

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2005

SISÄLLYS

Saatteeksi	3
1. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
1.1. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina ja henkilöinä	4
1.2. Palvelussuhderakenne	7
1.3. Määräaikaisuus	7
1.4. Osa-aikaisuus	9
1.5. Sukupuolirakenne	10
1.6. Ikärakenne	13
1.7. Koulutusrakenne	15
2. Henkilöstön vaihtuvuus	15
3. Työhyvinvointi	16
3.1. Työhyvinvoinnin kehittäminen	17
3.2. Sairauspoissaolot	18
3.3. Perhepoliittiset poissaolot	20
3.4. Työtaturmat	21

Liitteet

- Liite 1. Humanistisen tiedekunnan henkilöstön määrä ja rakenne
- Liite 2. Kasvatustieteiden tiedekunnan henkilöstön määrä ja rakenne
- Liite 3. Luonnontieteellisen tiedekunnan henkilöstön määrä ja rakenne
- Liite 4. Teknillisen tiedekunnan henkilöstön määrä ja rakenne
- Liite 5. Lääketieteellisen tiedekunnan henkilöstön määrä ja rakenne
- Liite 6. Taloustieteiden tiedekunnan henkilöstön määrä ja rakenne

Saatteeksi

Oulun yliopiston henkilöstöhallinnon ja kehittämisen lähtökohdat on määritelty yliopiston **henkilöstöstrategiassa**, joka on hyväksytty hallituksessa vuonna 2002. Strategian lisäksi yliopistossa on määritelty henkilöstöasioissa noudatettavat periaatteet varmistamaan yhtenäiset toimintalinjat henkilöstöjohtamisessa. Yliopiston **tasa-arvosuunnitelma** on uudistettu keväällä 2004. Yliopiston **hyvinvoinnin kehittämissuunnitelma** vahvistetaan vuosittain yliopiston työsuojelutoimikunnassa.

Henkilöstöpalvelut kokoaa vuosittain henkilöstömääriä ja -rakennetta koskevia tietoja käytettäväksi toiminnan ja talouden suunnittelussa, toiminta- ja vuosikertomuksessa sekä henkilöstöstrategiassa ja tasa-arvosuunnitelmassa määriteltyjen toimintalinjojen seuraamiseen. Ensimmäisen kerran tiedot kerättiin vuonna 2000. Kertomusvuoden tietojen lisäksi esitetään henkilöstömääriä ja -rakennetta koskevia tietoja neljältä kertomusvuotta edeltävältä vuodelta.

Tiedot on koottu kertomusvuoden marraskuun viimeisen päivän tilanteen mukaisina Oulun yliopiston käyttämistä henkilötietojärjestelmistä (Personec FV vuosi 2005, Hevi, HELMI-info). Oulun yliopistossa otettiin vuoden 2005 aikana käyttöön uusi henkilötietojärjestelmä, josta johtuen edellisten vuosien ja kertomusvuoden luvut eivät kaikilta osin ole täysin vertailukelpoisia. Lisäksi lähteenä on käytetty KOTA –tietokantaa, joka on opetusministeriön korkeakoulu- ja tiedeosaston ylläpitämä. KOTA –tietokanta sisältää yliopistojen (tiede- ja taidekorkeakoulut) toimintaa kuvaavia tilastotietoja vuodesta 1981 alkaen. Tunnuksluvuvertailussa on käytetty koko valtionhallinnon ja yliopistokoulutuksen vastaavia lukuja. Tunnuksluvut ovat valtiovarainministeriön julkaisusta Valtion henkilöstötilinpäätös 2004. Tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi vuosilta 2000-2004.

Henkilöstökertomuksen rakenne noudattelee valtiovarainministeriön henkilöstötilinpäätösprojektissa suunniteltua mallia ja se on osa opetusministeriön edellyttämiä tulosneuvotteluasiakirjoja. Henkilöryhmäjakona käytetään pääsääntöisesti yliopiston henkilötietokannoissa olevia jaotteluja. Opetushenkilöstöön luetaan professorit, lehtorit, osastohammaslääkärit, apulaisopettajat, yliassistentit, assistentit ja päätoimiset tuntiopettajat. Tutkijat ja tutkijakoulutettavat muodostavat oman henkilöstöryhmän. Muuhun henkilöstöön kuuluvat opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö, kirjastohenkilöstö, atk-henkilöstö, hallinto- ja toimistohenkilöstö, huolto ja -kiinteistöhenkilöstö sekä apulaisosastohammaslääkärit.

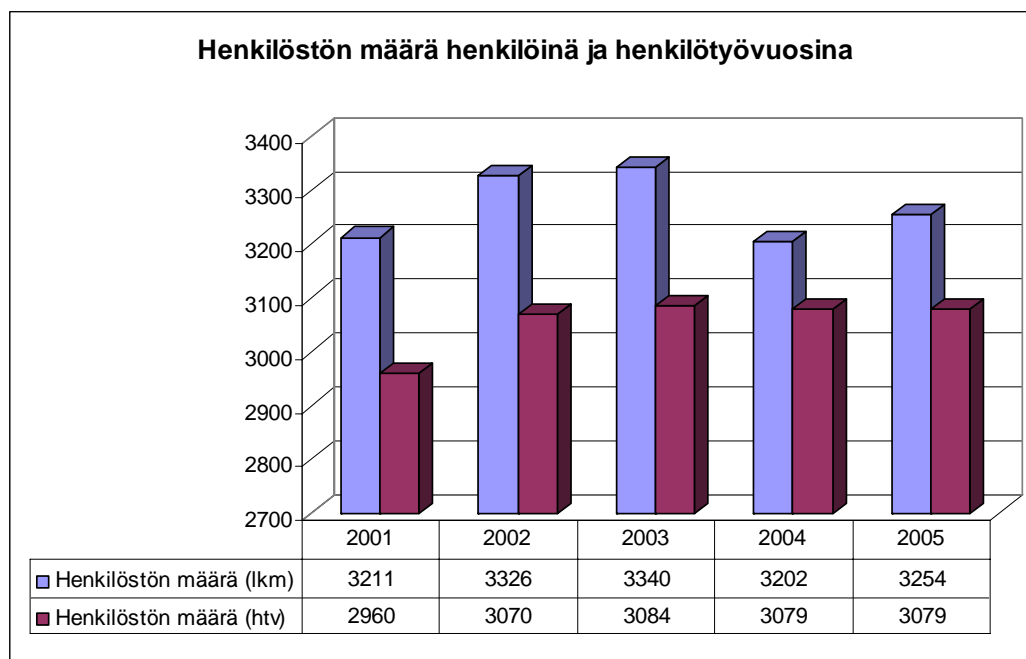
I. Henkilöstön määrä ja rakenne

I.1. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina ja henkilöinä

Seuraavassa tarkastellaan Oulun yliopiston henkilöstöä ja sen kehitystä henkilötyövuosina ja henkilömäärinä kaudella 2001-2005. Henkilötyövuodet ovat KOTA -tietokannan budjetti-
vuosittaisia tilastotietoja ja henkilömäärät henkilötietojärjestelmän (Personec FV /Hevi/ Helmi-
info) kulloisenkin vuoden marraskuun viimeisen päivän tilanteita.

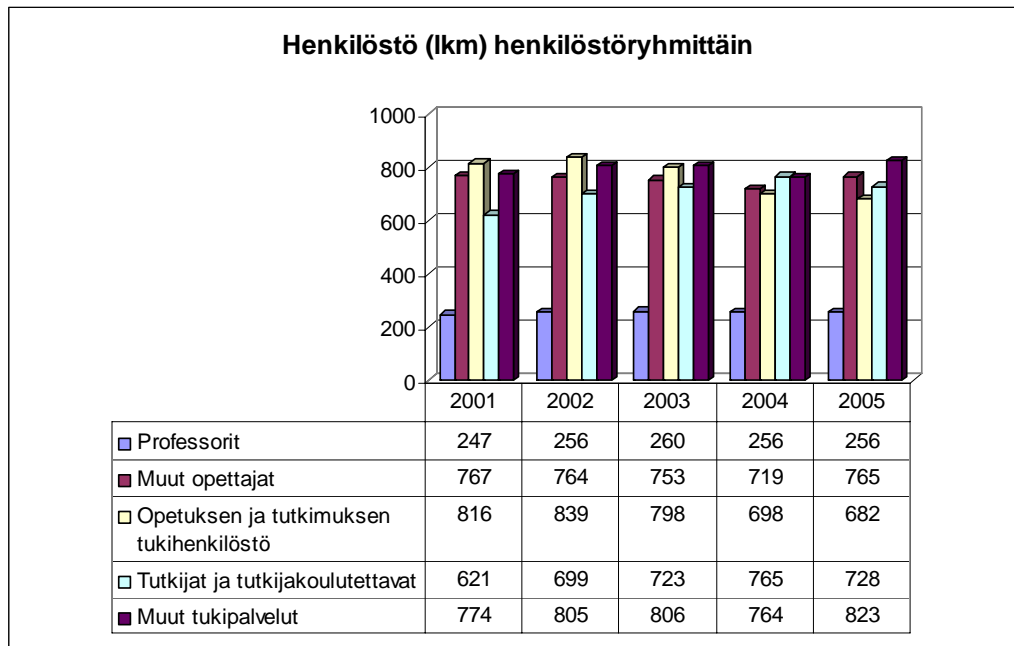
Tarkastelukauden ensimmäisen vuoden aikana yliopistossa tehtiin hieman alle 3000 henkilö-
työvuotta ja kauden neljänä viimeisenä vuonna runsaat 3000 henkilötyövuotta. Koko tarkaste-
lukaudella henkilötyövuosien kasvu on ollut 119. Kertomusvuonna henkilötyövuosia tehtiin
kaikkiaan 3079, juuri saman verran kuin edellisenä vuonna. Henkilötyövuosiin sisältyy sivutoi-
minen tuntiopetus.

Oulun yliopistossa työskenteli marraskuun 2005 lopussa 3254 henkilöä. Lisäystä edelliseen
vuoden vastaavaan ajankohtaan on 52 henkilöä. Koko tarkastelukaudella henkilöstömäärän on
lisääntynyt 43 henkilöllä. Korkeimmillaan henkilöstömäärät ovat olleet vuosina 2002-2003.
Yliopiston Oulun toimipisteessä työskenteli noin 2970 henkilöä ja muiden paikkakuntien yksi-
köissä noin 280 henkilöä.



Lähde: KOTA-tietokanta, Personec FV

Myös henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna ja henkilötyövuosina mitattuna muutokset ovat ol-
leet vähäisiä. Opettajien (853 henkilötyövuotta) määrä väheni yhden henkilötyövuoden, tutki-
joiden ja tutkijakoulutettavien kasvoi 15 henkilötyövuotta (677) ja muun henkilöstön osuus
väheni 14 henkilötyövuotta (1426).



Lähde: Personec FV

- 1) lehtorit, osastohammaslääkärit, apulaisopettajat, yliassistentit, assistentit, päätoimiset tuntiopettajat, harjoittelukoulujen opettajat
- 2) esim. laboraattori, preparaattori, opetushoitaja, konservaattori, projektisihteeri, tutkimusapulainen jne.
- 3) kirjastohenkilökunta, atk-henkilökunta, hallinto- ja toimistohenkilökunta, huolto- ja kiinteistönhuolto henkilökunta, apulais-osastohammaslääkäri

Henkilötyövuodet rahoitusmuodoittain

Vuonna 2005 täydentävällä rahoituksella tehtiin 1004 henkilötyövuotta, joka on 32,6 % Oulun yliopistossa tehdyistä henkilötyövuosista. Täydentävän rahoituksen suhteellinen osuus nousi edelliseen vuoteen verrattuna 0,5 % -yksikköä.

Rahoitusmuoto	2001	2002	2003	2004	2005
Budjettivarat	2056	2081	2092	2095	2075
Ulkopuoliset varat	904	989	992	984	1004
Yhteensä	2960	3070	3084	3079	3079

Lähde: KOTA -tietokanta

Henkilötyövuodet henkilöstöryhmittäin ja rahoitusmuodoittain

	2001	2002	2003	2004	2005
Budjettivarat					
- opettajat	842	842	836	796	809
- tutkijat ja tutkijakoulutettavat	197	211	236	226	180
- muu henkilöstö	891	902	896	950	963
- harjoittelukoulut	126	126	124	123	123
Ulkopuolinen rahoitus					
- opettajat	24	34	35	58	44
- tutkijat ja tutkijakoulutettavat	385	402	426	436	497
- muu henkilöstö	495	553	531	490	463
Yhteensä	2960	3070	3084	3079	3079

Lähde: KOTA -tietokanta

Virkapankki

Yliopisto kehittämis- ja sopeuttamisohjelman (2004-2006) yksi keskeinen väline on ollut virkapankki. Säästötoimenpiteinä virkapankkiin on suunniteltu sopeuttamiskauden aikana 86 vakanssia. Suunnitelma on toteutunut niin, että pankissa oli vuoden vaihteessa 80 vakanssia. Kaikkiaan virkapankissa ja lakkautettuja virkoja on vuonna 2005 ollut 105. Jatkossa tuottavuusohjelman edellyttämät rakennemuutokset mahdollisine palvelukeskuksineen tuovat uusia haasteita sekä virkapankin käytölle että henkilökierrolle. Vuoden 2005 lopulla yliopistossa otettiin käyttöön lupamenettely tukitehtävien täytössä. Kaikkiin vakinaisesti ja määräaikaaisesti täytettäviin tehtäviin tarvitaan lupa henkilöstöpalveluista.

VIRKAPANKKI	Suunnitelma		Toteutunut 12/2005	Virkoja lakkautettu 2005	Toteutunut kaikki yhteensä 2005
	2004	2005-06			
Humanistinen tiedekunta	7,5	7,5	7,5	4	11,5
Kasvatustieteiden tiedekunta	15	15	18	1	19
Luonnontieteellinen tiedekunta	15	15	22		22
Taloustieteiden tiedekunta	3	3	1		1
Lääketieteellinen tiedekunta	9,5	9,5	3	8	11
Teknillinen tiedekunta	22	24	19	2	21
Hallinto	2	6	4	7	11
Kirjasto	4	4	3	3	6
Kielikeskus	1	1	1		1
Koulutus- ja tutkimuspalvelut	1	1	1		1
Muut erillisyksiköt	-	-	-		-
Yhteensä	80	86	79,5	25	104,5

Palkkausmenot

Tarkastelukaudella kokonaispalkkausmenot henkilötyövuotta kohti ovat lisääntyneet suhteellisen tasaisesti. Näyttäisi siltä, että vuonna 2005 palkkausmenot olisivat pienentyneet. Tämä kuitenkin selittyy pääosin eläkemaksun palautuksella, joka kertomusvuonna oli huomattava (n. 1 050 000 euroa). Ilman palautusta palkkausmenot henkilötyövuotta kohti olisivat olleet 40 527 euroa/htv. Keskimääräinen palkkausmeno henkilötyövuotta kohti kertomusvuonna oli 39 319 euroa.

Palkkausmenojen kehitys henkilötyövuotta kohti

	2001	2002	2003	2004	2005
Palkkausmenot 1000 €*)	110 561	117 235	121 317	123 971	123 734
Palkkausmenot €/htv	37 352	38 026	39 185	40 055	39 319

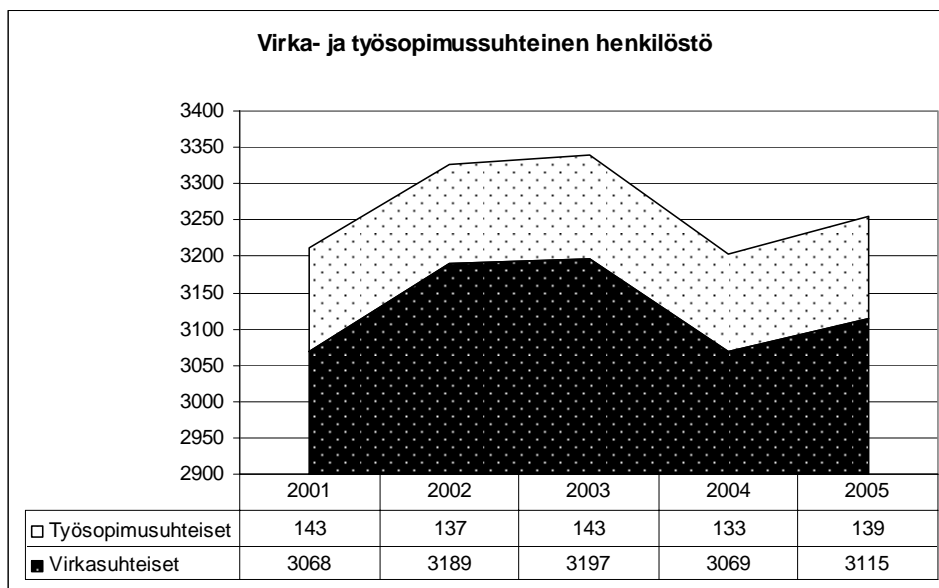
*) sisältävät kuukausipalkat ja sivutoimisen tuntiopetuksen

Työllisyyden hoitovaroin palkattu henkilöstö

Työllisyyden hoitovaroin tehtyjen henkilötyövuosien määrä on 2000-luvulla ollut tasaisessa laskussa. Kun vielä vuonna 2000 työllisyysvaroin tehtiin 107 henkilötyövuotta, niin 2001 määrä lähes puoliintui eli oli 53 henkilötyövuotta. Vuosina 2002-2004 työllisyysvaroin tehtiin runsaat 50 henkilötyövuotta ja kertomusvuonna 25 henkilötyövuotta. Tukityöllistettävien tarjonta valtionhallintoon on viime vuosina vähentynyt huomattavasti.

I.2. Palvelussuhterakenne

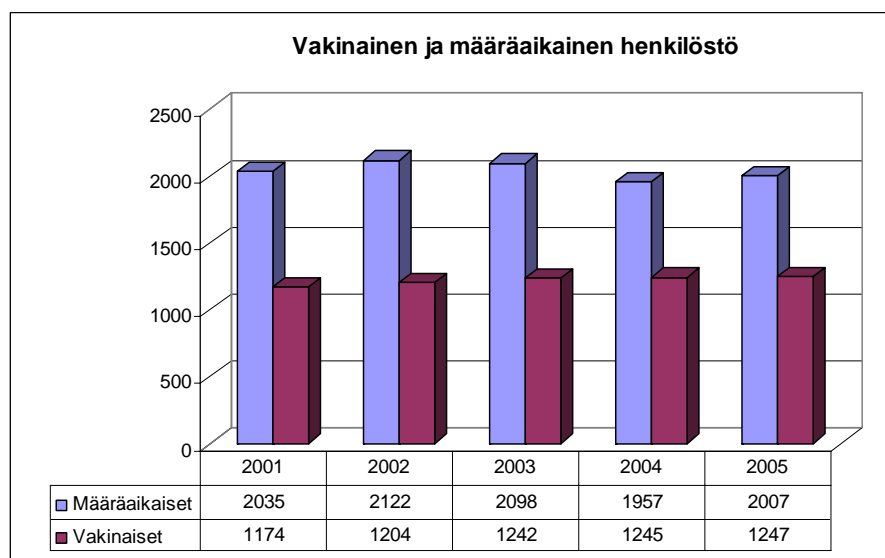
Pääpalvelussuhde on virkasuhde. Koko valtionhallinnossa ja yliopistosektorilla virkasuhteisten osuus on hieman alempi kuin Oulun yliopistossa, jossa vuonna 2005 virkasuhteisia oli 95,7 %. Valtionhallinnossa niitä oli 83,2 % ja yliopistosektorilla 87,5 %. Oulun yliopistossa pääosa työsuhteisesta henkilöstöstä on atk-henkilöstöä.



Lähde: Personec FV

I.3. Määräaikaisuus

Yliopistoissa on keskimääräistä enemmän määräaikaisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä, joka on seurausta yliopistotehtävien erityisluonteesta: tutkimus-, opetus- ja jatkokoulutus-tehtävistä. Myös Oulun yliopistossa henkilöstörakenteen ongelmana on määräaikaisten palvelussuhteiden suuri määrä.



Lähde: Personec FV

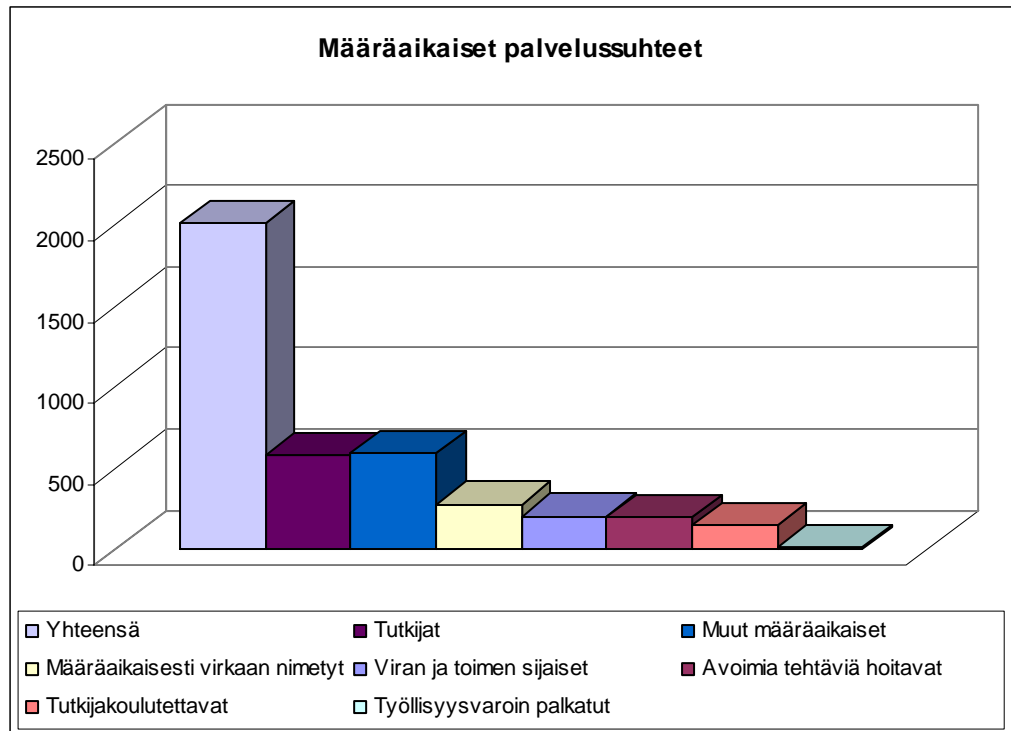
Marraskuun lopussa vuonna 2005 Oulun yliopistossa työskenteli 1247 henkilöä vakinaisessa ja 2007 henkilöä määräaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisia oli noin 61 % kaikista palvelussuhteista. Määräaikainen henkilöstö on lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna 50:llä. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä on lisääntynyt vain muutamalla, siitä huolimatta että vuoden 2005 aikana vakinaistettiin 30 työtehtävää. Kehittämisen- ja sopeuttamisohjelman edellyttämässä virkapankissa olevat tehtävät vaikuttavat vakinaisten palvelussuhteiden kokonaismäärään. Korkeimmillaan määräaikaisten tehtävien määrä on ollut vuosina 2002-2003.

Henkilöstöpoliittisena periaatteena on, että ydintehtävät hoidetaan vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla henkilöstöllä ja vakinaisen henkilöstön osuutta lisätään. Oulun yliopiston vuosien 2004-2006 kehittämis- ja sopeuttamisohjelma sisältää myös suunnitelman työtehtävien vakinaistamisesta. Alla olevasta taulukosta ilmenee miten suunnitelmassa vakinaistettavat tehtävät jakaantuvat tiedekuntien, erillislaitosten ja hallintopalvelujen kesken. Taulukosta käy ilmi myös suunnitelman toteutuminen vuosina 2004-2005. Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteettomasta käytöstä on vuoden 2005 aikana ollut virkamieslautakunnassa / korkeimmassa hallinto-oikeudessa tai käräjäoikeudessa seitsemän (7) tapaus. Yliopisto on joutunut maksamaan korvauksia kahdessa (2) tapauksessa. Osa tapauksista on vielä keskeneräisiä.

Vakinaistettavat tehtävät

	Suunnitelma	Toteutuma 2004	Toteutuma 2005	Toteutuma yhteensä
<i>Humanistinen tiedekunta</i>	2	2	-	2
<i>Kasvatustieteiden tiedekunta</i>	7	3	1	4
<i>Luonnontieteiden tiedekunta</i>	3	4	-	4
<i>Taloustieteiden tiedekunta</i>	1-2	-	-	-
<i>Lääketieteellinen tiedekunta</i>	12	-	11	11
<i>Teknillinen tiedekunta</i>	17	8	1	9
<i>Hallinto</i>	7	9	1	10
<i>Kirjasto</i>	1	-	1	1
<i>Kielikeskus</i>	3	2	1	3
<i>Koulutus- ja tutkimuspalvelut</i>	14	8	6	14
<i>Muut erillisyyksiköt</i>	20	13	8	21
<i>Yhteensä</i>	88	49	30	79

Kun tarkastellaan määräaikaisuuden perusteita, niin kaikista määräaikaisista sijaisista oli 202, avoimia tehtäviä hoitavia 191 (vuonna 2004 170), määräaikaisesti virkaan nimitettyjä 276 (189) ja työllisyysvaroin palkattuja 16 (28) henkilöä. Näiden lisäksi määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 147 (157) väitöskirjaa tekevää tutkijakoulutettavaa ja 581 (599) tutkijaa, joiden palvelussuhteen perusteena useimmiten on opinnäytetyö. Kun kaikista määräaikaisista vähennetään yliopistoille tyypilliset määräaikaisuudet: tutkijat, tutkijakoulutettavat ja määräaikaisesti virkaan nimitetyt sekä työllisyysvaroin palkatut on määräaikaisten osuus n. 30 %.

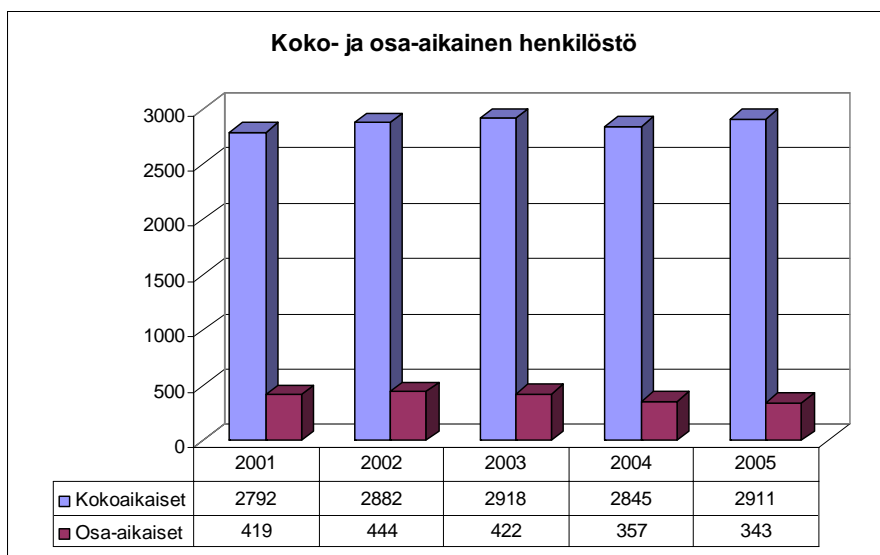


Lähde: Personec FV

Oulun yliopistossa kaikkien määräaikaisten osuus oli noin 61 % ja koko yliopistolaitoksessa 53,3 % ja valtion budjettitaloudessa 26,5%.

1.4. Osa-aikaisuus

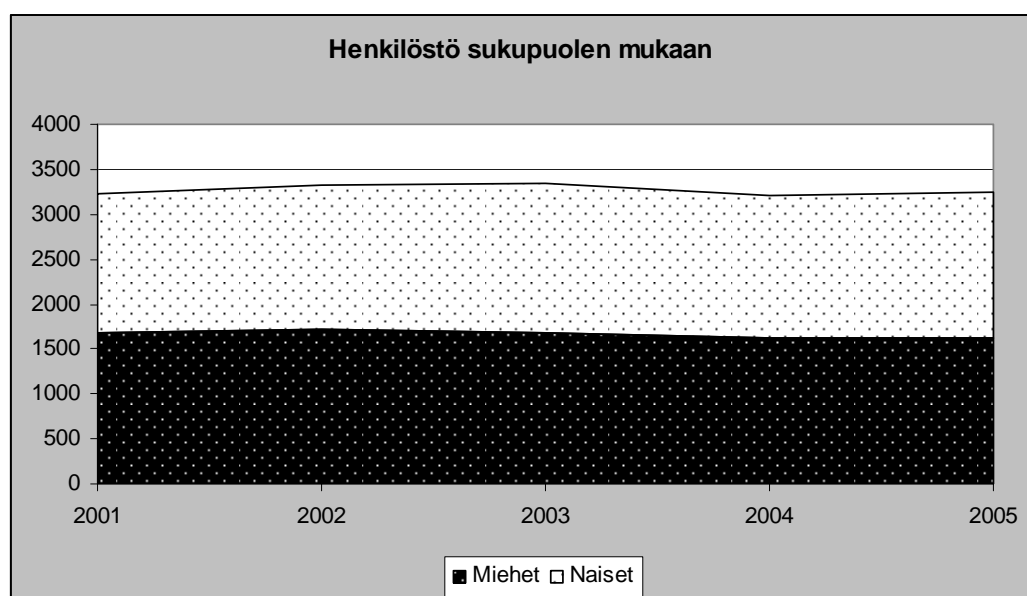
Pääosa yliopiston henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vuonna 2005 osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 10,5 %. Heistä osa-aikaeläkkeellä vuoden 2005 lopussa oli 49 ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä 9 henkilöä. Osa-aikaeläkeläisten määrä on pysytellyt edellisen vuoden tasolla. Koko valtionhallinnossa osa-aikaisia palvelussuhteita vuonna 2004 oli 7,7 %. Vastaavana aikana yliopistokoulutuksessa heidän osuus oli 10,7 %.



Lähde: Personec FV

I.5. Sukupuolirakenne

Oulun yliopistossa henkilöstön sukupuolijakauma kokonaisuutena on tasapainossa. Vuonna 2005 henkilöstöstä naisia oli 50,1 % ja miehiä 49,9 %. Naisten osuus on ensimmäistä kertaa miesten osuutta suurempi. Muutokset edelliseen vuoteen verrattuna oli noin 1,0 % -yksikköä. Valtionhallinnossa naisten osuus on 59,0 % ja yliopistokoulutuksessa 50,5 %. Naiset ovat enemmistönä vakinaisissa palvelussuhteissa. Määräaikaisen henkilöstön enemmistö on miehiä, mikä selittyy sillä, että tutkijoista enemmistö on miehiä. Tutkijoiden tehtävät ovat pääsääntöisesti määräaikaisia. Samasta syystä johtunee, että naisten keski-ikä on korkeampi kuin miesten. Henkilöstöryhmien välisten sukupuolierojen korjaamiseksi yliopiston tasa-arvotoimikunta on tasa-arvosuunnitelmaan kirjannut toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi yliopistossa.



Lähde: Personec FV

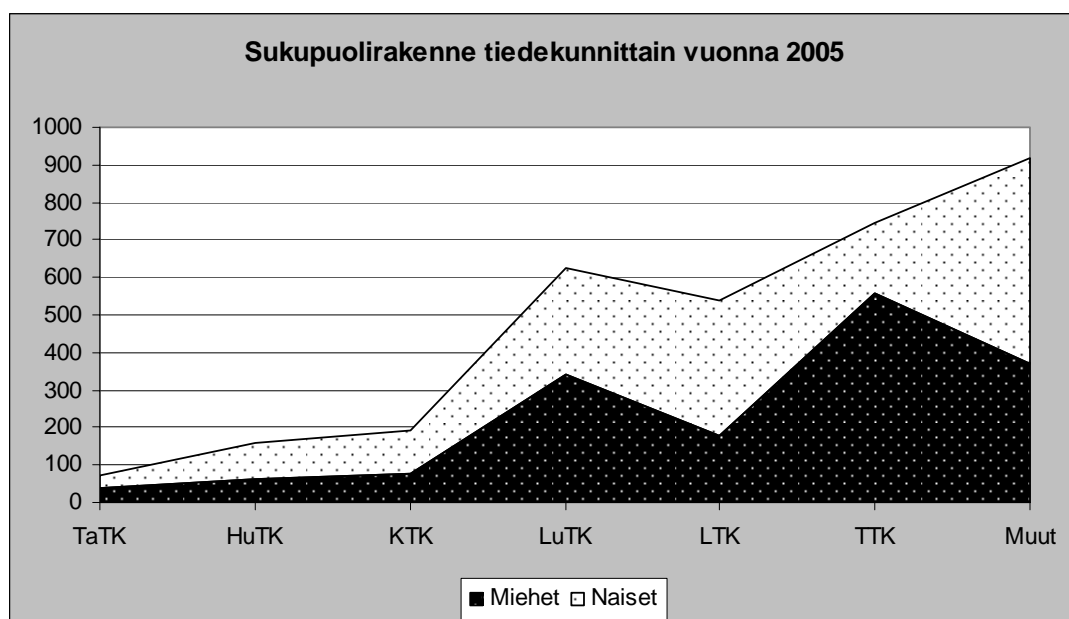
Erot sukupuolirakenteessa näkyvät erityisesti henkilöstöryhmien välillä, kuten seuraavasta taulukosta selviää. Muutokset edellisiin vuosiin verrattuna ovat kuitenkin vähäisiä.

Oulun yliopiston henkilöstö henkilöryhmän ja sukupuolen mukaan

(Lähde:Personec FV)

		2005	
	Yhteensä	Naisia	%
professorit	256	49	19,1
lehtorit	282	144	51,1
osastohammaslääkärit	11	7	63,6
apulaisopettajat	51	27	52,9
yliassistentit	125	43	34,4
assistentit	238	100	42,0
päätoimiset tuntiopettajat	58	33	56,9
opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö	682	326	47,8
kirjastohenkilökunta	99	78	78,8
atk- henkilökunta	100	19	19,0
hallinto- ja toimistohenkilökunta	561	450	80,2
huolto- ja kiinteistönhuolto	62	17	27,4
apulaisosastohammaslääkäri	1	0	0,0
tutkimushenkilökunta	581	265	45,6
tutkijakoulutettavat	147	71	48,3
	3254	1629	50,1

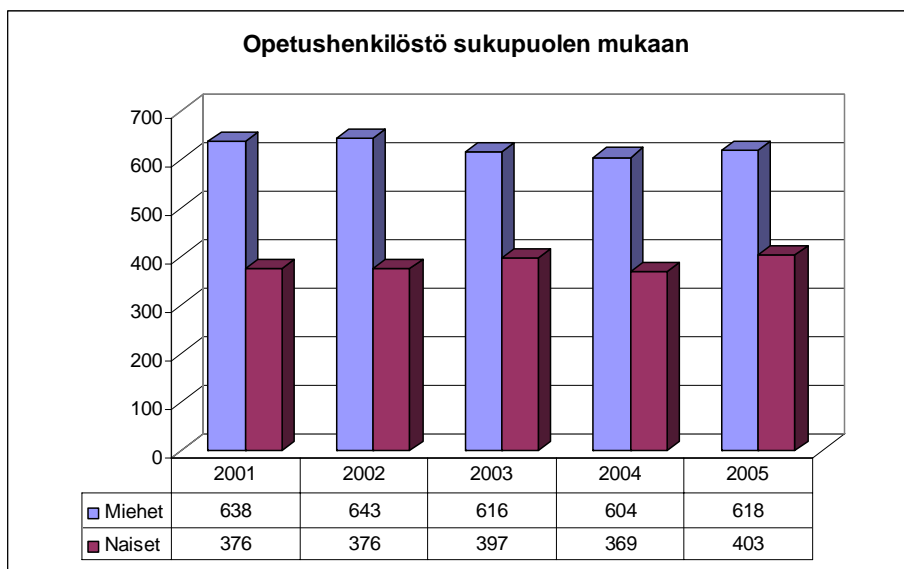
Myös tiedekunnat poikkeavat selkeästi sukupuolirakenteeltaan toisistaan. Henkilökunnasta naisia on enemmistö humanistisessa tiedekunnassa, kasvatustieteiden tiedekunnassa ja lääketieteellisessä tiedekunnassa. Ryhmässä muut, johon kuuluvat erillislaitokset ja hallintopalvelut on naisten osuus henkilöstöstä noin 60 %. Pienin naisten osuus on teknillisessä tiedekunnassa, jossa se on noin 26 % henkilöstöstä, kasvu edelliseen vuoteen verrattuna yksi prosenttiyksikkö.



Lähde: Personec FV

Opetushenkilöstö

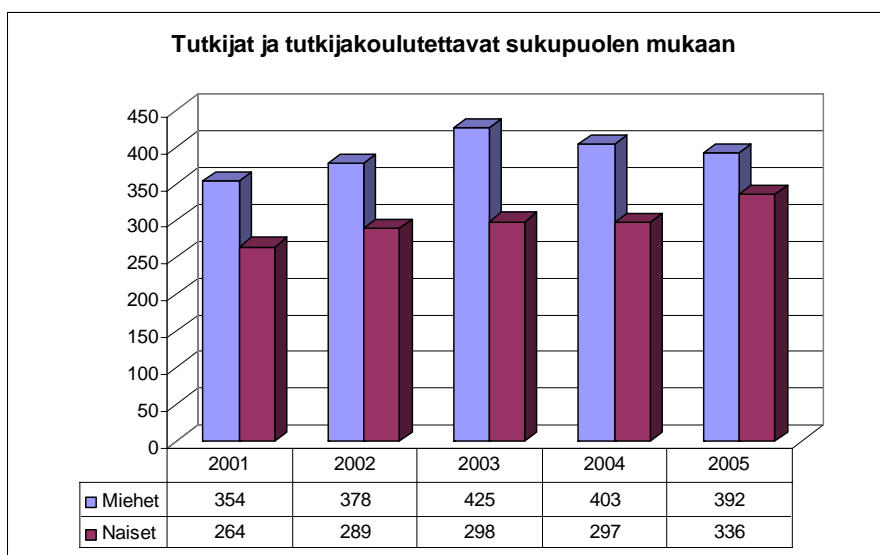
Naisten osuus opettajista on edelliseen vuoteen verrattuna lisääntynyt ja oli marraskuun lopussa 39,4 %, kun se vuonna 2004 oli 37,2 %. Opettajakunnasta suhteellisesti vähiten naisia oli professorien (19,1 %) ja yliassistenttien (34,4 %) viroissa. Naisten osuus näissä ammattiryhmissä on vuosittain kasvanut.



Lähde: Personec FV

Tutkijat ja tutkijakoulutettavat

Tutkimushenkilökunnasta ja tutkijakoulutettavista naisia oli 46,1 %, joka on 3,6% -yksiköä enemmän kuin edellisenä vuonna. Tutkijakoulut ovat lisänneet naisten kiinnostusta jatko-opintoihin ja kertomusvuonna naisten osuus tutkijakoulutettavista lisääntyi noin 3 % -yksikköä edelliseen vuoteen verrattuna. Tutkijakoulutettavista naisia oli runsaat 48,3 %.

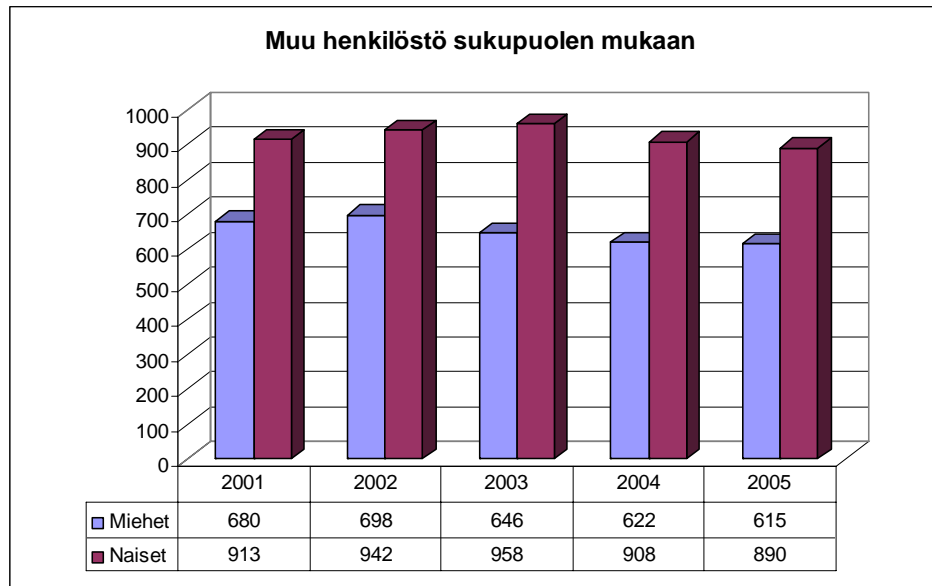


Lähde: Personec FV

Muu henkilöstö

Miesten osuus oli pienin muussa henkilöstössä, jossa heitä oli alle puolet eli 40,8 %. Muusta henkilökunnasta naisia on vähiten atk-henkilöstössä 19,0 % kun se edellisenä vuonna oli 19,8

% Hallinto- ja toimistohenkilöstön tehtävissä miehiä oli suhteellisesti saman verran kuin edellisenä vuonna eli noin 19,8 %.



Lähde: Personec FV

Tasa-arvotyö

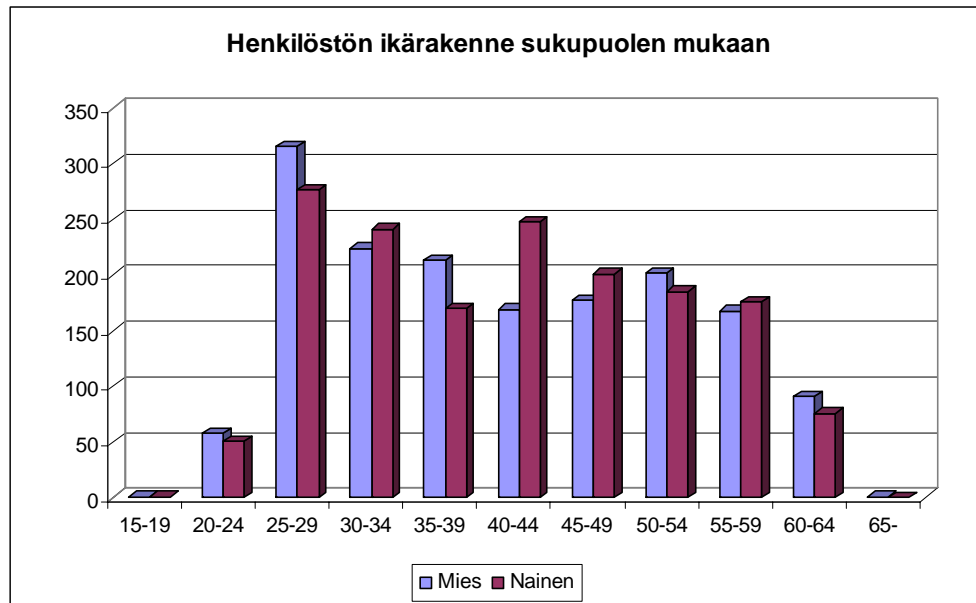
Yliopiston tasa-arvosuunnitelma on uudistettu vuoden 2004 keväällä. Keskeisinä kehittämis-kohteina suunnitelmassa ovat tasa-arvoisen yliopistokulttuurin edistäminen, tasa-arvotyön mieltäminen osaksi esimiestyötä, naisten ja miesten tasa-arvoisen tutkijan uran edistäminen, perhe-elämän ja työn onnistunut yhdistäminen, vaikuttaminen opinto-ohjauksella koulutusala-valintoihin sekä tasa-arvon varmistaminen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotossa. Näitä teemoja on käsitelty koko yliopistoväelle suunnatussa tasa-arvoiltapäivässä. Keskeisenä asiana vuonna 2005 on ollut tiedottamisen kehittäminen tasa-arvotyössä. Yliopiston www.sivuille on suunniteltu omat tasa-arvosivut.

Merkittävänä teemana tasa-arvotyössä on ollut myös esteettömyys yliopistoyhteisössä. Tästä on järjestetty seminaari yhteistyössä ammattikorkeakoulujen ja Lapin yliopiston kanssa. Yliopistolle on nimetty henkilö koordinoimaan esteettömyysasioita.

1.6. Ikärakenne

Tarkastelukaudella henkilöstön keski-ikä on ollut lievässä kasvussa. Kertomusvuonna keski-ikä oli 40,9 vuotta (v. 2004 40,5). Kehitys on samansuuntainen kuin koko valtionhallinnossa. Valtion budjettitaloudessa henkilöstön keski-ikä on 44,5 vuotta. Oulun yliopistossa vuonna 2005 naisten keski-ikä oli 41,1 vuotta ja miesten vastaavasti 40,8 vuotta.

Oulun yliopiston henkilöstöstä liki 57 % sijoittuu ikäryhmään 25 – 44 ikävuotta. Suurimman yksittäisen ikäryhmän muodostavat 25 – 29-vuotiaat. Heitä on 18,3 % henkilöstöstä. Seniori-ikäisiä eli 45 vuotta täyttäneitä on runsaat 39,7 %. Koko valtionhallinnossa heidän osuutensa on 52,0 ja yliopistokoulutuksessa 39 %.



Lähde: Personec FV

Henkilöstön ikärakenteessa on havaittavissa eroja myös tiedekuntien välillä. Nuorinta henkilöstö on teknillisessä ja taloustieteiden tiedekunnassa, joissa molemmissa henkilöstön keski-ikä on 36,8 vuotta. Iäkkäintä henkilöstö on kasvatustieteiden tiedekunnassa, jossa keski-ikä 46 vuotta. Tähän sisältyy myös harjoittelukoulujen henkilöstö.

Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan Oulun yliopistossa ja yliopisto kulutuksessa (Lähde: Personec FV, 30.11.2005, VM 5/2005)

Ikäryhmä	Miehet	Naiset	Yhteensä	%osuus	Yliopistokoulutus	
					lkm	%
15-19	1	1	2	0,1	20	0,1
20-24	58	51	109	3,6	1733	5,5
25-29	315	276	591	18,3	6014	19,2
30-34	224	241	465	13,7	4234	13,5
35-39	213	170	383	11,8	3935	12,6
40-44	169	248	417	12,8	3681	11,7
45-49	177	201	378	11,9	3467	11,1
50-54	202	185	387	12,1	3434	11,0
55-59	168	176	344	10,5	3250	10,4
60-64	91	76	167	5,2	1543	4,9
65-	1	0	1	0,0	25	0,1

Henkilöstön keski-ikä henkilöstöryhmittäin

Lähde: Personec FV

	keski-ikä vuonna 2004	keski-ikä vuonna 2005
Professorit	51,9	52,1
Lehtorit	48,2	47,8
Osastohammaslääkärit	49,0	49,7
Apulaisopettajat	42,7	42,8
Yliassistentit	42,3	42,2
Assistentit	32,5	32,5
Päätoimiset tuntiopettajat	39,3	39,1
Tutkimushenkilökunta	35,0	34,4
Apuhenkilökunta	39,8	39,7
Kirjastohenkilökunta	47,8	48,1
Atk-henkilökunta	41,6	41,7
Hallinto- ja toimistohenkilökunta	44,6	44,5
Huolto- ja kiinteistöhenkilökunta	47,7	47,3
Apulaisosastohammaslääkärit		29,0
Tutkijakoulutettavat	30,3	29,8

1.7. Koulutusrakenne

Oulun yliopiston henkilöstöstä ammattitutkinnon suorittaneita on 93,3 %. Enemmistö eli 71,9 % on suorittanut joko korkeakoulu- tai yliopistotason tutkinnon. Koko valtionhallinnossa korkea-asteen tutkinnon suorittaneita on 64,2 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita Oulun yliopiston henkilöstöstä on 59,2 %, vastaavasti valtionhallinnossa heitä on 37,1 %. Tutkijakoulutuksen saaneita valtionhallinnon henkilöstöstä on 8,2 %. Oulun yliopistossa heitä on neljännes eli 25 % henkilöstöstä. Miehistä tutkijakoulutuksen saaneita on runsaat 33,1 ja naisista 16,8. Yleissivistävä koulutus on naisilla hiukan useammin kuin miehillä.

Koulutusaste (lähde: Personec FV)

Koulutusaste	Mies	Nainen	Yhteensä	%	Yliopistokoulutus	
					lkm	%
Tutkijakoulutus	539	275	814	25,0	7545	24,1
Ylempi korkea-aste	528	586	1114	34,2	10639	34,0
Alempi korkea-aste	49	72	121	3,7	1768	5,6
Alin korkea-aste	72	221	293	9,0	2742	8,8
Keskiaste	333	360	693	21,3	6877	21,9
Tutkinnon suorittaneet	1521	1514	3035	93,3	29571	94,4
Yleissivistävä/Perusaste	104	115	219	6,7	1765	5,6
Yhteensä	1625	1629	3254	100	31336	100

2. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuden syiden seuranta on toistaiseksi jäänyt vähäiseksi. Jatkossa siihen on syytä kiinnittää parempaa huomiota, jotta yliopistossa voitaisiin turvata riittävä ja laadukas työvoima.

Vuonna 2005 yliopistosta erosi 179 henkilöä, vastaava luku edellisenä vuonna oli 156. Eläkkeelle heistä siirtyi 32. Tarkastelukaudella eläkkeelle siirtyminen on ollut suhteellisen tasaista, joskin suunta on ollut nouseva. Vuosittain on tehty noin 30 eläkepäättöstä. Osa-aikaeläkkeellä vuoden 2005 lopussa oli 49 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneistä vanhuuseläkkeelle siirtyi 18, varhennetulle vanhuuseläkkeelle 3, yksilölliselle varhaiseläkkeelle 2 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 9

henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin noin 64 vuoden iässä, varhennetulle vanhuuseläkkeelle 61,5 vuoden, yksilölliselle varhaiseläkkeelle 62 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 56 vuoden iässä. Vuoteen 2011 mennessä 65-vuoden iän saavuttaa 221 henkilöä. Lukumäärä sisältää myös määräikäisen henkilöstön. Yksilöllisestä eläkeiästä johtuu, ettei eläkkeelle siirtävistä ole saatavissa tarkkaa lukumäärää. Käytettävissä olevien tietojen perusteella on kuitenkin ennustettavissa, että kuluva vuosikymmenen lopulla ja vuosikymmenen vaihteessa eläkkeelle siirtyminen tulee selvästi lisääntymään. Vuoteen 2011 mennessä 63 vuoden iän saavuttaa noin 300 henkilöä. Professoreista 27,8 % saavuttaa 65 vuoden iän vuoteen 2011 mennessä, muusta opettajakunnasta noin 5,4 % ja muusta henkilöstöstä 7,4 %.

65 vuoden iän saavuttaminen henkilöstöryhmittäin

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Yhteensä
Professorit	4	9	6	13	18	21	71
Muut opettajat	2	2	7	9	11	8	39
Tutkija ja tutkija-koulutettavat		1	2	3	3	1	10
Muu henkilöstö	5	8	22	22	18	33	108
Yhteensä	11	20	37	47	50	63	221

Lähde: Personec FV

3. Työhyvinvointi

3.1. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Vuoden 2005 henkilöstön ja työhyvinvoinnin kehittämisen painopisteenä on ollut yliopiston kokonais- ja henkilöstöstrategian mukaisesti työyhteisöjen ja esimiestyön kehittäminen. Erityisesti on korostettu esimiesten avainroolia työyhteisön hyvinvoinnin turvaajana.

Yliopiston hyvinvoinnin kehittämissuunnitelma vahvistetaan vuosittain yliopiston työsuojelutoimikunnissa.

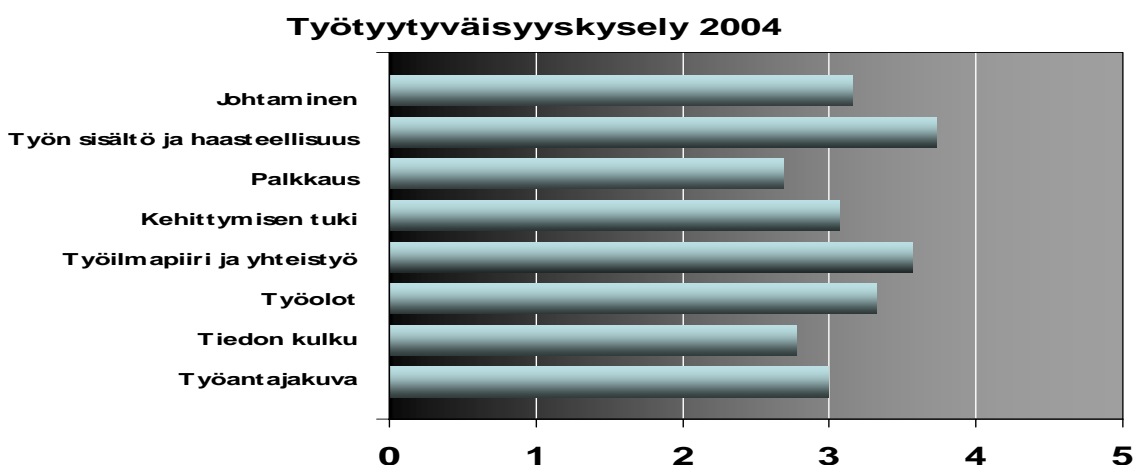
Työtyytyväisyys

Yliopiston koko henkilöstön työtyytyväisyyttä arvioitiin marras-joulukuussa 2004 toteutetulla työtyytyväisyyskyselyllä. Kyselyn tuloksia on vuoden 2005 aikana käsitelty ja hyödynnetty yliopiston työyksiköissä. Kyselyn pohjalta on muutamissa työyhteisöissä tehty kehittämissuunnitelmia.

Kysely tehtiin valtionhallinnossa yleisesti käytetyllä työtyytyväisyysbarometrillä. Barometrillä kartoitetaan tyytyväisyyttä johtamiseen, työn sisältöön työyhteisön ilmapiiriin, työoloihin, tiedonkulkuun ja palkkaukseen. Kyselyyn vastasi 34 % yliopiston henkilöstöstä. Vastaajista naisia oli hiukan yli puolet. Vajaa puolet vastaajista oli vakinaisessa palvelussuhteessa. Vastaajat jakaantuivat kaikkiin henkilöstöryhmiin tasaisesti, kolmannes opetushenkilöstöä, kolmannes tutkimushenkilöstöä ja kolmannes muuta henkilöstöä.

Tulosten mukaan henkilöstön tyytyväisyys työhön ja työpaikkaan oli valtionhallinnon keskiarvojen mukaista, joillakin osa-alueilla tulokset olivat jopa paremmat. Erityisesti työn sisältö ja haastavuus saivat kiitosta, tämä oli monen vastaajan mielestä yliopistotyön paras puoli. Työilmapiiriä ja yhteistyötä koskevat kysymykset saivat paremmat keskiarvot kuin valtiolla keskimäärin. Kehittämiskohteita yliopistolla olivat erityisesti palkkaus ja tiedon kulku; uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon liittyikin runsaasti odotuksia. Tiedon kulun osalta odotuksia oli työyhteisön asioiden valmistelun ja päätöksenteon avoimuuteen sekä yleensäkin lähityöh-

teison viestintään. Työolojen osalta tyytymättömiä oliin työpaikan määräaikaaisuuteen, tyytyväisiä taas työtiloihin ja -välineisiin.



Erittäin tyytymätön = 1, tyytymätön = 2, ei tyytyväinen eikä tyytymätön = 3, tyytyväinen = 4, erittäin tyytyväinen = 5.

Kysely uusitaan joka toinen vuosi.

Osaamisen kehittäminen

Painopisteinä ovat niin henkilöstön kehittämisessä kuin hyvinvoinnin edistämisessä olleet henkilöstöstrategian mukaisesti työyhteisöjen ja esimiestyön kehittäminen. Esimiehille on toteutettu omaa henkilöstöjohtamisen valmennusohjelmaa. Henkilöstön kanssa käytävien kehityskeskustelujen tarvetta on korostettu ja työyksiköille on järjestetty keskusteluvalmennusta. Kaikkia esimiehiä on valmennettu uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon, koulutuksella on valmistauduttu mm. palautteen antamiseen ja henkilöarviointien tekemiseen.

Henkilöstöpalvelut toteutti syksyllä 2004 esimiehille suunnatun kyselyn kehityskeskustelujen käymisestä ja työsuunnitelmien laatimisesta. Keskusteluja käytiin jo ennen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa kaikissa yksiköissä, vähiten kuitenkin teknillisessä ja lääketieteellisissä tiedekunnissa. Työsuunnitelmat olivat lähes sataprosenttisesti käytössä humanistisessa, kasvatustieteellisessä ja luonnontieteellisessä tiedekunnassa.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton valmistelu vuonna 2005 on pakottanut kehityskeskustelujen käymiseen koko henkilökunnan kanssa. Opetushenkilökunnan osalta henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi tapahtuu työsuunnitelmien pohjalta ja näin myös työsuunnitelmakäytännöt kehittyvät.

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on henkilöstöjohtamisen valmiuksien kehittäminen, toiminnan edellyttämän ammattitaidon lisääminen sekä osaamisen kehittämisen tukeminen. Henkilöstöjohtamisen valmiuksien lisäämistä on tuettu laitosjohtajavalmennuksessa, esimiesten valmennusohjelmassa, upj-koulutuksissa sekä tutkimusryhmien vetäjille suunnatussa koulutusohjelmassa. Henkilöstölle on järjestetty atk- ja kielikoulutusta yhteistyössä Oulun yliopiston Koulutus- ja tutkimuspalveluiden kanssa. Toimisto- ja laboratoriohenkilöstön koulutustarpeita on kartoitettu erillisissä suunnitteluryhmissä, ja työn tuloksena on toteutettu alojen erityis-

kurseja. Opetuksen kehittämissyksikkö on toteuttanut yliopistopedagogista koulutusta opetushenkilökunnalle sekä kurssimuotoisesti että laitospohjaisesti. Erityisen voimakkaasti on kasvanut tieto- ja viestintätekniikan opetusikäkoulutus.

Henkilöstökoulutuksen tavoitettavuuden ja hallinnoinnin parantamiseksi on otettu käyttöön henkilöstökoulutuksen portaali, jonka ylläpito on hajautettu eri koulutusta antaviin yksiköihin. Portaali toimii kouluttajan työvälineenä koulutusten koordinoinnissa, hallinnoinnissa ja tilastoinnissa. Henkilökunnalle portaali tarjoaa mahdollisuuden koulutusten hakemiseen eri teemojen mukaan sekä ilmoittautumisen koulutuksiin. Osaamisen kartoittamisen mahdollisuuksia ja menetelmiä henkilöstön kehittämisen tueksi yliopistossa on selvitetty ja työtä jatketaan.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Henkilöstöhallinnon merkittävin kehittämishanke vuonna 2005 on ollut uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto. Se on työllistänyt koulutuksineen ja arviointineen koko yliopistoyhteisön henkilöstöä, erityisesti esimiehiä, henkilöstöhallintoa, tiedekuntien hallintoa ja luottamusmiehiä. Käyttöönottovaiheessa on tiedotettu ja koulutettu koko henkilöstöä. Erityisesti koulutusta on annettu arviointityötä tekeville n. 250 esimiehelle. Koulutusta on annettu upj-sisällöistä, kehityskeskustelukäytännöistä ja palautteen antamisesta. UPJ:n käyttöönoton ensimmäinen vaihe saatiin toteutettua aikataulussaan suhteellisen onnistuneesti.

Kuntoutus

Henkilöstölle on järjestetty kuntoutusta sekä työterveyshuollon varhaiskuntoutusryhminä (vire –ryhmät) että ammattiperusteisina kuntoutusryhminä (mm. professorit, esimiehet, lehtorit ja toimistohenkilöstö) yliopiston hyvinvointisuunnitelman mukaisesti. Henkilöstön jaksamista on pyritty tukemaan kuntoutuksien määrää lisäämällä. Kelan rahoittamia, yliopistolle räätälöityjä kuntoutusryhmiä on haettu vuosittain aikaisempaa enemmän. Kuntoutuksessa oli vuonna 2005 100 henkilöä (v. 2004 88 henkilöä, vuonna 2003 55 henkilöä). Kuntoutusjakson pituus vaihtelee yleensä 20- 35 päivään.

Biologian laitoksella ja kielikeskuksessa on käynnissä valtiokonttorin osittain rahoittama KAI-KU-työhyvinvointihanke. Kaiku –rahoitusta on saatu myös harjoittelukoulujen rehtorien valmennusohjelmaan.

Muu hyvinvointi

Yliopistoon perustettiin yhteistyössä ylioppilaskunnan kanssa opiskelijoiden hyvinvointiryhmä. Ryhmässä ovat edustettuina mm. ylioppilaskunta, YTHS ja yliopiston eri yksiköt. Ryhmän tehtävänä on kehittää opiskelijoiden hyvinvointiin vaikuttavia asioita.

Merkittävänä kehittämiskohteena on ollut esteettömyys yliopistoyhteisössä. Yliopistolle on nimetty yhteyshenkilö, jonka tehtävänä on koordinoida esteettömyyteen vaikuttavia asioita. Tasa-arvotoimikunta järjesti esteettömyysseminaarin syksyllä 2005 yhteistyössä ammattikorkeakoulujen ja Lapin yliopiston kanssa.

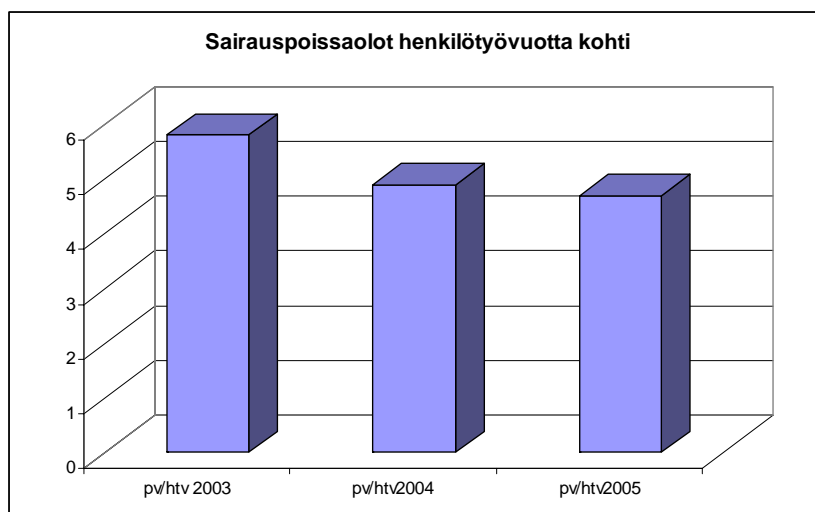
Työhyvinvointia ja työssä jaksamista on edistetty henkilöstökoulutuksella, erityisesti yliopiston henkilöstölle suunnatuilla liikuntaohjelmilla ja tukemalla kulttuuripalveluihin osallistumista ja järjestämällä yhteisiä tilaisuuksia.

Työsuojelussa on jatkettu työpaikkojen riskianalyysikartoituksia.

3.2. Sairauspoissaolot

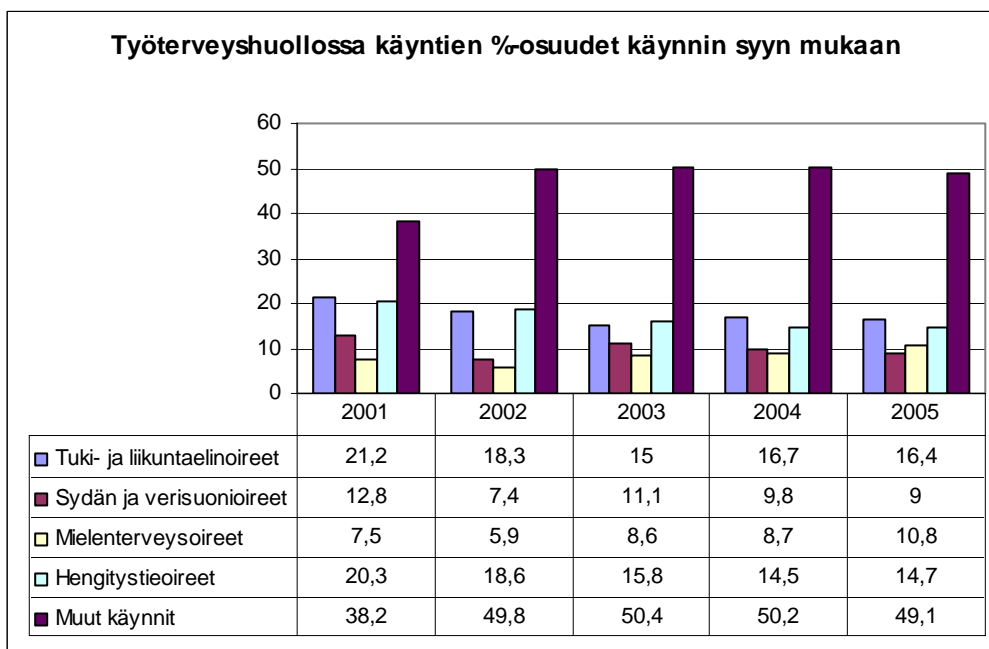
Sairauspoissaolojen määrän arviointia yliopistoissa vaikeuttaa erityisesti opetus- ja tutkimushenkilöstön (kokonaistyöajassa oleva henkilöstö) pyrkimys järjestää työnsä lyhyiden sairaustapausten aikana ilman poissaoloja.

Vuonna 2005 Oulun yliopistossa koko henkilöstöllä sairauspoissaoloja oli 4,7 työpäivää henkilötyövuotta kohti (v. 2004 4,9). Poissaolot ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna vajaa 0,2/htv. Koko valtionhallinnossa sairauspoissaoloja oli 8,8 työpäivää henkilötyövuotta kohti, kaikissa yliopistoissa 5,2 pv/henkilötyövuosi. Keskimääräisen sairausloman kesto yliopistossa 5,8 päivää/sairaustapaus, koko valtionhallinnossa vastaava luku on 4,9.



Lähde: PersonecFV

Pääosa sairauspoissaoloista on lyhyitä 1-3 päivän poissaoloja. Lyhyiden poissaolojen osuus on edellisten vuosien tasoa ja oli 69,2 % sairaustapauksista (v. 2004 70,7 %). Koko valtionhallinnossa niiden osuus on 70,4 % sairaustapauksista. Niiden henkilöiden osuus, joilla ei ole ollut koko vuonna sairauspoissaoloja on yliopistossa 66 %.



Lähde: Medivire Oy. Ei sisällä terveystarkastuksia

Työterveyshuollossa käyntejä aiheuttavat edellisten vuosien tapaan eniten tuki- ja liikuntaelinsä sekä hengitystieoireet. Muita merkittäviä syitä ovat mielenterveysoireet sekä sydän- ja verisuonioireet. Mielenterveysoireisiin perustuvat käynnit ovat lisääntyneet edellisvuosiin verrat-

tuna. Vuonna 2005 terveydenhuollossa käyntejä oli kaiken kaikkiaan n. 8500 käyntiä (v.2004 runsaat 8200).

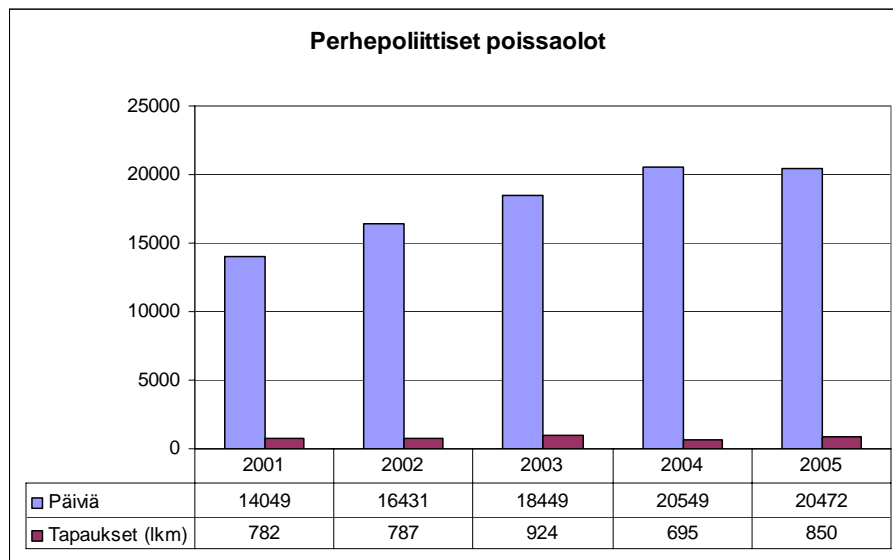
Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2005 yliopistosta 9 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 6 henkilöä. Kaikkiaan eläketapahtumia oli 32. Työkyvyttömyyseläkkeiden perusteita ei voida tilastoida yliopistokohtaisesti, mutta valtiokonttorin tilastojen mukaan yliopistoista jätään mielenterveysperusteisesti merkittävästi enemmän kuin muualta valtionhallinnosta.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2005 henkilötyövuotta kohti olivat 298 euroa, josta ennalta ehkäisevän työterveyshuollon osuus oli noin 113 euroa ja sairaanhoidon osuus 185 euroa. Kaikissa yliopistoissa työterveyshuollon kustannukset henkilötyövuotta kohti olivat keskimäärin vajaa 300 euroa/henkilötyövuosi, koko valtionhallinnossa n. 400 euroa / henkilötyövuosi. Vuonna 2004 vastaavat kokonaiskustannukset Oulun yliopistossa henkilötyövuotta kohti olivat 270 euroa.

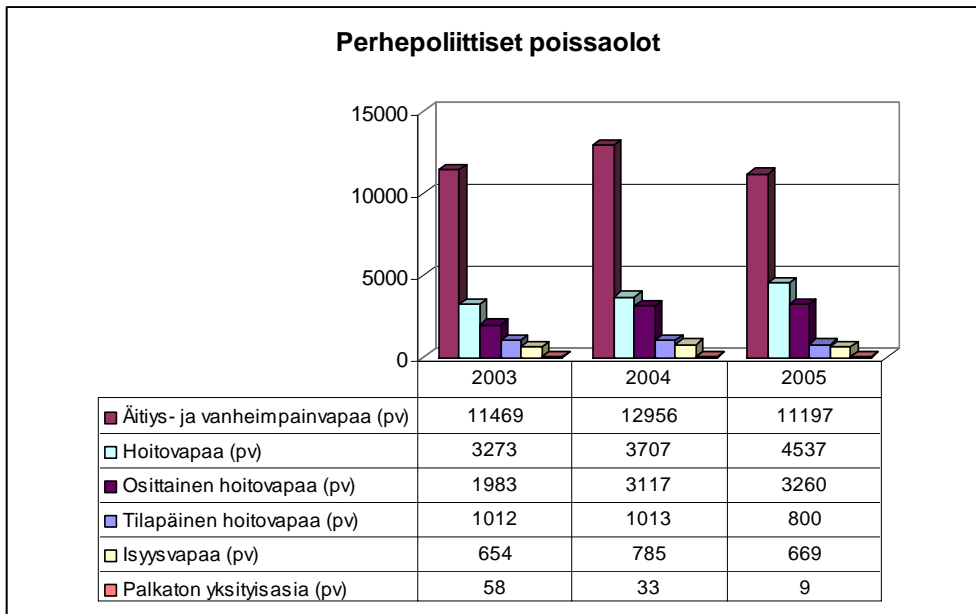
Terveydenhuollon kokonaiskustannukset olivat 918 700 euroa, josta KELA korvaa 50 – 60 %:iin. Kokonaiskustannukset edellisenä vuonna olivat n. 830 000 euroa. Kustannukset ovat nousseet sekä ennalta ehkäisevän terveydenhuollon että sairaanhoidon puolella. Työterveyshuolto kilpailutettiin vuonna 2003 ja Medivire Työterveyspalvelut Oy:n kanssa tehty uusi sopimus tuli voimaan vuoden 2004 alusta.

3.3. Perhepoliittiset poissaolot

Perhepoliittisilla poissaoloilla tarkoitetaan äitiys-, isyys-, vanhempainvapaita ja hoitovapaita. Poissaolopäivät ovat tarkastelujaksolla säilyneet aikaisempien vuosien tasolla, mutta tapausten lukumäärä on lisääntynyt.



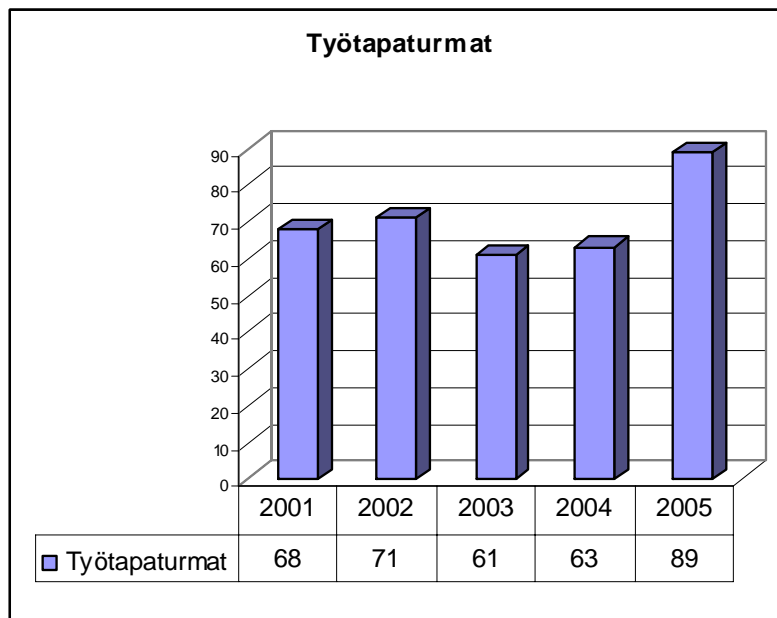
Lähde: Personec FV

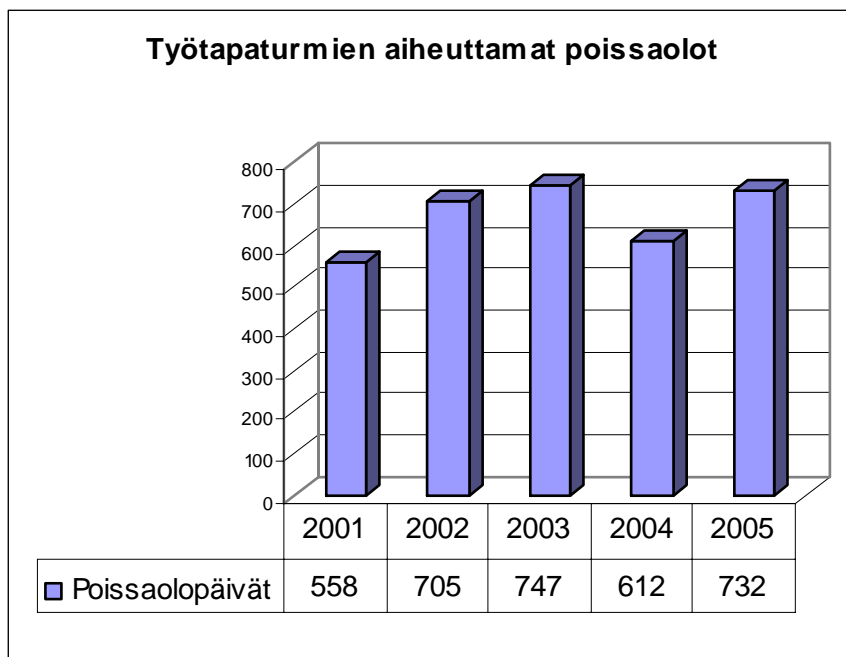


Lähde: Personec FV

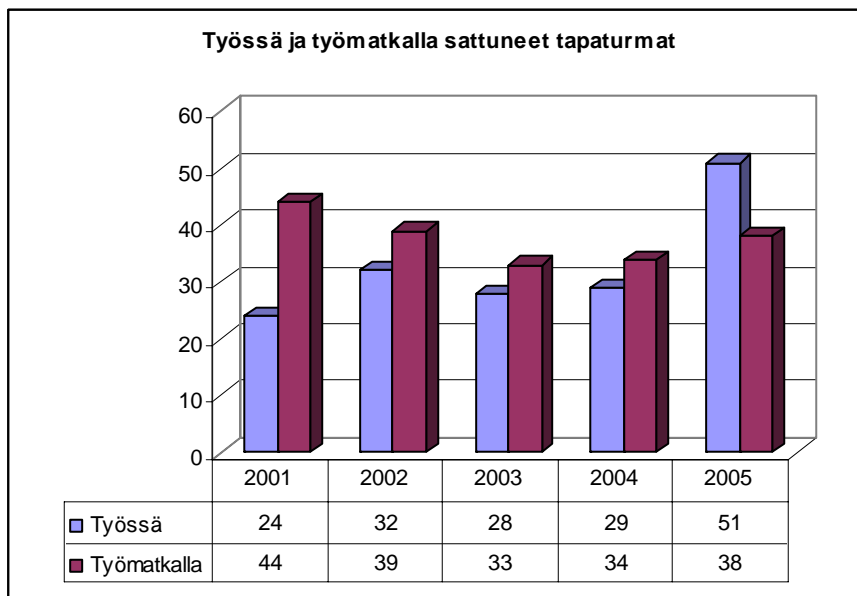
3.4. Työtaturmat

Yliopiston henkilöstölle sattuu vuosittain n. 60-70 työtaturmaa. Vuonna 2005 tapaturmia oli 89 ja edellisenä vuonna niitä oli 63. Tapaturmien määrä on siis lisääntynyt viime vuonna merkittävästi aikaisempien vuosien määriin verrattuna. Tapaturmista aiheutuvia poissaoloja oli kertomusvuonna yhteensä 732 päivää keskimäärin 8,2 päivää työtaturmaa kohti. Koko valtionhallinnossa poissaolopäiviä tapaturmaa kohti oli 13,2.





Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli keskimäärin 0,23 työpäivää henkilötyövuosi. Valtionhallinnossa vastaava määrä on 0,3 työpäivää. Lähes puolet työtapaturmista sattui työmatkalla (38 tapausta). Työmatkatapaturmat ovat olleet pääosassa liukastumisia ja pyöräilyvammoja. Tapaturmia sattuu eniten teknillisessä ja luonnontieteellisessä tiedekunnassa.



Lähde: Personec FV

Työturvallisuuslain edellyttämä työyksikköjen riskienarviointityötä on jatkettu eri yksiköissä lähinnä työterveyshuollon työpaikkaselvitysten yhteydessä. Riskienarviointi käynnistettiin ja koulutusta on järjestetty ensin niissä laboratorioissa, joissa käsitellään kemiallisia aineita. Koulutus ja riskienarviointi laajennetaan koskemaan kaikkia yliopiston yksiköitä.