

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2004

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO.....	1
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	2
2.1	HENKILÖTYÖVUODET.....	2
2.2	HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ.....	4
2.3	VAKINAINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ	6
2.4	HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	9
3	HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE.....	10
4	HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE	12
5	PALKKAKUSTANNUKSET	13
6	HENKILÖSTÖN TYÖKYKY JA HYVINVOINTI.....	14
6.1	TYÖILMAPIIRI JA HYVINVOINTI	14
6.2	SAIRAUUS- JA TAPATURMAPOISSAOLOT	16
6.3	KUNTOUTUS.....	18
6.4	ELÄKÖITYMINEN	18
6.5	TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	19
7	HENKILÖSTÖKOULUTUS	20
8	TYÖVOIMAKUSTANNUKSET.....	21
9	LOPUKSI.....	22

1 JOHDANTO

Jyväskylän yliopiston henkilöstöstrategiassa todetaan, että yliopisto laatii vuosittain henkilöstökertomuksen, joka noudattaa valtion yleisohjeita henkilöstötilinpäätöksen laatimisesta. Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa organisaation johdolle, henkilöstöasioista vastaaville ja henkilöstölle tietoa henkilöstövoimavarojen määrän ja rakenteen kehittymisestä, työajan käytöstä, kustannuksista, pätevyydestä ja sen kehittämisestä sekä henkilöstön tilasta. Mahdollisimman hyvä tietämys henkilöstövoimavaroista ja niiden kehittämisestä tukee tulevaisuuden toiminnan suunnittelua sekä henkilöstövoimavarojen johtamista ja siihen liittyvää päätöksentekoa.

Henkilöstökertomuksessa on tiedot esitetty koko yliopistoa koskevana. Kertomuksen liiteosassa on useimpien tietojen osalta ao. tiedot esitetty tarkemmalla jaottelulla, mm. tiedekunnittain/erillislaitoksittain. Kertomukseen on sisällytetty ensimmäistä kertaa yliopiston sisäisten tulossopimusten mukaiset henkilötyövuositavoitteet ja niiden toteutuminen tiedekunnittain ja erillislaitoksittain.

Henkilöstön hyvinvointia on kuvattu työkyky-, työuupumus- ja työhyvinvointi-indeksein. Kertomus sisältää myös Jyväskylän yliopiston vuoden 2004 toimintakertomuksen liitetietoihin sisältyvät henkilöstötiedot.

Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu pääosin henkilöstöjärjestelmästä, jonka käyttöä on tarkoitus edelleen kehittää siten, että jatkossa saadaan laajemmin yksikötasoisia ja henkilöstöryhmittäisiä tietoja, välillisten työvoimakustannusten tietoja sekä tietoja henkilöstön tilasta. Tarkoitus on, että henkilöstökertomus/-tilinpäätös toimii mahdollisimman hyvin henkilöstön ohjausjärjestelmien, henkilöstöstrategian, toiminta- ja taloussuunnittelun ja tulossopimusneuvottelujen tukena.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilötyövuodet

Yliopiston henkilöstö henkilötyövuosina (Normaalikoulu mukana)

	2002			2003			2004			yht.
	yo-budj. varoin	ulkopuol. varoin	yht.	yo-budj. varoin	ulkopuol. varoin	yht.	yo-budj. varoin	ulkopuol. varoin		
opetushenkilöstö:	690	62	752	697	57	754	717	41	758	
- professorit	164	9	173	167	9	176	170	6	176	
- assist. ja yliass.	176	17	193	172	17	189	171	13	184	
- leht. ja opettajat	350	36	386	358	31	389	376	22	398	
tutkimushenkilöstö	146	352	498	162	369	531	158	397	555	
muu henkilöstö	616	346	962	631	354	985	624	379	1 003	
yhteensä	1 452	760	2 212	1 490	780	2 270	1 499	817	2 316	

Yliopistossa tehtiin vuonna 2004 yhteensä 2 316 henkilötyövuotta, kasvua edelliseen vuoteen oli 2,0 %. Normaalikoulu sisältyy lukuihin. Budjettivaroin palkattujen henkilötyövuodet olivat 1 499 ja ulkopuolisin varoin palkattujen 817.

Opetushenkilöstön henkilötyövuosien määrä kasvoi vuoteen 2003 verrattuna vain 0,5 %, tutkimushenkilöstön henkilötyövuosien määrä kasvoi 4,5 % ja muun henkilöstön henkilötyövuodet kasvoivat 1,8 %. Henkilötyövuosien kasvu kohdentui opetushenkilöstössä budjettivaroin tehtyihin henkilötyövuosiin. Tutkimushenkilöstön ja muun henkilöstön kasvu kohdistui ulkopuolisin varoin tehtyihin henkilötyövuosiin.

Henkilötyövuositiedot vuosilta 2000–2004, koko yliopiston, yliopiston ilman Normaalikouluja ja Normaalikoulun osalta, yo-budjettivaroin ja ulkopuolisin varoin, jaoteltuna opetushenkilöstöön, tutkimushenkilöstöön ja muuhun henkilöstöön löytyvät taulukkoina 1–3 henkilöstökertomuksen liiteosasta.

Yliopiston henkilöstö henkilötyövuosina %-osuudet (Normaalikoulu mukana)

	2000	2001	2002	2003	2004
	%	%	%	%	%
opetushenkilöstö	31,8	33,0	34,0	33,2	32,7
tutkimushenkilöstö	23,3	22,1	22,5	23,4	24,0
muu henkilöstö	44,9	44,9	43,5	43,4	43,3
yhteensä	100	100	100	100	100

Henkilötyövuosien jakauma opetus-, tutkimus- ja muun henkilöstön suhteen pysyi edellisestä vuoteen verrattuna lähes samana.

Henkilötyövuosien % -osuuksia kuvaavat taulukot 4-5, yliopiston ja Normaalikoulun osalta löytyvät henkilöstökertomuksen liiteosasta.

Henkilötyövuodet tiedekunnittain ja erillislaitoksittain

	2003			2004		
	Budjetti- varat	Ulkop. varat	Yht.	Budjetti- varat	Ulkop. varat	Yht.
Kasvatustieteiden tdk	170	24	194	174	19	193
Yhteiskuntatieteellinen tdk	93	67	160	94	71	165
Humanistinen tiedekunta	197	53	250	192	59	251
Matem.- luonnontiet. tdk	229	225	454	236	237	473
Liikunta- ja terveystiet. tdk	104	32	136	110	38	148
Taloustieteiden tiedekunta	46	21	67	49	23	72
Informaatioteknologian tdk	91	107	198	92	99	191
Koulutuksen tutkimuslaitos	54	24	78	48	25	73
Kirjasto	72	5	77	73	3	76
Atk-keskus	25	9	34	20	14	34
Täydennyskoulutuskeskus	0	39	39	3	35	38
Chydenius-instituutti	27	56	83	31	62	93
Avoin yliopisto	69	18	87	74	11	85
Yliopiston kielikeskus	24	6	30	31	1	32
Museo	8	2	10	9	2	11
Ympäristöntutkimuskeskus	1	33	34	1	35	36
Koulutuksen arviointisiht.	0	2	2	0	9	9
Agora Center	4	38	42	6	34	40
Hallintovirasto	172	19	191	151	40	191
Yhteensä	1 386	780	2 166	1 394	817	2 211
Normaalikoulu	104	0	104	105	0	105
Kaikki yhteensä	1 490	780	2 270	1 499	817	2 316

Henkilötyövuodet kasvoivat eniten Chydenius-instituutissa 12,0 %, liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnassa 8,8 % ja taloustieteiden tiedekunnassa 7,5 % edellisestä vuodesta. Henkilötyövuosien määrä väheni informaatioteknologian tiedekunnassa 3,5 %. Vähennys kohdistui ulkopuolisiin varoihin tehtyihin henkilötyövuosiin. Koko yliopiston henkilötyövuosien kasvu oli 2 %.

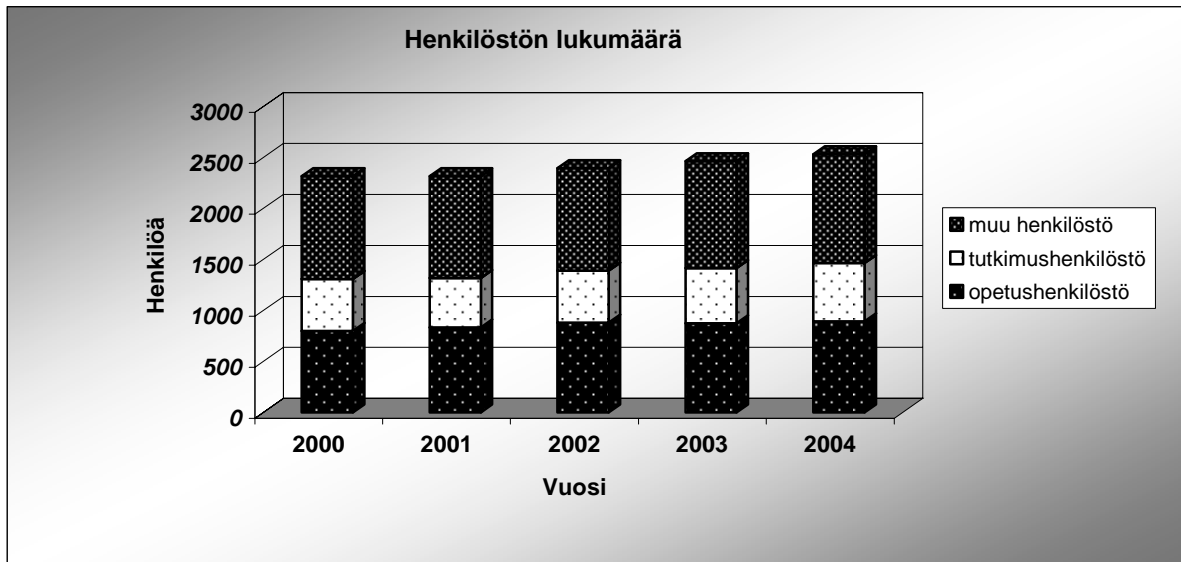
Henkilötyövuosiedot tiedekunnittain ja erillislaitoksittain jaoteltuna budjetti- ja ulkopuolisiin varoihin neljän vuoden osalta löytyvät taulukkona 6 sekä tulossopimusten mukaiset henkilötyövuosien tavoitteet ja niiden toteumat vuodelta 2004 löytyvät taulukosta 7 henkilöstökertomuksen liiteosasta.

2.2 Henkilöstön lukumäärä

Yliopiston henkilöstön lukumäärä vuosina 2000–2004

	31.12. 2000	31.12. 2001	Muutos %	31.12. 2002	Muutos %	31.12. 2003	Muutos %	31.12. 2004	Muutos %
opetushenkilöstö	797	831	4,3 %	880	5,9 %	874	-0,7 %	891	1,9 %
- professorit	162	169	4,3 %	170	0,6 %	175	2,9 %	176	0,6 %
- assistentit ja yliass.	222	225	1,4 %	249	10,7 %	241	-3,2 %	246	2,1 %
- lehtorit ja opettajat	413	437	5,8 %	461	5,5 %	458	-0,7 %	469	2,4 %
tutkimushenkilöstö	511	487	-4,7 %	508	4,3 %	540	6,3 %	573	6,1 %
muu henkilöstö	1 007	998	-0,9 %	1 005	0,7 %	1 048	4,3 %	1067	1,8 %
yhteensä	2 315	2 316	0,0 %	2 393	3,3 %	2 462	2,9 %	2 531	2,8 %

Henkilöstön lukumäärä vuosina 2000–2004 kaaviona



Yliopiston henkilöstömäärä on kasvanut sekä henkilötyövuosina että lukumäärinä mitattuna. Koko henkilöstön lukumäärä kasvoi 2,8 prosenttia vuodesta 2003, edellisenä vuonna kasvua oli 2,9 prosenttia.

Yliopiston henkilöstön lukumäärä 31.12.2004 oli 2 531, josta 891 opetushenkilöstöä, 573 tutkimushenkilöstöä ja 1067 muuta henkilöstöä. Opetushenkilöstön määrä nousi vuoteen 2003 verrattuna 2,0 %, tutkimushenkilöstön määrä kasvoi 6,0 % ja muun henkilöstön määrä kasvoi 1,8 %.

Henkilöstöstä 98,7 % oli virkasuhteisia ja 1,3 % työsuhteisia. Työsuhteinen henkilöstö on pääosin atk-keskuksessa.

Ulkomaalaisten osuus päätoimisesta henkilöstöstä oli 3 %. Yliopistossa työskenteli 31.12.2004 yhteensä 75 ulkomaalaista, joista 28 oli nimitetty virkaan ja 47 määräaikaiseen virkasuhteeseen. Ulkomaalaiset edustivat 23 eri kansalaisuutta. Eniten ulkomaalaisia työskenteli matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa, yhteensä 22 henkilöä ja humanistisessa tiedekunnassa, yhteensä 20 henkilöä.

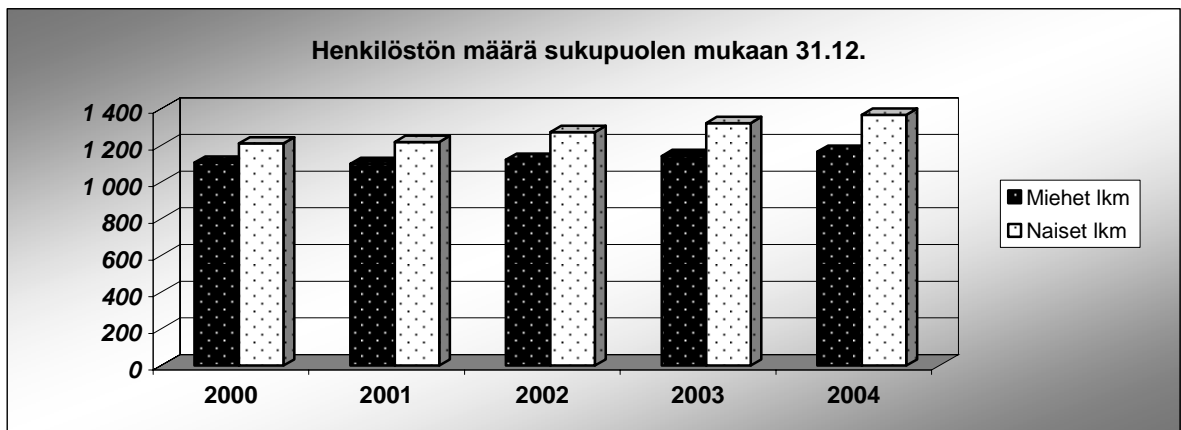
Lisäksi yliopistossa oli vuoden 2004 aikana 438 dosenttia, 2673 sivutoimista tuntiopettajaa ja 1715 yksittäistä palkkionsaajaa. Sivutoimisten tuntiopettajien tekemä laskennallinen henkilötyövuosien määrä oli yhteensä 157 henkilötyövuotta.

Henkilöstön lukumäärä sukupuolen mukaan vuosina 2000–2005, tilanne 31.12.

Vuosi	Miehet			Naiset		
	lkm	% muutos	% osuus	lkm	% muutos	% osuus
2000	1 105	1,6	47,7	1 210	1,3	52,3
2001	1 098	-0,6	47,4	1 218	0,7	52,6
2002	1 121	2,1	46,8	1 272	4,4	53,2
2003	1 141	1,8	46,3	1 321	3,9	53,7
2004	1 165	2,1	46,0	1 366	3,4	54,0

Vuosina 2000–2004 naisten osuus on noussut 52,3 prosentista 54,0 prosenttiin. Vastaavasti miesten osuus on laskenut 47,7 prosentista 46,0 prosenttiin.

Naisten ja miesten suhdetta kuvaa myös seuraava kaavio



Henkilöstön ja kokoaikaisuuden ja osa-aikaisuuden kehitys vuosina 2000–2004

	kokoaikaisia, %	osa-aikaisia, %
31.12.2000	92,7	7,3
31.12.2001	91,4	8,6
31.12.2002	91,4	8,6
31.12.2003	92,0	8,0
31.12.2004	91,5	8,5

Yliopiston henkilöstöstä 91,5 % oli työssä kokoaikaisesti ja ne ovat lähinnä työvoimaministeriön varoilla palkatut, osa-aikaeläkkeellä olevat sekä omasta aloitteestaan osa-aikatyötä tekevät henkilöt.

2.3 Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö

Henkilöstöltään suurin tiedekunta oli yhä matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta, jossa oli yhteensä 504 henkilöä, seuraavana oli humanistinen tiedekunta, jossa oli yhteensä 268 henkilöä.

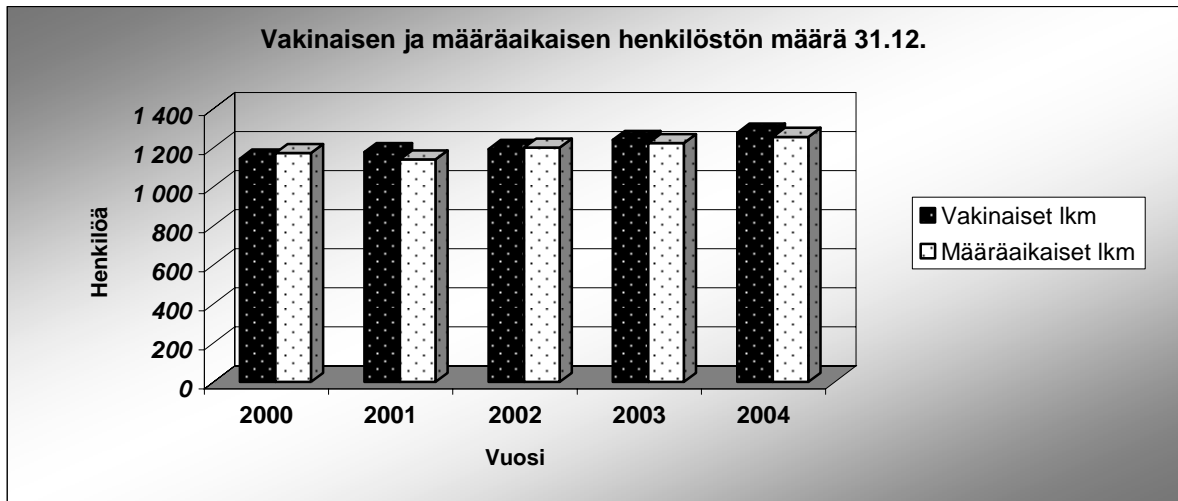
Henkilöstön jakaantuminen vakinaisten ja määräaikaisten osalta tiedekunnittain ja erillislaitoksittain löytyvät taulukosta 8 henkilöstökertomuksen liiteosasta.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä ja muutos 31.12.

Vuosi	Vakinaiset			Määräaikaiset			Yhteensä		
	lkm	% muutos	% osuus	lkm	% muutos	% osuus	lkm	% muutos	% osuus
2000	1 143	1,3	49,4	1 172	1,2	50,6	2 315	1,3	100
2001	1 177	3,0	50,8	1 139	-2,8	49,2	2 316	0,0	100
2002	1 193	1,4	49,9	1 200	5,4	50,1	2 393	3,3	100
2003	1 239	3,7	50,3	1 223	1,9	49,7	2 462	2,8	100
2004	1 276	3,0	50,4	1 255	2,6	49,6	2 531	2,8	100

Yliopiston henkilöstöstä oli 31.12.2004 nimitetty virkaan 50,4 % ja määräaikaiseen virkasuhteeseen 49,6 %. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 3,0 % ja määräaikaisen henkilöstön määrä 2,6 %. Vuonna 2004 yliopistoon perustettiin 59 uutta virkaa, osa määräaikaisten tehtävien vakinaistamiseksi.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrän muutos esitettynä kaaviona



Vakinaisen henkilöstön lukumäärä rahoituksen mukaan

	2001			2002			2003			2004		
	yo-budj. varoin	ulkop. varoin	yht.	yo-budj. varoin	ulkop. varoin	yht.	yo-budj. varoin	ulkop. varoin	yht.	yo-budj. varoin	ulkop. varoin	yht.
opetushenkilöstö:	535	3	538	535	15	550	565	14	579	586	15	601
- professorit	134	2	136	137	1	138	146	3	149	156	1	157
- assist. ja yliass.	130	0	130	132	0	132	139	2	141	147	2	149
- leht. ja opettajat	271	1	272	266	14	280	280	9	289	283	12	295
tutkimushenkilöstö	38	22	60	40	21	61	41	16	57	28	24	52
muu henkilöstö	473	106	579	485	97	582	486	117	603	461	162	623
yhteensä	1 046	131	1 177	1 060	133	1 193	1 092	147	1 239	1 075	201	1 276

Vuonna 2004 vakinaisen henkilöstön määrä väheni budjettirahoituksen piirissä ja vastaavasti nousi ulkopuolisen rahoituksen piirissä. Yliopiston sisäinen rahoitusmalli on tuonut mahdollisuuden kohdentaa palkkausmenoja enemmän ulkopuolisiin varoihin.

Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä rahoituksen mukaan

	2001			2002			2003			2004		
	yo-budj. varoin	ulkop. varoin	yht.	yo-budj. varoin	ulkop. varoin	yht.	yo-budj. varoin	ulkop. varoin	yht.	yo-budj. varoin	ulkop. varoin	yht.
opetushenkilöstö:	242	51	293	269	61	330	251	44	295	257	33	290
- professorit	22	11	33	22	10	32	20	6	26	13	6	19
- assist. ja yliass.	73	22	95	99	18	117	84	16	100	86	11	97
- leht. ja opettajat	147	18	165	148	33	181	147	22	169	158	16	174
tutkimushenkilöstö	103	324	427	123	324	447	130	353	483	127	394	521
muu henkilöstö	137	282	419	146	277	423	143	302	445	154	290	444
yhteensä	482	657	1 139	538	662	1 200	524	699	1 223	538	717	1 255

Määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi hiukan sekä budjetti- että ulkopuolisen rahoituksen osalta. Määräaikaisesta henkilöstöstä 42,9 % on budjettivaroin palkattuja ja 57,1 % on ulkopuolisin varoin palkattuja.

Määräaikaisen henkilöstön lukumäärän jakauma vuosina 2000–2004, määräaikaisuuden syyn perusteella 31.12.

	2000		2001		2002		2003		2004	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
viransijaisuus	131	11,1	81	7,1	102	8,5	89	7,3	105	8,4
avoimen viran teht.hoito	62	5,3	46	4,0	40	3,3	33	2,7	31	2,5
vuorott.vap.siirt.sij. palk.	6	0,5	4	0,4	5	0,4	3	0,3	1	0,1
VN:n käyttöön ma asetettu	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,1
osa-aikatyöhön siirt.sij.	-	-	1	0,1	2	0,2	-	-	2	0,2
tutkijakoul./-opisk.	152	13,0	152	13,3	167	13,9	164	13,4	301	24,0 **)
työllistetyt	23	2,0	7	0,6	11	0,9	10	0,8	11	0,9
harjoittelijat	9	0,8	11	1,0	7	0,6	10	0,8	9	0,7
muu määräaik.tehtävä	789	67,3	837	73,5 *)	866	72,2 *)	914	74,7 *)	794	63,3
yhteensä	1 172	100	1 139	100	1 200	100	1 223	100	1255	100
%-osuus koko henkilöstöstä	50,6		49,2		50,1		49,7		49,6	

*) sisältää määräaikaisia tutkijoita, jotka ovat rinnastettavissa tutkijakoulutettaviin/-opiskelijoihin. (v. 2001 95 määräaikaista tutkijaa, v. 2002 93 määräaikaista tutkijaa, v.2003 103 määräaikaista tutkijaa)

**) vuodesta 2004 alkaen määräaikaiset tutkijat, jotka ovat rinnastettavissa tutkijakoulutettaviin/-opiskelijoihin, sisältyvät tutkijakoulutettaviin/-opiskelijoihin.

Suurin määräaikaisten ryhmä on projektiluonteisissa opetustehtävissä (mm. EU-maisterinkoulutusohjelmat) ja tutkimustehtävissä työskentelevät (ulkopuolisten rahoittamat tutkimushankkeet) henkilöt ja toiseksi suurin ryhmä on tutkijakoulutuksessa olevat.

Työllistettyjen määrä on viime vuosina pysynyt lähes ennallaan. Vuoden 2004 aikana yliopistolla oli yhteensä 24 tukityöllistettyä. Harjoittelijoita oli yhteensä koko vuonna 186 henkilöä.

Eniten määräaikaista henkilöstöä oli matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa yhteensä 309 henkilöä, informaatioteknologian tiedekunnassa 163 henkilöä ja yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa 121 henkilöä.

Määräaikaisen henkilöstön jakaantuminen määräaikaisuuden syyn perusteella tiedekunnittain ja erillislaitoksittain taulukkona 9 löytyy henkilöstökertomuksen liiteosasta.

2.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2001–2004

	1.1.-31.12.2001	1.1.-31.12.2002	1.1.-31.12.2003	1.1.-31.12.2004
Vakanssiryhmä	Vaihtuvuus %	Vaihtuvuus %	Vaihtuvuus %	Vaihtuvuus %
Assistentit	24,3	21,3	21,2	20,5
ATK-henkilökunta	12,0	11,6	10,9	13,1
Hallinto- ja toimistohenkilökunta	15,3	15,7	14,9	16,3
Huolto- ja kiinteistöhenkilökunta	4,7	9,2	5,6	6,7
Kirjastohenkilökunta	7,9	15,8	6,8	7,0
Lehtorit, opettajat	11,6	10,5	8,7	11,4
Muu henkilökunta (harjoittelijat)	125,0	131,2	114,3	133,3
Opetuksen ja tutkim. apuhenk.	33,5	31,5	30,4	29,3
Professorit	9,7	7,9	6,6	7,9
Päätoimiset tuntiopettajat	37,5	16,3	13,0	15,4
Tutkijat	31,4	29,2	29,1	29,1
Yliassistentit	14,9	12,7	17,5	11,7
Koko henkilöstö	19,8	18,8	18,1	18,7

Henkilöstön vaihtuvuus on pysynyt vuosien ajan noin 18 %:ssa. Henkilöstön vaihtuvuus oli suurinta seuraavissa vakanssiryhmissä: assistentit, harjoittelijat, opetuksen ja tutkimuksen apuhenkilökunta ja tutkijat. Vaihtuvuuteen vaikuttaa pääsääntöisesti yliopiston toiminnan luonne.

3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2000						
	miehet		naiset		yhteensä	
	lukumäärä	%	lukumäärä	%	lukumäärä	%
alle 35 v	408	17,6 %	396	17,1 %	804	34,7 %
35 - 49 v	418	18,1 %	520	22,5 %	938	40,5 %
50 v -	279	12,1 %	294	12,7 %	573	24,8 %
Yhteensä	1105	47,7 %	1210	52,3 %	2315	100,0 %
Keski-ikä/ vuotta	40,2		40,9		40,6	
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2001						
	miehet		naiset		yhteensä	
	lukumäärä	%	lukumäärä	%	lukumäärä	%
alle 35 v	404	17,4 %	402	17,4 %	806	34,8 %
35 - 49 v	405	17,5 %	507	21,9 %	912	39,4 %
50 v -	289	12,5 %	309	13,3 %	598	25,8 %
Yhteensä	1098	47,4 %	1218	52,6 %	2316	100,0 %
Keski-ikä/ vuotta	40,4		40,9		40,7	
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2002						
	miehet		naiset		yhteensä	
	lukumäärä	%	lukumäärä	%	lukumäärä	%
alle 35 v	415	17,3 %	427	17,8 %	842	35,2 %
35 - 49 v	411	17,2 %	509	21,3 %	920	38,4 %
50 v -	295	12,3 %	336	14,0 %	631	26,4 %
Yhteensä	1121	46,8 %	1272	53,2 %	2393	100,0 %
Keski-ikä/ vuotta	40,5		41,0		40,7	
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2003						
	miehet		naiset		yhteensä	
	lukumäärä	%	lukumäärä	%	lukumäärä	%
alle 35 v	398	16,5 %	451	18,7 %	849	35,1 %
35 - 49 v	408	16,9 %	502	20,8 %	910	37,6 %
50 v -	310	12,8 %	348	14,4 %	658	27,2 %
Yhteensä	1116	46,2 %	1301	53,8 %	2417	100,0 %
Keski-ikä/ vuotta	40,8		41,0		40,9	
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2004						
	miehet		naiset		yhteensä	
	lukumäärä	%	lukumäärä	%	lukumäärä	%
alle 35 v	419	16,9 %	433	17,4 %	852	34,3 %
35 - 49 v	401	16,1 %	544	21,9 %	945	38,1 %
50 v -	321	12,9 %	365	14,7 %	686	27,6 %
Yhteensä	1141	46,0 %	1342	54,0 %	2483	100,0 %
Keski-ikä/ vuotta	40,9		41,4		41,2	

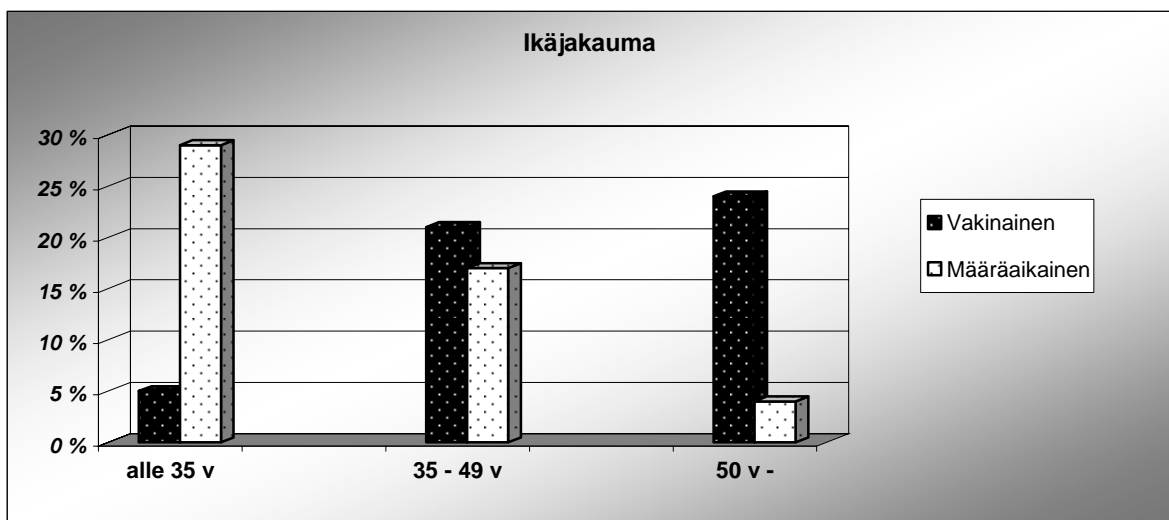
Yliopiston palveluksessa vuoden 2004 lopussa olleiden keski-ikä oli 41,2 vuotta, naisten keski-ikä oli 41,4 vuotta ja miesten hiukan alhaisempi 40,9 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä on hieman noussut vuosittain vuodesta 1998 lukien. Vuonna 1998 keski-ikä oli 40,3 vuotta. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2003 oli valtiosektorilla 42,7 vuotta. Ulkopuolisilla varoilla palkattu henkilöstö vaihtuu useammin ja on nuorempaa, erityisesti tutkijakoulutettavat ja -opiskelijat ovat nuoria, mistä johtuu koko henkilöstön keski-ikäen hidaskas nousu.

Yliopiston henkilöstön ikäjakauman huippupiste on ikäluokan 25–29 kohdalla (17,1 %) eli henkilöstö on painottunut 5 vuoden ikäluokituksella huomattavasti alemmaksi kuin valtiolla keskimäärin (ikäluokka 45–49 vuotta). Mainitussa ikäryhmässä olevat ovat lähinnä tutkijakoulutuksessa olevia väitöskirjatyön tekijöitä.

Henkilöstön prosentuaalinen ikäjakauma, vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

	Vakinainen	Määräaikainen	Yhteensä
alle 35 v	5 %	29 %	34 %
35 - 49 v	21 %	17 %	38 %
50 v -	24 %	4 %	28 %
Yhteensä	50 %	50 %	100 %

Henkilöstön ikärakenne kaaviona



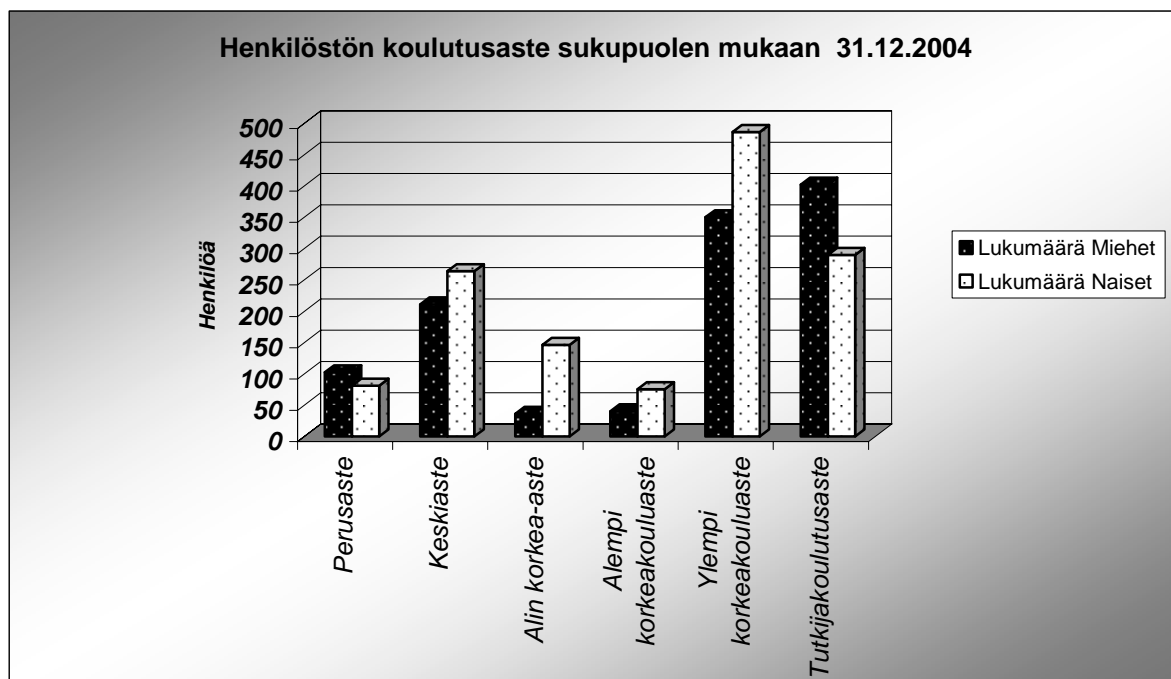
Yliopiston henkilökunnasta yli 50-vuotiaita oli 27,6 % (valtionhallinnossa vuonna 2003 vastaava luku oli 31 %). Vastaavasti alle 35-vuotiaita oli 34,3 % henkilökunnasta (valtionhallinnossa vuonna 2003 vastaava luku oli 25,6 %).

4 HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE

Henkilöstön koulutusaste sukupuolen mukaan 31.12.2004

Koulutusaste	Lukumäärä			% -jakauma koulutusasteen mukaan			Sukupuolen %-jakauma koulutusasteittain		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Perusaste	102	81	183	8,9	6,0	7,4	55,7	44,3	100,0
Keskiaste	211	264	475	18,5	19,7	19,1	44,4	55,6	100,0
Alin korkea-aste	36	146	182	3,2	10,9	7,3	19,8	80,2	100,0
Alempi korkeakouluaste	40	75	115	3,5	5,6	4,6	34,8	65,2	100,0
Ylempi korkeakouluaste	350	486	836	30,7	36,2	33,7	41,9	58,1	100,0
Tutkijakoulutusaste	402	290	692	35,2	21,6	27,9	58,1	41,9	100,0
Tutkinnon suorittaneet	1 039	1 261	2 300	91,1	94,0	92,6	45,2	54,8	100,0
Yhteensä	1 141	1 342	2 483	100,0	100,0	100,0	46,0	54,0	100,0

Henkilöstön koulutusaste esitettyinä kaaviona



Eriasteisen tutkinnon suorittaneita oli 92,6 % henkilöstöstä. Ylemmän korkeakouluasteen tutkinto oli 33,7 (v. 2003 vastaava luku oli 32,9) prosentilla koko henkilöstöstä, naisista 36,2 % (v. 2003 oli 34,4 %) ja miehistä 30,7 % (v. 2003 oli 31,3 %). Tutkijakoulutusaste (lisensiaatti, tohtori) oli 27,9 prosentilla, joista miehiä oli 35,2 % ja naisia huomattavasti vähemmän 21,6 %. Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinto (ml. tutkijakoulutusaste) oli 60,4 prosentilla henkilöstöstä.

Koulutustasoindeksi vuosina 2002–2004

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vuosi 2002	*	*	5,9
Vuosi 2003	5,9	6,2	6,0
Vuosi 2004	5,9	6,1	6,0

*) tietoa ei saatavilla

Yliopiston henkilöstön koulutusaste on valtakunnallisesti vertailtuna korkea, koulutustasoindeksi 31.12.2004 oli 6,0. Valtion budjettitaloudessa koulutustasoindeksi oli vuonna 2003 keskimäärin 5,1.

5 PALKKAKUSTANNUKSET

Maksetut palkat ja palkkiot työnantajakuluineen vuosina 2000–2004

Vuosi	Palkat milj.euroa	Ta-kulut milj.euroa	Yht. milj euroa	%-muutos
2000	64,4	14,9	79,3	5,2
2001	67,7	15,2	82,9	4,5
2002	71,7	16,3	88,0	6,2
2003	75,3	15,8	91,1	3,5
2004	79,8	17,6	97,4	6,9

Maksetut palkat ja palkkiot kaaviona



Henkilöstökustannukset euroa / htv vuosina 2002–2004

Palkat sisältävät työnantajakulut	2002	2003	2004
Maksetut palkat ja palkkiot, sis.sivutoimisen tuntiopetuksen	37 200	37 860	39 380
Maksetut palkat ja palkkiot, ilman sivutoimista tuntiopetusta	38 070	38 510	40 530
Palkat ilman työnantajakuluja			
Maksetut palkat ilman palkkioita ja sivutoimista tuntiopetusta	30 360	31 300	32 550

Yliopiston maksamat palkat ja palkkiot työnantajakuluineen vuodelta 2004 olivat 97,4 miljoonaa euroa.

Palkkakustannukset ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Osa kasvusta, n. 2 % johtuu uusista viroista ja virkasuhteista ja osa n. 3,5 % palkkojen yleiskorotuksista ja virkaehtosopimusten mukaisista tarkistuksista. Uusia virkoja perustettiin vuonna 2004 yhteensä 59 kpl. Vastaava luku vuonna 2003 oli 52 kpl.

6 HENKILÖSTÖN TYÖKYKY JA HYVINVOINTI

6.1 Työilmapiiri ja hyvinvointi

Yliopiston henkilöstön työkykyä ja työuupumusta tarkastellaan vuosittaisissa terveystarkastuksissa. Laitosten työilmapiiriä ja henkilöstön hyvinvointia kartoitetaan laitosten työpaikkakäyntien yhteydessä tehtävällä työilmapiiri ja hyvinvointibaroometrillä.

Työkykyindeksi

	2003		2004	
Työkykyindeksi (TKI)	lkm	%	lkm	%
44 - 49 erinomainen	147	51,6	171	50,7
37 - 43 hyvä	106	37,2	118	35,0
28 - 36 kohtalainen	29	10,2	43	12,8
7 - 27 huono	3	1,1	5	1,5
YHTEENSÄ	285	100,0	337	100,0

Työkykyindeksi oli erinomainen tai hyvä 85,7 %:lla, kohtalainen 12,8 %:lla ja huono vain 1,5 %:lla. Tämän mukaan henkilöstö kokee työkykynsä varsin hyväksi. Huonoksi tai melko huonoksi kokevien henkilöiden kohdalla on ryhdytty erilaisiin tukitoimiin vaikuttamaan työkyvyn kehittymisen ennusteeseen.

Työuupumusindeksi

		2003		2004	
Työuupumisindeksi (BBI-15)		lkm	%	lkm	%
alle 45	ei uupumusta	*	*	245	78,5
45 - 50	lievä uupumus	*	*	26	8,3
51 - 60	kohtalainen uupumus	*	*	28	9,0
yli 60	vakava uupumus	*	*	13	4,2
YHTEENSÄ		*	*	312	100,0

*) tietoa ei saatavilla

Työuupumisindeksin perusteella uupumisen uhka tarkastettavien ryhmässä oli keskimääräistä pienempi. Kohtalaista tai vakavaa uupumusta (13,2 % tarkastetuista) potevien henkilöiden kohdalla yritetään erilaisin tukitoimin vaikuttaa sekä henkilökohtaiseen terveydentilaan että mahdollisuuksien mukaan myös työoloihin.

Työilmapiiri ja hyvinvointibarometri

	2003 (n=361)	2004 (n=239)
Työhön sitoutuminen	4.2	4.2
Vaikutusmahdollisuudet	3.9	4.0
Tiedonkulku	3.6	3.4
Työilmapiiri	3.6	3.3
Henkinen hyvinvointi	3.2	3.5
Esimiestoiminta	3.1	3.1

Asteikon vaihteluväli on 1-5. Silloin kun indeksin arvo on alle 3,2, kannattaa aihealueenkehittämiseen kiinnittää erityistä huomiota.

Mitattavat alueet ovat:

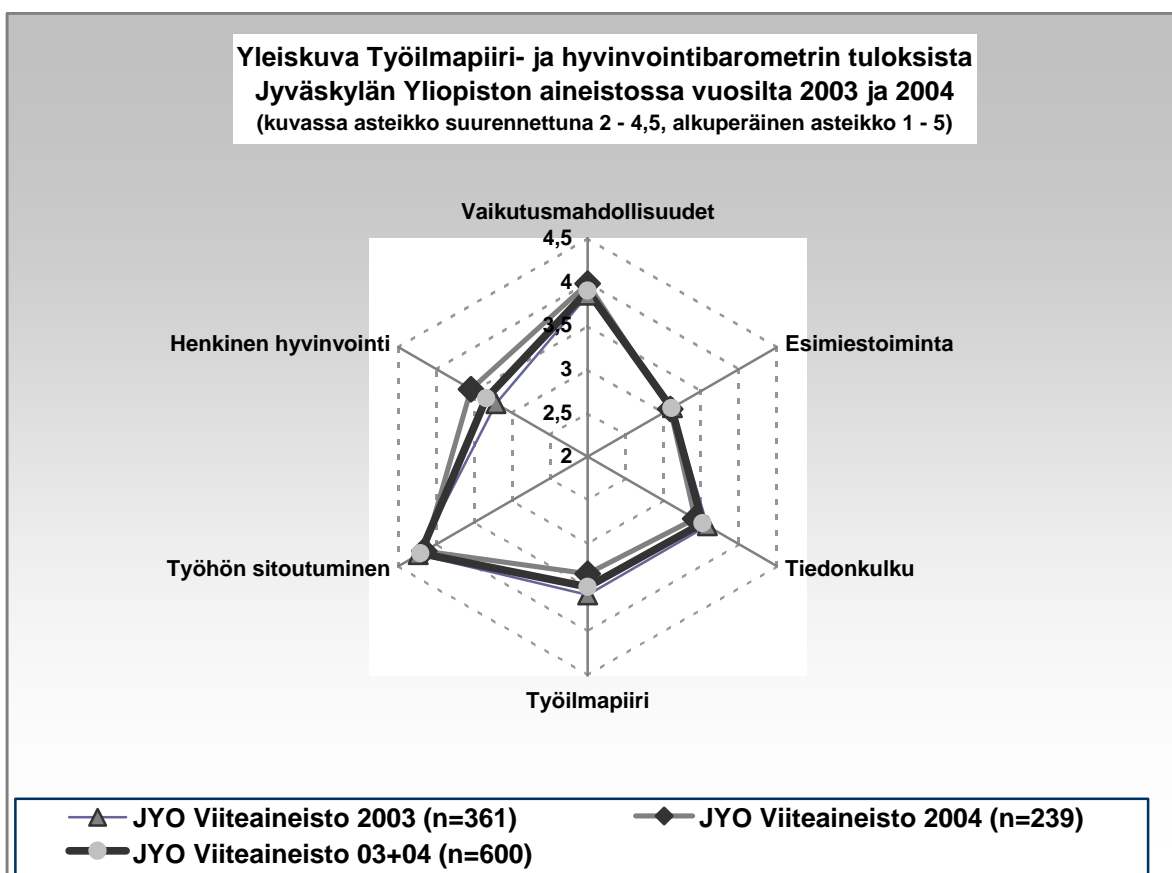
- **Työttyytyväisyys ja sitoutuneisuus:** Työntekijän arvio hänen sitoutumisestaan työhönsä sekä organisaationsa tavoitteisiin.
- **Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet:** Kertoo työntekijän kokemuksiin perustuen hänen käytännön vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksistaan työssään.
- **Tiedonkulku ja tavoitteiden tunteminen:** Kertoo työyksikön sisäisen ja työyksikköjen välisen tiedonkulun toimimisesta sekä toiminnan tavoitteiden tuntemisesta.
- **Työilmapiiri:** Koostuu kysymyksistä, jotka koskevat ilmapiirin kireyttä, kannustavuutta sekä tiimityön sujuvuutta.
- **Henkinen hyvinvointi ja kuormittuneisuus:** Kysymykset kuvaavat työntekijän työssään kokemaa kiirettä sekä henkilökohtaisen arvion stressioireiden ja poikkeuksellisen väsymyksen esiintymisestä.
- **Esimiestyö:** Työntekijän arvio esimiehen ja hänen itsensä välisen vuorovaikutuksen toivuudesta, kuten tuen ja palautteen saamisesta sekä odotuksista.

Yliopiston työpaikkaselvityksissä on käytetty vuodesta 2003 alkaen työn henkisen kuormittumisen kartoittamiseksi Työterveyslaitoksen kehittämää Työilmapiiri- ja hyvinvointi-barometriä (THB). Menetelmällä kartoitetaan organisaation toimintakykyä ja henkilöstön hyvinvointia.

Työilmapiiri- ja hyvinvointiselvitykset toteutetaan vuosittain tapahtuvien työpaikkakäyntien yhteydessä. Selvitykset tehdään laitoskohtaisina ja kyselyn yhteenveto käydään läpi asiantuntijan avulla erillisessä laitoskokouksessa. Palautteessa kiinnitetään huomiota laitoksen vahvuuksiin ja erityisesti kehittämiskohteisiin.

Yliopiston vahvuutena on hyvin työhönsä sitoutunut ja motivoitunut henkilökunta, joka on tyytyväinen työhönsä. Myös vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä koetaan hyviksi. Selkeä kehittämiskohde on esimiestoiminnan vuorovaikutteisuus sekä hyvinvoinnin tukeminen.

Työilmapiiri ja hyvinvointibarometria kaaviona

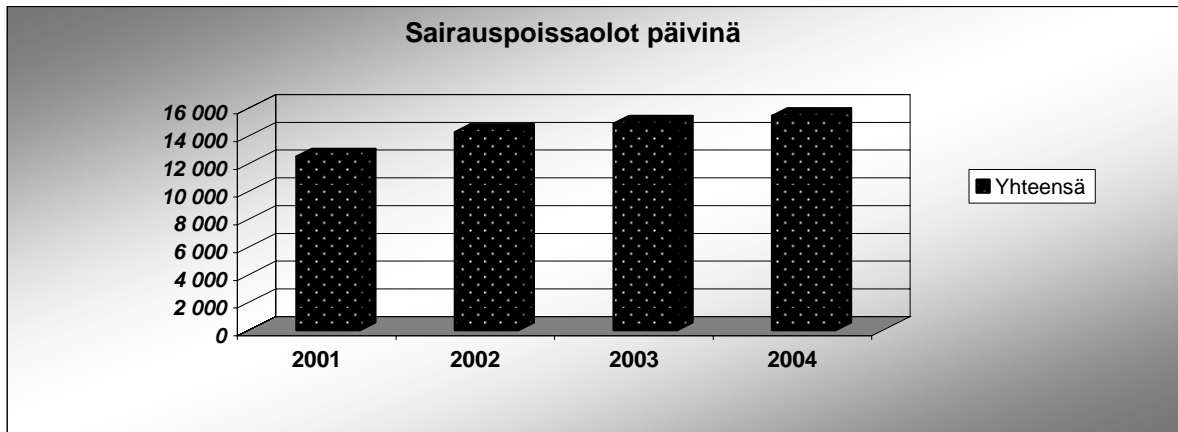


6.2 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairauspoissaolot vuosina 2001–2004

	2001	2002	2003	2004
Yhteensä päivinä	12 489	14 264	14 868	15 419
Päivää / htv	6	6	7	7

Sairauspoissaolojen kehitys kaaviona



Sairauspoissaolot ovat hieman kasvaneet. Vuonna 2004 sairauspoissaoloja oli yhteensä 15 419 päivää (7 päivää/htv), kasvua oli 3,7 % vuodesta 2003. Valtionhallinnossa sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohti vuonna 2003 oli 8,7.

Sairauspäivätapausten jakaantuminen:

1-3 päivää	65,4 %
4-10 päivää	22,7 %
11-60 päivää	10,8 %
yli 60 päivää	1,1 %

Yliopisto kiinnitti vuoden aikana erityistä huomiota pitkäaikaisiin sairauspoissaoloihin ja niiden syiden selvittämiseen tarjoamalla erilaisia kuntouttavia toimenpiteitä työelämässä jaksamiseen, mm. tukemalla tehtävien vaihtoon tai toimintayksikön vaihtoon.

Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohti vaihtelivat huomattavasti (alimmillaan 1 pv/htv ja ylimmillään 16 pv/htv) organisaatioyksiköittäin tarkasteltuna.

Sairauspoissaolot päivinä ja henkilötyövuosina tiedekunnittain ja erillislaitoksittain löytyvät taulukkona 10 henkilöstökertomuksen liiteosasta.

Tapaturmapoissaolot päivinä ja tapaturmien lukumäärä

	pv	lkm
2001	75	39
2002	346	50
2003	199	40
2004	421	41

Tapaturmapoissaolopäivien määrä nousi vuodesta 2003 peräti 111,5 %, ollen vuonna 2004 421 päivää tapaturmien lukumäärän pysyessä lähes samana. Sairaus- ja tapaturmapoissaolotilastointiin sisältyvät työpäivien lisäksi myös mahdolliset viikonloput ja arkipyhät.

6.3 Kuntoutus

ASLAK-, TYK- ja TYKY -kuntoutukset (Valtiokonttori, KELA, yliopiston oma)

	2000	2001	2002	2003	2004
kurssit/tilaisuudet	17	14	14	14	16
osallistujien lkm	216	151	203	142	150

Aslak- ja TYK-kuntoutuksia on järjestetty v. 2004 opetus-, tutkimus-, laboratorio- ja hallintohenkilökunnalle. Lisäksi professoreille on ollut oma ASLAK -kurssi. Yliopiston oma vuonna 2003 alkanut Valtiokonttorin rahoittama "Kaikki kunnossa?"-hyvinvointiohjelma johtamisen tukemiseksi on jatkunut vuonna 2004. Ohjelmaan on osallistunut 26 laitosjohtajaa. Vuoden 2004 työterveysohjelmaan on sisällynyt 5 erillistä TYKY-kuntoutusryhmää. Ensiapuvalmiuden tehostamiseksi järjestettiin kaksi ensiapukurssia.

6.4 Eläköityminen

Eläkkeelle siirtyneet

	2001	2002	2003	2004
Vanhuuseläke	14	21	6	22
Varhennettu vanhuuseläke	4	4	4	8
Työkyvyttömyyseläke	6	3	4	8
Osatyökyvyttömyyseläke	5	3	1	2
Osa-aikaeläke	16	22	5	4
Yksilöllinen varhaiseläke	9	1	-	-
Yhteensä	54	54	20	44
%-osuus koko henkilöstöstä	2,3 %	2,3 %	0,8 %	1,7 %
Keskimääräinen eläkkeelle jäänti ikä	60,0	59,5	59,7	61,1

Yliopistosta jäi v. 2004 vanhuuseläkkeelle 30 henkilöä (1,2 %) ja työkyvyttömyyseläkkeelle 10 henkilöä (0,4 %). Kaiken kaikkiaan eläkkeelle jäi 44 henkilöä ja keskieläkeikä nousi edellisestä vuodesta yli vuodella ollen 61,1 vuotta.

6.5 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työsuojelussa ja työterveyshuollossa on lisätty edelleen ennaltaehkäisevää toimintaa yhteistyössä laitosten, työsuojeluhenkilöstön ja työterveyspalveluja tuottavan terveysaseman kanssa. Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto sisältää työpaikkakäyntien ja niihin liittyvien seurantakäyntien lisäksi henkilöstölle suunnatut ikäkausi-tarkastukset 40-vuodesta alkaen viiden vuoden välein. Vuonna 2004 terveystarkastuksia tehtiin yhteensä 864 kpl, joista ikävuositarkastuksina 121 kpl. Erilliset johtajatarkastukset toteutetaan ylimmästä johdosta laitosjohtajiin 2-3 vuoden välein. Johtajatarkastuksia vuonna 2004 tehtiin lähes 10 johtajalle.

Työpaikkakäyntien kohteena vuonna 2004 olivat liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnan laitokset, matematiikan ja tilastotieteen laitos, koulutuksen tutkimuslaitos, museon luonnontieteellinen osasto sekä ympäristötutkimuskeskus. Seuranta-käynnit tehtiin kasvatustieteiden tiedekunnan laitoksiin mukaan lukien Normaalikoulu, fysiikan laitokseen ja kirjastoon. Työpaikkakäynti käsittää varsinaisen työpaikkakäynnin yhteydessä toteutettavan riskien arvioinnin, työhyvinvointi- ja hyvinvointibarometrikyselyt sekä ergonomiatalkoot. Samanaikaisesti laitosjohtajalle on järjestetty johtajatarkastus johtamistyön tukemiseksi ja oman jaksamisen varmistamiseksi.

Työterveyshuollon nettokustannukset vuonna 2004 olivat 156 euroa/htv. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon nettokustannukset olivat 69 euroa/htv ja sairauden hoitoon liittyvän toiminnan nettokustannukset olivat 87 euroa/htv.

Henkilöstön työhyvinvointia tuettiin järjestämällä henkilöstölle monipuolista ohjattua liikuntaan liittyvää toimintaa ja tilaisuuksia seuraavasti:

Vakiovuoroja	34 ryhmää
Henkilökunnan omia kursseja	27 kurssia
Liikuntailtapäivät	2 kpl

Osallistumiskertoja vuoden 2004 aikana tuli lähes 9000 kpl. Lisäksi henkilökunnalla on ollut mahdollisuus osallistua myös opiskelijoille järjestettyyn liikuntatoimintaan. Koko henkilökunnan liikuntailtapäivät on järjestetty keväällä ja syksyllä.

7 HENKILÖSTÖKOULUTUS

Henkilöstökoulutusta vuonna 2004

	kurssit/ tilaisuudet	osallistujien lkm
Yleinen henkilöstökoulutus	31	1610
HV:n henkilöstökoulutus	11	510
Joplaa	11	500
Oplaa	116	290
Virtuaaliyliopisto	71	900
ATK-keskus	41	205
Eettinen toimikunta	1	70
Kulttuuritoimikunta	10	75
Erikseen UPJ-koulutus	9	1500
Yhteensä	301	5660

Henkilöstön kehittämisen ja kouluttamisen tavoitteena on ollut ylläpitää henkilöstön tiedollisia, taidollisia, ammatillisia ja asenteellisia valmiuksia sekä tukea työkykyä ja työterveyttä yliopiston henkilöstöstrategian mukaisesti. Hallintoviraston henkilöstökoulutuksen järjestämiä koulutustilaisuuksia oli vuonna 2004 yhteensä 31, joihin osallistui yli 1600 henkilöä. Lisäksi uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ottoon liittyviä koulutus- ja infotilaisuuksia järjestettiin 9 kappaletta ja niihin osallistui 1500 yliopistolaista.

JOPLAA - Johtamisen paras laatu, on Jyväskylän yliopistossa keväällä 2002 käynnistetty johtamisen laatuhanke. Johtamisen laatuhankkeen tavoitteena on perehdyttää yliopistolaitoksessa erilaisissa johtotehtävissä toimivia henkilöitä johtamisen uusiin haasteisiin, tarjota välineitä ja keinoja johtamisen laadun kehittämiseen ja henkilökohtaiseen jaksamiseen. JOPLAA-hankkeen tavoitteena on kehittää johtamisen laatua pitkällä tähtäimellä ja luoda laadukkaan johtamisen malli ja perinne Jyväskylän yliopistoon. Hanke jatkuu kesäkuun loppuun 2005 saakka. JOPLAA-hankkeen tilaisuuksiin osallistui vuonna 2004 yhteensä 500 henkilöä.

Syksyllä 2000 alkanut kolmivuotinen yliopiston opetuksen laadun kehittämishanke, OPLAA, jatkui vielä ja siihen sisältyi edelleen opetuksen kehittämistoimintaa, opettajien henkilöstö- ja pätevyitysmiskoulutusta. OPLAA -kehittämisen ja koulutustilaisuuksiin osallistui vuonna 2004 yhteensä 290 henkilöä.

Virtuaaliyliopiston järjestämä koulutus kohdistuu erityisesti verkko-opetukseen. Virtuaaliyliopisto järjesti vuoden 2004 aikana 71 kurssia, joihin osallistui 900 henkilöä.

8 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Jyväskylän yliopisto, työvoimakustannuserät vuosina 2001–2004

Työvoimakustannuserä	%:a työvoimakustannuksista			
	2001	2002	2003	2004
Tehdyn työajan palkat	66,34	65,17	66,79	66,72
Välilliset palkat	14,69	15,24	13,99	14,66
Sosiaaliturvamenot	17,68	18,05	17,43	17,48
Muut välilliset kustannukset	1,29	1,54	1,79	1,14
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ:	100	100	100	100

Viime vuosina tulosohjauksen ja uusien johtamiskäytäntöjen myötä henkilöstön työvoimakustannusten tietous on tullut tärkeäksi. Työvoimakustannus selvityksellä tuotetaan tietoja henkilöstön työvoimakustannuksista ja niiden rakenteesta. Työvoimakustannukset jakaantuvat tehdyn työajan palkkoihin, välillisiin palkkoihin, sosiaaliturvamenoihin ja muihin välillisiin työvoimakustannuksiin. Yliopiston työvoimakustannuserät jakaantuivat siten, että tehdyn työajan palkat olivat 66,72 % työvoimakustannuksista, välilliset palkat 14,66 %, sosiaaliturvamenot 17,48 % ja muut välilliset kustannukset 1,14 % työvoimakustannuksista.

Työvoimakustannustaulukot 11–14 löytyvät henkilöstökertomuksen liiteosasta.

9 LOPUKSI

Yliopiston henkilöstön määrä kasvoi hienoisesti sekä henkilötyövuosina että lukumääränä mitattuna. Yliopiston sisäinen rahoitusmalli on mahdollistanut palkkausmenojen kohdentamisen enemmän ulkopuolisiin varoihin kuin aiemmin. Uusien virkojen perustamisessa huomioitiin pysyvien tehtävien vakinaistaminen.

Henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista tuettiin monin tavoin ja sen seurauksena mm. työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien osuus on pienempi kuin valtiolla keskimäärin ja yliopiston eläkevakuutusmaksut ovat pysyneet lähes ennallaan useimpien vuosien ajan. Myös eläkkeelle siirtyvien keski-ikä nousi selvästi edellisestä vuodesta, mikä kertoo myös motivoituneesta ja tyytyväisestä henkilöstöstä.

Tulevaisuuden kehittämiskohteena on edelleen selvittää määräaikaisten tehtävien tilannetta ja vakinaistamistarvetta sekä virkarakenteen kehittämistä.

Työhyvinvoinnin puolella selkeä kehittämiskohde on esimiestoiminnan vuorovaiikutteisuuden ja hyvinvoinnin tukeminen erityisesti uusien laitosjohtajien kohdalla. Uuteen palkkausjärjestelmään siirryttäessä on syytä varautua henkilöstön ja esimiesten tukemiseen kehityskeskustelunkulttuurin ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin käyttöönottoaiheessa.