakiasiain osasto ja talousosasto

- *tilastointi*

Kehitetään tilastointia määräaikaisten palvelussuhteiden perusteiden seuranta varten, esimerkiksi jatkotutkinto-opintoihin tähtäävän työskentelyn erottaminen omaksi perusteekseen.

Valmistelu henkilöstö- ja lakiasiain osasto

Työryhmä ehdottaa, että kevään 2004 aikana tiedekunnat, laitokset ja muut yksiköt selvittävät tarkemmin määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet siten, että yksiköt käyvät läpi kaikki em. palvelussuhteet ja avoimna olevat virat niille toimitetun aineiston perusteella.

Suunnitelmat ja toimenpide-ehdotukset määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi käsitellään yhteistoimintaneuvostossa 18.12.2003 ja keväällä 2004.

Työryhmä esittää, että rehtori

- hyväksyy toimintasuunnitelman yhteistoimintaneuvoston kokouksen jälkeen;

- asettaa jatkotyöskentelyä varten työryhmän tekemään 30.6.2004 mennessä tarkemmat selvitykset, suositukset ja ohjeet. Työryhmässä tulisi olla edustettuna henkilöstö, laitos- ja tiedekuntahallinto sekä hallintokeskus. Työryhmä kuulee tarvittaessa asiantuntijoita.

Hyväksytyyn toimintasuunnitelman mukaiset selvitykset tehdään yhtäaikaistena toimenpiteinä ottaen huomioon VM:n kirjeen 14.11.2003 mukainen aikataulu (30.4.2004 mennessä) sekä yliopiston toiminnan jatkuvaa suunnittelua varten.

## LIITTEET

Valtion määräaikaiset palvelussuhteet,  
<http://www.vm.fi/tiedostot/pdf/fi/43783.pdf> VM 14.10.2003

Määräaikaiset palvelussuhteet, henkilöstö- ja lakiasiain osasto 11.11.2003  
<https://intrawww.uta.fi/yksikot/hallinto/hv/ohjeet/MAkirje2003.pdf>

Määräaikaiset virkasuhteet, rehtori 19.11.2002  
[https://intrawww.uta.fi/yksikot/hallinto/hv/ohjeet/maara\\_aikaiset.html](https://intrawww.uta.fi/yksikot/hallinto/hv/ohjeet/maara_aikaiset.html)

Tilastoaineisto <https://intrawww.uta.fi/yksikot/hallinto/hv/ohjeet/MAtilasto.pdf>

# TAMPEREEN YLIOPISTO

## TYÖOLOKARTOITUS 2004

**Hyvä yliopistolainen,**

Tampereen yliopisto toteuttaa keväällä 2004 työoloselvityksen, jonka tarkoituksena on yliopiston koko henkilökunnan työolojen kartoittaminen. Yliopistossa toteutettiin vuosina 1998 ja 2001 laajat työolotutkimukset, joihin nyt tehtävän suppeamman, vuosittain toistettavan kyselyn tuloksia vertaamalla selvitetään tapahtuneita muutoksia ja niiden suuntaa.

Yliopisto seuraa työyhteisön periaate- ja toimenpideohjelmassa vahvistettujen arvojen *kehittyvä osaaminen, osallistuva henkilöstö ja vastuullinen johtajuus* toteutumista sekä toimii aktiivisesti henkilöstön työssäjaksamisen tukemiseksi.

On tärkeätä, että koko henkilökunta vastaa kyselyyn, jotta yliopiston henkilöstön erilaiset työolosuhteet ja näkemykset saadaan luotettavasti esiin. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti niin, että niistä ei voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Kyselyn tulokset raportoidaan yhteenvetotietoina mm. yliopiston henkilöstökertomuksessa.

Kartoituksen käytännön toteutuksesta vastaa henkilöstöpäällikkö Pirjo Hankala (p. 215 6377, [pirjo.hankala@uta.fi](mailto:pirjo.hankala@uta.fi))

Kyselyyn pyydetään vastaamaan [www-lomakkeella](http://www.uta.fi/hallintokeskus/suunnittelu/palvsuhde/)  
<http://www.uta.fi/hallintokeskus/suunnittelu/palvsuhde/>  
tai palauttamaan lomake yliopiston kirjaamoon  
**8.4.2004 mennessä.**  
**Kiitos!**

Timo Lahti  
Hallintojohtaja

Pirjo Hankala  
Henkilöstöpäällikkö

**KYSELYLOMAKE**

Ole hyvä ja lue jokainen kysymys huolellisesti ja rengasta omaa tilannettasi, käsitystäsi tai kokemustasi parhaiten kuvaavan vaihtoehdon numero(t) tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan.

**TAUSTATIEDOT**

1. Sukupuoli
  1. Mies
  2. Nainen
2. Ikäsi
  1. alle 35 vuotta
  2. 35 – 44 vuotta
  3. 45 – 54 vuotta
  4. 55 – 59 vuotta
  5. yli 59 vuotta
3. Mikä on ammatillinen koulutuksesi?
  1. Ei ammattikoulutusta
  2. Keskiasteen ammattikoulutus
  3. Korkeakoulututkinto
  4. Tutkijakoulutus (yliopistollinen jatkotutkinto)
4. Henkilöstöryhmä
  1. professori
  2. yliassistentti, assistentti
  3. apulaisopettaja, lehtori, opettaja, pt. tuntiopettaja
  4. tutkija
  5. opetusta ja tutkimusta avustava henkilökunta, laboratoriohenkilökunta
  6. atk-henkilökunta
  7. kirjastohenkilökunta
  8. toimistohenkilökunta, hallintohenkilökunta
  9. huolto-/teknisten palveluiden henkilökunta
5. Miten pitkään olet yhteensä ollut TaY:n palveluksessa? \_\_\_\_\_ vuotta
6. Missä tiedekunnassa tai yksikössä yliopistossa työskentelet?  

---
7. Millainen on palvelussuhteesi?
  1. vakinainen
  2. määräaikainen, sijaisuus tai avoimen viran hoitaja
  3. muu määräaikainen
8. Onko sinulla työnjohdollisia tai esimiestehtäviä?
  1. Virkaani toimeeni kuuluu toimiminen esimiehenä (nimetty esimies)
  2. Tehtäviini kuuluu työnjohdollisia/esimiestehtäviä (lähiesimies, ryhmän vetäjä tms.)
  3. En ole työnjohdollisessa/esimiesasemassa

Seuraavassa on väittämiä, joiden avulla on tarkoitus selvittää näkemyksiäsi työstäsi ja työyhteisöstäsi. Työyhteisöllä tarkoitetaan lähintä työympäristöäsi, ei siis yliopistoa yleensä ellei niin erikseen mainita. Vastaa väittämiin sen mukaan, miltä Sinusta tuntuu ja mitä olet havainnut omalla työpaikallasi.

Pitää erittäin huonosti paikkansa      Pitää huonosti paikkansa      Pitää kohtalaisesti paikkansa      Pitää hyvin paikkansa      Pitää erittäin hyvin paikkansa

### Työn hallinta:

9. Olen koulutustani, työkokemustani ja osaamistani vastaavissa tehtävissä
10. Tehtäväni ovat osaamiseni kannalta riittävän haastavia
11. Voin kehittää ja ylläpitää osaamistani haluni, kykyjeni ja kehittymistarpeideni mukaisesti
12. Pidän työtäni mielenkiintoisena
13. Suoriudun tehtävistäni normaalina työaikana
14. Hallitsen hyvin työhöni kuuluvan henkisen kuormituksen
15. Hallitsen hyvin työhöni kuuluvan fyysisen kuormituksen

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

### Sitoutuminen:

16. Toivon voivani edetä urallani yliopistossa
17. Voin suunnitella tulevaisuuttani työni jatkuvuuden pohjalta
18. Minulla on mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa tehtäviä, tehtävien järjestelyä ja työyhteisöä koskeviin päätöksiin
19. Käytän mahdollisuuksiani vaikuttaa tehtävieni sisältöön, työtapoihini ja työmenetelmiini
20. Olen mukana työyhteisöni yhteisessä toiminnassa mahdollisuuksieni mukaan

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

### Ilmapiiri ja yhteisöllisyys:

21. Mielipiteeni ja näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössäni
22. Olen tyytyväinen työyhteisöni sisäiseen vuorovaikutukseen
23. Keskustelen säännöllisesti työstäni lähimmän esimieheni kanssa
24. Työyhteisössä syntyviin ongelmiin ja ristiriitoihin tartutaan riittävän nopeasti
25. Työyhteisöni johtamistyyli on turvallinen ja luottamusta herättävä
26. Saan työyhteisöstäni tukea työhöni

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

### Tiedon kulku:

27. Tiedottaminen työyhteisöön liittyvistä asioista toimii hyvin
28. Tiedottaminen työhön liittyvistä asioista toimii hyvin

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Pitää erittäin huonosti paikkansa    Pitää huonosti paikkansa    Pitää kohtalaisesti paikkansa    Pitää hyvin paikkansa    Pitää erittäin hyvin paikkansa

**Tasa-arvo ja sen toteutuminen:**

29. Minua kohdellaan työyhteisössäni oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

30. Työyhteisöni jäsenet kohtelevat toisiaan tasa-arvoisesti

**Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen:**

31. Perhe- ja/tai muu yksityiselämäni on tasapainossa työni kanssa

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

32. Voin tarvitessani jäädä hoitamaan sairasta lasta tai muuta lähiomaista

**Työnantajakuva:**

33. Pidän yliopistoa hyvänä työnantajana

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

34. Yliopiston julkinen kuva työnantajana on mielestäni hyvä

**Tulevaisuus:**

35. Jatkan mielelläni nykyisissä tehtävissäni seuraavat 2 - 3 vuotta

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

36. Selviydyn hyvin nykyisistä tehtävistäni seuraavat 2-3 vuotta

37. Tarvitsen seuraavan 2-3 vuoden aikana ammatillista lisäkoulutusta

38. Tehtäväni muuttuvat oleellisesti seuraavan 2-3 vuoden kuluessa

39. Tarkoitukseni on siirtyä osa-aikaeläkkeelle seuraavan 2-3 vuoden kuluessa

40. Haluaisin vaihtaa työpaikkaa seuraavan 2-3 vuoden kuluessa

41. Millaisia epäkohtia koet työssäsi?

---



---

42. Miten näitä epäkohtia mielestäsi voisi korjata?

---



---

43. Millaisia johtamiseen, työilmapiiriin tai työyhteisön toimintaan liittyviä 'hyviä käytäntöjä' omassa työyhteisössäsi on?

---



---

44. Oletko käyttänyt MediVireen työterveyspalveluja viimeisen vuoden aikana?

Kyllä \_\_\_\_\_ En \_\_\_\_\_

45. Miten toivoisit työterveyspalveluja kehitettävän?

---



---

**Kiitos vastauksistasi!**