

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2005

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	3
2	HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMINEN	4
2.1	JOHTAMINEN	4
2.2	YHTEISÖLLISYYS	4
2.3	KEHITTYVÄ OSAAMINEN.....	4
2.4	HYVINVOINTI	5
3	NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET.....	6
3.1	HENKILÖTYÖVUODET	6
3.2	MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	9
3.2.1	Koko- ja osa-aikaisuus	10
3.2.2	Palvelussuhderakenne	10
3.2.3	Sukupuolirakenne	11
3.2.4	Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö	11
3.2.5	Ikärakenne	15
3.2.6	Koulutusrakenne	17
3.3	TYÖAJAN KÄYTTÖ	18
3.4	PALKKA- JA TYÖVOIMAKUSTANNUKSET.....	18
3.4.1	Palkkakustannukset	18
3.4.2	Työvoimakustannukset	20
4	HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO, OSAAMINEN JA TYÖKUNTO	21
4.1	TYÖKYKYÄ YLLÄ PITÄVÄ TOIMINTA	21
4.1.1	Kuntoutus	22
4.2	TYÖTYTYVÄISYYS.....	22
4.3	SAIRAUS- JA TAPATURMAPOISSAOLOT.....	24
4.4	ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	25
4.5	LÄHTÖ- JA TULOVAIHTUVUUS	26
4.6	OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	27
5	LOPUKSI.....	28

1 JOHDANTO

Jyväskylän yliopiston henkilöstötilinpäätöksen rakennetta ja sisältöä on tarkistettu. Muutokset noudattavat valtion yleisohjeita henkilöstötilinpäätöksen asiaryhmitte-lystä. Lisäksi tekstissä on pyritty aiempaa enemmän sanallisesti analysoimaan tau-lukoissa olevia muutoksia ja niiden syitä.

Henkilöstötilinpäätöksen tarkoituksena on antaa tietoa yliopiston johdolle ja hen-kilöstölle henkilöstöstrategian toteutumisesta, henkilöstöpanoksista, osaamisesta, motivaatiosta ja työkunnosta. Hyvä tietämys henkilöstövoimavaroista ja niiden kehittymisestä tukee toiminnan suunnittelua, osaamisen johtamista ja päätöksen-tekkoa.

Henkilöstötilinpäätöksessä tiedot on esitetty pääosin yliopiston tasolla. Kertomuk-sen liiteosassa on useimpien tietojen osalta tiedot esitetty tarkemmalla jaottelulla, mm. tiedekunnittain/erillislaitoksittain. Tilinpäätökseen on sisällytetty yliopiston sisäisten tulossopimusten mukaiset henkilötyövuositavoitteet ja niiden toteutumi-nen tiedekunnittain ja erillislaitoksittain.

Henkilöstön hyvinvointia on kuvattu työkyky-, työuupumus- ja työhyvinvointi-indeksein.

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot on koottu pääosin henkilötietojärjestelmästä, jonka käyttöä on tarkoitus edelleen kehittää siten, että jatkossa saadaan laajemmin yk-sikkötasoisia ja henkilöstöryhmittäisiä tietoja, välillisten työvoimakustannusten tie-toja sekä tietoja henkilöstön tilasta. Tarkoitus on, että henkilöstötilinpäätös toimii mahdollisimman hyvin henkilöstön ohjausjärjestelmien, henkilöstöstrategian, toi-minta- ja taloussuunnittelun ja tulossopimusneuvottelujen tukena.

2 HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMINEN

Henkilöstötilinpäätöksessä tarkastellaan vuosittain toimenpiteitä, jotka tukevat henkilöstöstrategian tavoitteiden toteutumista. Vuosi 2005 oli yliopistossa todellinen vaalivuosi, jonka aikana valittiin kaikki määräaikaiset monijäseniset hallintoelimet ja määräaikaiset rehtorit, dekaanit ja laitosjohtajat. Uusien esimiesten johtamisvalmiuksien kehittäminen oli yksi toimintavuoden keskeisistä henkilöstöpoliittisista tavoitteista.

Henkilöstöhallinnon järjestämällä koulutusohjelmalla tuettiin henkilöstöstrategian toteuttamista sen neljällä osa-alueella, jotka olivat johtaminen, yhteisöllisyys, kehittyvä osaaminen ja hyvinvointi. Henkilöstöstrategian lisäksi koulutus liittyy tiiviisti henkilöstöpoliittisen ohjelman, kansainvälistymisstrategian ja kielipoliittisen ohjelman tavoitteiden toteuttamiseen. Useat koulutukset järjestettiin yhteistyössä yliopiston laitosten kanssa.

2.1 Johtaminen

Johtamisen kärkiohjelmaa oli JOPLAA – johtamisen paras laatu, jonka päätösseminaari pidettiin kesäkuussa. Hankkeen tuloksena toimitettiin julkaisu ”Yliopisto ja johtamisen haasteet”. Laajoja kokonaisuuksia olivat myös Akateemisen johtamisen seminaarisarja, joka jatkuu vuonna 2006, sekä KAIKU-ohjelma 2 ”Johtamisen osaamisella osaamisen hallintaan”. Johtamisen työkaluina koulutuksessa on nostettu esiin mm. työnohjaus, säädökset ja sopimukset, sisäinen viestintä, kehityskeskustelut, ongelmatilanteiden käsittely, kollegaverkosto sekä henkilöstön sitouttaminen ja motivointi.

2.2 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden ylläpitämistä ja kehittymistä edistettiin toimistohenkilöstön työn ja hyvinvoinnin kehittämishjelmalla 2005 - 2006 (SYTYKE). Sisältöinä ohjelmassa ovat mm. verkostoituminen, ryhmässä toimiminen ja vuorovaikutteisuus. Kesäyliopiston kanssa yhteistyössä toteutettiin Henkilökemiat ja yhteistyön salaisuudet. Myös akateemiseen johtamiseen ja KAIKU-ohjelmaan liittyi yhteisöllisyysteemoja.

2.3 Kehittyvä osaaminen

Henkilöstöstrategiassa todetaan, että yksilöllisiä ja organisatorisia oppimisprosesseja tuetaan järjestämällä henkilöstön kehittymistä edistävää koulutusta. Useat eri toimijat yliopiston sisällä ovat tarjonneet koulutusta, kursseja ja teematilaisuuksia yliopiston henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi sekä hyvinvoinnin tukemiseksi.

Henkilöstön kehittämistoimikunnan tehtävänä on henkilöstön kehittämistarpeiden selvittäminen ja tutkiminen, kehittämistoiminnan seuraaminen ja arvioiminen sekä vuosittaisten painopistealueiden määrittelemine. Henkilöstön kehittämistoimikunnan hyväksymän suunnitelman mukaisesti yleisenä henkilöstökoulutuksena on vuonna 2005 järjestetty yliopiston henkilöstölle mm. kieli- ja viestintäkoulutusta, pitkäkestoinen SYTYKE!-ohjelma toimistohenkilöstölle oman työn ja hyvinvoinnin kehittämiseksi, projektien hallintaan ja johtamiseen liittyvää koulutusta. Lisäksi on järjestetty lainsäädännön muutoksiin, työsuojaan ja kehityskeskusteluihin liittyviä koulutus- ja tiedotustilaisuuksia.

Kehittyvä osaaminen oli teemana erilaisissa koulutuksissa. Kielikoulutuksessa järjestettiin monia ammattiosaamista parantavia kursseja, joiden pääpaino oli puhuttu englannin kieli. Koulutus toteutti myös kielipoliittista ohjelmaa. Siinä tavoitteena on, että asiantuntija osaa käyttää hyvin sekä kirjallisesti että suullisesti suomen kieltä ja ainakin yhtä vierasta kieltä. Viestintäkoulutus ulottui äänenhuollosta tieteelliseen kirjoittamiseen. Hallinnollisten ohjeiden ja säädösten tunteminen päivitettiin ajan tasalle. Erityisesti johtajille oli suunnattu hyvän johtamisen pysyvä perusta ja muuttuva lainsäädäntö. Projektinhallintataitoja oli mahdollista syventää pitkäkestoisella kurssilla. Kehityskeskustelu-koulutustilaisuudessa syvennyttiin teemaan johtamisen ja kehittymisen näkökulmasta.

JOPLAA - johtamisen kolmivuotinen laatuhanke päättyi keväällä 2005 ja sen jälkeen johtamiskoulutus integroitiin hallintoviraston henkilöstöpalvelujen yleiseen henkilöstökoulutukseen. Taulukossa Joplaa -koulutus sisältyy v. 2004 osalta yleisen henkilöstökoulutuksen lukuihin. Akateeminen johtaminen - sarjassa on johtajille järjestetty syksyn 2005 aikana koulutustilaisuuksia mm. hallintomenettely- ja henkilöstöjohtamisen ja taloushallinnon alueilta.

Joplaa -laatuhankeesta tehtiin "Yliopisto ja johtamisen haasteet - JOPLAA - Johtamisen Paras Laatu -hanke Jyväskylän yliopistossa 2002 - 2005" -julkaisu. Se julkaistiin Jyväskylän yliopiston kirjaston julkaisusarjassa.

2.4 Hyvinvointi

Hyvinvointi-teema kuului edellä mainittuihin SYTYKE-ohjelmaan, akateemiseen johtamiseen sekä Valtiokonttorin tukemaan 'Johtamisen osaamisella - osaamisen hallintaan' -hankkeeseen. Erillisinä tilaisuuksina järjestettiin Työsuoja, terveys, hyvinvointi -seminaari ja Henkilökemiat ja yhteistyön salaisuudet.

Työyhteisön hyvinvoinnin seurannassa ennalta ehkäisevään työterveystoimintaan liittyvänä on toteutettu Työterveyslaitoksen kehittämää työilmapiiri- ja hyvinvointikyselyä. Selvitysten seurauksena voidaan todeta, että laitospohaiset kehittämisskohteet on saatu hyvin esille. Koko yliopistoa koskevana on edelleen tarvetta johtamisen ja esimiestoiminnan tukemiseen. Asiasta on tarkemmin kohdassa 4.2.

3 NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

3.1 Henkilötyövuodet

Yliopiston henkilöstö henkilötyövuosina (Normaalikoulu mukana)

	2003		yht.	2004		yht.	2005		yht.
	yo-budj. varoin	ulkopuol. varoin		yo-budj. varoin	ulkopuol. varoin		yo-budj. varoin	ulkopuol. varoin	
opetushenkilöstö:	697	57	754	717	41	758	737	38	775
- professorit	167	9	176	170	6	176	169	7	176
- assist. ja yliass.	172	17	189	171	13	184	184	11	195
- leht. ja opettajat	358	31	389	376	22	398	384	20	404
tutkimushenkilöstö	162	369	531	158	397	555	174	419	593
muu henkilöstö	631	354	985	624	379	1 003	635	369	1 004
yhteensä	1 490	780	2 270	1 499	817	2 316	1 546	826	2 372

Yliopistossa tehtiin vuonna 2005 yhteensä 2 372 henkilötyövuotta, kasvua edelliseen vuoteen oli 2,4 %. Normaalikoulu sisältyy lukuihin. Budjettivaroin palkattujen henkilötyövuodet olivat 1 546 ja ulkopuolisin varoin palkattujen 826.

Opetushenkilöstön henkilötyövuosien määrä kasvoi vuoteen 2004 verrattuna 2,2 % (v. 2004 kasvua oli 2,0 %), tutkimushenkilöstön henkilötyövuosien määrä kasvoi 6,8 (v. 2004 kasvua oli 4,5 %) ja muun henkilöstön henkilötyövuodet pysyivät lähes ennallaan (v. 2004 kasvua oli 1,8 %). Henkilötyövuosien kasvu kohdentui opetus- ja tutkimushenkilöstössä budjettivaroin tehtyihin henkilötyövuosiin. Muun henkilöstön kasvu pysähtyi.

Professorien virkojen perustamisesta huolimatta tehtyjen henkilötyövuosien määrä on pysynyt jo kolmen vuoden ajan samalla tasolla. Taustalla on lähinnä tehtävien hoito määräaikaikaisilla virkasuhteilla. Muissa opetushenkilökunnan ryhmissä kasvua on ollut havaittavissa.

Lisäksi sivutoimisen tuntiopetuksen laskennallinen henkilötyövuosimäärä oli yhteensä koko yliopistossa 173,9 henkilötyövuotta. Budjettirahoituksella tehtyjä henkilötyövuosia oli 103,1 ja ulkopuolisella rahoituksella 59,1. Normaalikoulun sivutoimisen tuntiopetuksen osuus edellä mainitusta oli 11,7 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuositiedot vuosilta 2001–2005, 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.

**Koko henkilöstö henkilötövuosina 31.12.2005, miehet ja naiset
(Normaalikoulu mukana)**

	miehet	naiset	yht
opetushenkilöstö:	392	383	775
- professorit	123	53	176
- assistentit ja yliass.	102	93	195
- lehtorit ja opettajat	167	237	404
tutkimushenkilöstö	312	281	593
muu henkilöstö	388	616	1 004
yhteensä	1 092	1 280	2 372

Tehdyistä henkilötövuosista miesten osuus oli 46 % ja naisten 54 %, mikä on lähes sama henkilötöluvumääräjakauman kanssa.

Yliopiston henkilöstö henkilötövuosina % -osuudet (Normaalikoulu mukana)

	2001	2002	2003	2004	2005
	%	%	%	%	%
opetushenkilöstö	33,0	34,0	33,2	32,7	32,7
tutkimushenkilöstö	22,1	22,5	23,4	24,0	25,0
muu henkilöstö	44,9	43,5	43,4	43,3	42,3
yhteensä	100	100	100	100	100

Henkilötövuosien jakaumassa opetushenkilöstön osuus pysyi samana edelliseen vuoteen verrattuna, tutkimushenkilöstön osuus kasvoi, muun henkilöstön osuuden pienentyessä.

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

Henkilötyövuodet tiedekunnittain ja erillislaitoksittain

	2004			2005		
	Budjetti- varat	Ulkop. varat	Yht.	Budjetti- varat	Ulkop. varat	Yht.
Kasvatustieteiden tdk	174	19	193	179	19	198
Yhteiskuntatieteellinen tdk	94	71	165	100	66	166
Humanistinen tiedekunta	192	59	251	200	56	256
Matem.- luonnontiet. tdk	236	237	473	251	226	477
Liikunta- ja terveystiet. tdk	110	38	148	114	52	166
Taloustieteiden tiedekunta	49	23	72	52	25	77
Informaatioteknologian tdk	92	99	191	96	90	186
Koulutuksen tutkimuslaitos	48	25	73	46	33	79
Kirjasto	73	3	76	73	4	77
Atk-keskus	20	14	34	35	5	40
Täydennyskoulutuskeskus	3	35	38	1	37	38
Chydenius-instituutti	31	62	93	36	57	93
Avoin yliopisto	74	11	85	66	11	77
Yliopiston kielikeskus	31	1	32	34	1	35
Museo	9	2	11	9	4	13
Ympäristöntutkimuskeskus	1	35	36	1	35	36
Koulutuksen arviointisiht.	0	9	9	0	9	9
Agora Center	6	34	40	5	39	44
Hallintovirasto	151	40	191	143	55	198
Yhteensä	1 394	817	2 211	1 441	824	2 265
Normaalikoulu	105	0	105	105	2	107
Kaikki yhteensä	1 499	817	2 316	1 546	826	2 372

Koko yliopiston henkilötyövuosien kasvu oli 2,4 %.

Henkilötyövuodet kasvoivat eniten ATK-keskuksessa 17,6 %, liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnassa 12 % ja Agora Centerissa 10 % edellisestä vuodesta. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnan ja Agora Centerin henkilötyövuosien kasvu johtui uusista EU-hankkeista. ATK-keskuksen kasvu oli yliopiston sisäisten virka- ja henkilösiirtojen seurausta.

Henkilötyövuosien määrä väheni avoimessa yliopistossa 9,4 % ja informaatioteknologian tiedekunnassa 2,6 % yksiköiden omien toimenpiteiden johdosta.

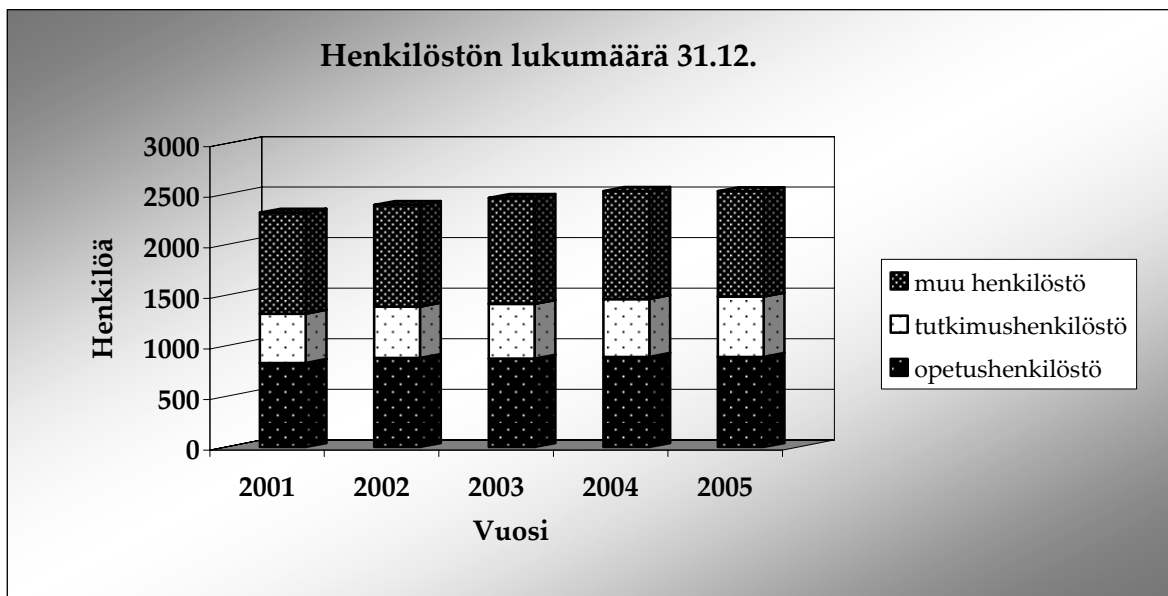
Henkilötyövuositiedot tiedekunnittain ja erillislaitoksittain jaoteltuna budjetti- ja ulkopuolisiin varoihin neljän vuoden osalta löytyvät taulukkona 6. Yliopiston sisäisten tulossopimusten mukaiset henkilötyövuosien tavoitteet ja niiden toteutumat vuodelta 2005 löytyvät taulukosta 7 henkilöstötilinpäätöksen liiteosasta. Tavoitteet ylitettiin 49 henkilötyövuodella lähinnä ulkopuolisen rahoituksen puolella.

3.2 Määrä ja rakenne

Yliopiston henkilöstön lukumäärä vuosina 2001–2005

	31.12. 2001	31.12. 2002	Muutos %	31.12. 2003	Muutos %	31.12. 2004	Muutos %	31.12. 2005	Muutos %
opetushenkilöstö	831	880	5,9 %	874	-0,7 %	891	1,9 %	891	0,0 %
- professorit	169	170	0,6 %	175	2,9 %	176	0,6 %	175	-0,6 %
- assistentit ja yliass	225	249	10,7 %	241	-3,2 %	246	2,1 %	243	-1,2 %
- lehtorit ja opettajat	437	461	5,5 %	458	-0,7 %	469	2,4 %	473	0,9 %
tutkimushenkilöstö	487	508	4,3 %	540	6,3 %	573	6,1 %	597	4,2 %
muu henkilöstö	998	1 005	0,7 %	1 048	4,3 %	1067	1,8 %	1041	-2,4 %
yhteensä	2 316	2 393	3,3 %	2 462	2,9 %	2 531	2,8 %	2 529	-0,1 %

Henkilöstön lukumäärä vuosina 2001–2005 kaaviona



Yliopiston henkilöstömäärä on kasvanut henkilötyövuosina mitattuna, mutta vähentynyt lukumäärinä mitattuna. Koko henkilöstön lukumäärä väheni 0,1 prosenttia vuodesta 2004, edellisenä vuonna kasvua oli 2,8 prosenttia.

Yliopiston henkilöstön lukumäärä 31.12.2005 oli 2 529, josta 891 opetushenkilöstöä, 597 tutkimushenkilöstöä ja 1041 muuta henkilöstöä. Opetushenkilöstön määrä pysyi samana vuoteen 2004 verrattuna, tutkimushenkilöstön määrä kasvoi 4,2 % ja muun henkilökunnan määrä väheni 2,4 %. Muun henkilökunnan vähenemiseen on vaikuttanut määräaikaisten virkasuhteiden väheneminen, erityisesti ulkopuolisen rahoituksen piirissä.

Henkilöstöltään suurin tiedekunta oli edelleen matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta, jossa oli 494 henkilöä, seuraavina olivat humanistinen tiedekunta, 272 henkilöä ja kasvatustieteiden tiedekunta 210 henkilöä.

3.2.1 Koko- ja osa-aikaisuus

Henkilöstön ja kokoaikaisuuden ja osa-aikaisuuden kehitys vuosina 2001 - 2005

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
31.12.2005	92,2	7,8

Yliopiston henkilöstöstä 92,2 % oli työssä kokoaikaisesti. Osa-aikaiset ovat lähinnä työvoimaministeriön varoilla palkatut, osa-aikaeläkkeellä olevat sekä omasta aloitteestaan osa-aikatyötä tekevät henkilöt.

3.2.2 Palvelussuhderakenne

Palvelusuhteen rakenne pysyi lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstöstä 98,5 % (v. 2004 oli 98,7 %) oli virkasuhteisia ja 1,5 % (v. 2004 oli 1,3 %) työsuhteisia. Työsuhteinen henkilöstö on pääosin atk-keskuksessa ja se on lisääntynyt vuoden aikana.

Ulkomaalaisten osuus päätoimisesta henkilöstöstä on vuosittain kasvanut. Nyt se oli 4,5 % (v. 2004: 3 %). Yliopistossa työskenteli 31.12.2005 yhteensä 114 ulkomaalaista (v. 2004: 75), joista 35 oli nimitetty virkaan (v. 2004: 28) ja 79 määräaikaiseen virkasuhteeseen (v. 2004: 47). Ulkomaalaiset edustivat 29 eri kansalaisuutta (v. 2004: 23). Eniten ulkomaalaisia työskenteli matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa, yhteensä 34 henkilöä ja humanistisessa tiedekunnassa, yhteensä 25 henkilöä.

Lisäksi yliopistossa oli vuoden 2005 aikana 441 dosenttia, 2599 sivutoimista tuntiopettajaa ja 1731 yksittäistä palkkionsaajaa. Sivutoimisten tuntiopettajien tekemä laskennallinen henkilötyövuosien määrä oli yhteensä 173,9 henkilötyövuotta. Näissä ryhmissä dosenttien määrä kasvoi kolmella dosentilla, sivutoimisten tuntiopettajien määrä väheni 54 opettajalla, palkkionsaajien lukumäärässä tapahtui vain pienen nousua, 16 henkilöä.

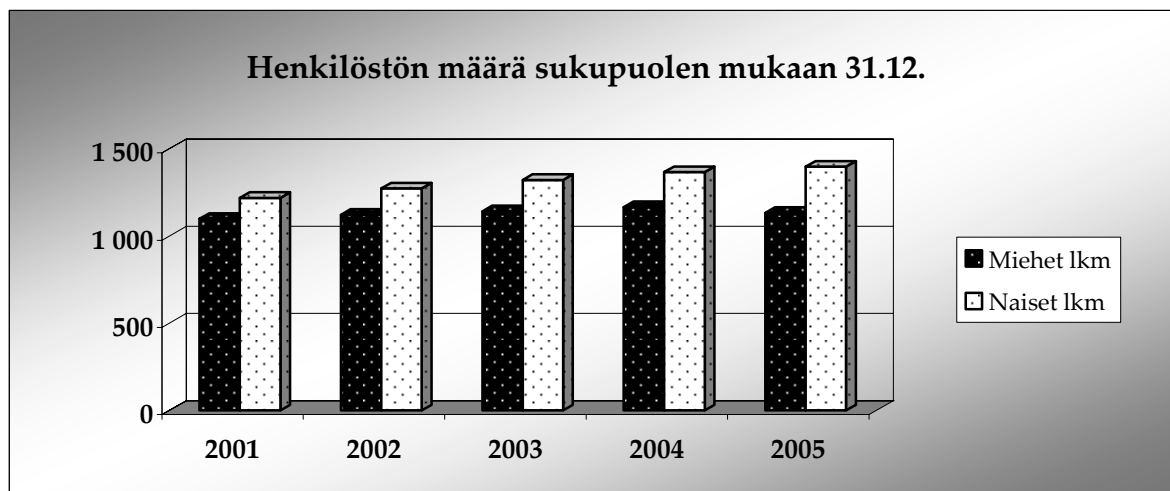
3.2.3 Sukupuolirakenne

Henkilöstön lukumäärä sukupuolen mukaan vuosina 2001–2005, tilanne 31.12.

Vuosi	Miehet			Naiset		
	lkm	% muutos	% osuus	lkm	% muutos	% osuus
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
2005	1 132	-2,8	44,8	1 397	2,3	55,2

Vuosina 2001 – 2005 naisten osuus on tasaisesti noussut 52,6 prosentista 55,2 prosenttiin. Vastaavasti miesten osuus on laskenut 47,4 prosentista 44,8 prosenttiin.

Naisten ja miesten lukumäärää kaaviona



Miesten ja naisten välinen jakaantuminen opetushenkilöstöön, tutkimushenkilöstöön ja muuhun henkilöstöön määräaikaisten ja vakinaisten osalta löytyvät liiteosasta taulukkoina 8 ja 9.

3.2.4 Vakinaisen ja määräaikainen henkilöstö

Yliopiston henkilöstöstä oli 31.12.2005 nimitetty virkaan 50,8 % ja määräaikaiseen virkasuhteeseen 49,2 %.

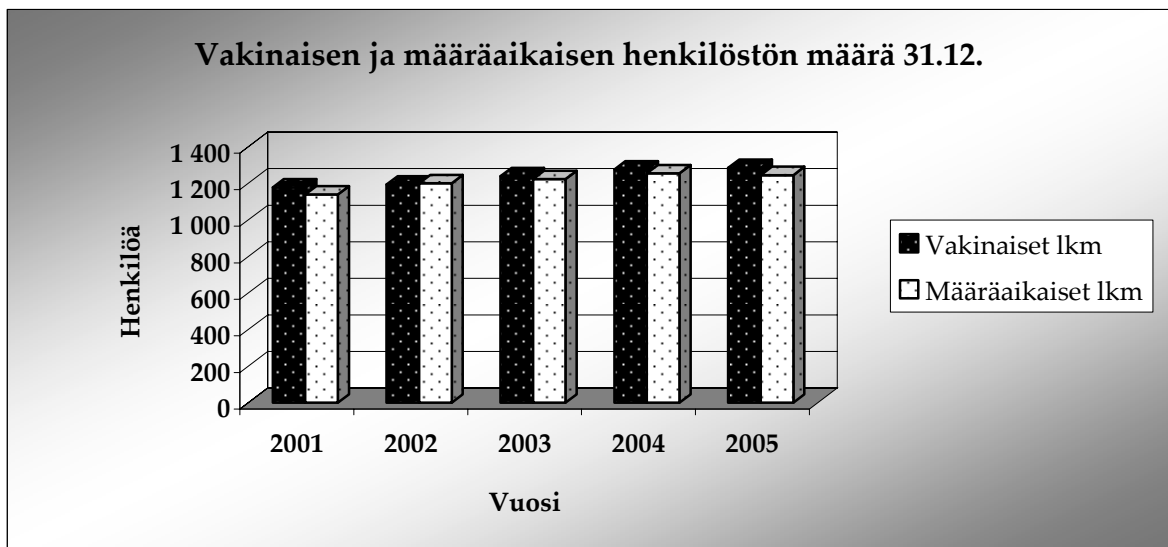
Henkilöstön jakaantuminen vakinaisten ja määräaikaisten osalta tiedekunnittain ja erillislaitoksittain löytyvät taulukosta 10 henkilöstökertomuksen liiteosasta.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä ja muutos 31.12.

Vuosi	Vakinaiset			Määräaikaiset			Yhteensä		
	lkm	% muutos	% osuus	lkm	% muutos	% osuus	lkm	% muutos	% osuus
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
2005	1 284	0,6	50,8	1 245	-0,8	49,2	2 529	-0,1	100

Virkaan nimitetyn henkilöstön määrä kasvoi 0,6 % ja määräaikaisen virkasuhteisen henkilöstö väheni 0,8 %. Vuonna 2005 yliopistoon perustettiin 29 uutta virkaa ja lakkautettiin 11 virkaa.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrän muutos kaaviona



Vakinaisen henkilöstön lukumäärä rahoituksen mukaan

	2002			2003			2004			2005		
	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	15	550	565	14	579	586	15	601	600	6	606
- professorit	137	1	138	146	3	149	156	1	157	151	2	153
- assist. ja yliass.	132	0	132	139	2	141	147	2	149	153	1	154
- leht. ja opettajat	266	14	280	280	9	289	283	12	295	296	3	299
tutkimushenkilöstö	40	21	61	41	16	57	28	24	52	29	22	51
muu henkilöstö	485	97	582	486	117	603	461	162	623	506	121	627
yhteensä	1 060	133	1 193	1 092	147	1 239	1 075	201	1 276	1 135	149	1 284

Vuonna 2005 vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi 5,2 % budjettirahoituksen piirissä ja vastaavasti väheni ulkopuolisen rahoituksen piirissä. Eri henkilöstöryhmissä tai niiden välillä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta.

Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä rahoituksen mukaan

	2002			2003			2004			2005		
	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:	269	61	330	251	44	295	257	33	290	249	36	285
- professorit	22	10	32	20	6	26	13	6	19	16	6	22
- assist. ja yliass.	99	18	117	84	16	100	86	11	97	78	11	89
- leht. ja opettajat	148	33	181	147	22	169	158	16	174	155	19	174
tutkimushenkilöstö	123	324	447	130	353	483	127	394	521	154	392	546
muu henkilöstö	146	277	423	143	302	445	154	290	444	169	245	414
yhteensä	538	662	1 200	524	699	1 223	538	717	1 255	572	673	1 245

Määräaikaisen henkilöstön määrä väheni ulkopuolisen rahoituksen osalta. Määräaikaisesta henkilöstöstä 45,9 % on budjettivaroin palkattuja ja 54,1 % on ulkopuolisin varoin palkattuja. Selkeä väheneminen tapahtui muussa henkilökunnassa 6,7 %.

Määräaikaisen henkilöstön lukumäärän jakauma vuosina 2001–2005, määräaikaisuuden syyn perusteella 31.12.

	2001		2002		2003		2004		2005	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
viransijaisuus	81	7,1	102	8,5	89	7,3	105	8,4	112	9,0
avoimen viran teht.hoito	46	4,0	40	3,3	33	2,7	31	2,5	23	1,8
vuorott.vap.siirt.sij. palk.	4	0,4	5	0,4	3	0,3	1	0,1	2	0,2
VN:n käyttöön ma asetettu	-	-	-	-	-	-	1	0,1	0	0,0
osa-aikatyöhön siirt.sij.	1	0,1	2	0,2	-	-	2	0,2	3	0,2
tutkijakoul./ -opisk.	152	13,3	167	13,9	164	13,4	301	24,0 **)	296	23,8
työllistetyt	7	0,6	11	0,9	10	0,8	11	0,9	6	0,5
harjoittelijat	11	1,0	7	0,6	10	0,8	9	0,7	11	0,9
muu määräaik.tehtävä	837	73,5 *)	866	72,2 *)	914	74,7 *)	794	63,3	792	63,6
yhteensä	1 139	100	1 200	100	1 223	100	1 255	100	1 245	100
%-osuus koko henkilöstöstä	49,2		50,1		49,7		49,6		49,2	

*) 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. Viransijaisten osuus on edelleen lisääntynyt.

Työllistettyjen määrä on viime vuosina pysynyt lähes ennallaan. Vuoden 2005 aikana yliopistolla oli yhteensä 29 tukityöllistettyä. Harjoittelijoita oli yhteensä koko vuonna 195 henkilöä, hiukan enemmän (6) kuin edellisenä vuotena.

Eniten määräaikaista henkilöstöä oli matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa yhteensä 298 henkilöä, informaatioteknologian tiedekunnassa 150 henkilöä ja humanistisessa tiedekunnassa 125 henkilöä.

Määräaikaisen henkilöstön jakaantuminen määräaikaisuuden syyn perusteella tiedekunnittain ja erillislaitoksittain taulukkona 11 löytyy henkilöstötilinpäätöksen liitteosasta.

3.2.5 Ikärakenne

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	
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	
31.12.2005						
	miehet		naiset		yhteensä	
	lukumäärä	%	lukumäärä	%	lukumäärä	%
alle 35 v	392	15,8 %	439	17,7 %	831	33,5 %
35 - 49 v	389	15,7 %	551	22,2 %	940	37,9 %
50 v -	325	13,1 %	385	15,5 %	710	28,6 %
Yhteensä	1106	44,6 %	1375	55,4 %	2481	100,0 %
Keski-ikä / vuotta	41,5		41,5		41,5	

Yliopiston palveluksessa vuoden 2005 lopussa olleiden keski-ikä oli 41,5 vuotta, naisten ja miesten keski-ikä oli sama eli 41,5 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä on hieman noussut vuosittain vuodesta 1998 lukien. Vuonna 1998 keski-ikä oli 40,3 vuotta. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2004 oli valtiosektorilla 42,9 vuotta. Ulkopuolisilla varoilla palkattu henkilöstö vaihtuu useammin ja on nuorempaa, erityisesti tutkijakoulutettavat ja -opiskelijat ovat nuoria, mistä johtuu koko henkilöstön keski-ikänsä hidaskas nousu.

Yliopiston henkilöstön ikäjakauman huippupiste on ikäluokan 25–29 kohdalla (16,9 %) eli henkilöstö on painottunut 5 vuoden ikäluokituksella huomattavasti alem-

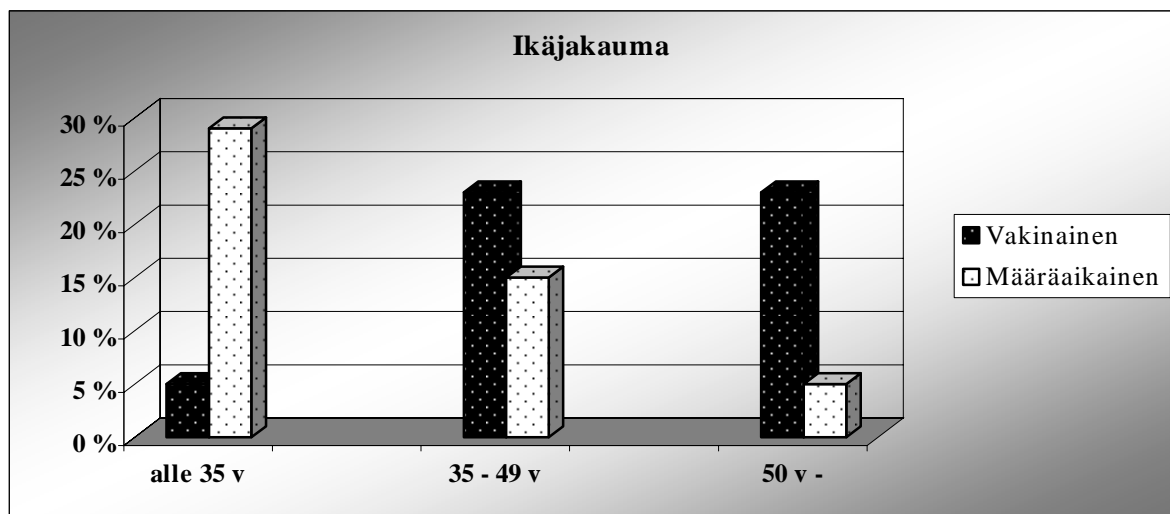
maksi kuin valtiolla keskimäärin (ikäluokka 45–49 vuotta). Mainitussa ikäryhmässä olevat ovat lähinnä tutkijakoulutuksessa olevia väitöskirjatyön tekijöitä.

Henkilöstön prosentuaalinen ikäjakauma, vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

	Vakinainen v. 2005	Määräaikainen v. 2005	Yhteensä v. 2005
alle 35 v	5 %	29 %	34 %
35 - 49 v	23 %	15 %	38 %
50 v -	23 %	5 %	28 %
Yhteensä	51 %	49 %	100 %

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma on pysynyt ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Muutosta on tapahtunut lähinnä ikäryhmässä 35 - 49 v vakinaisen ja määräaikaisen ryhmän välillä.

Henkilöstön ikärakenne kaaviona



Yliopiston henkilökunnasta yli 50-vuotiaita oli 28,6 % (valtionhallinnossa vuonna 2004 vastaava luku oli 31,7 %). Vastaavasti alle 35-vuotiaita oli 33,5 % henkilökunnasta (valtionhallinnossa vuonna 2004 vastaava luku oli 25,7 %). Prosenttijakaumat kuvastavat hyvin yliopistotoiminnan luonnetta.

3.2.6 Koulutusrakenne

Henkilöstön koulutusaste sukupuolen mukaan 31.12.2005

Koulutusaste	Lukumäärä		%jakauma koulutusasteen mukaan			Sukupuolen %jakauma koulutusasteittain			
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Perusaste	107	85	192	9,7	6,2	7,7	55,7	44,3	100,0
Keskiaste	187	290	477	16,9	21,1	19,2	39,2	60,8	100,0
Alin korkea-aste	34	147	181	3,1	10,7	7,3	18,8	81,2	100,0
Alempi korkeakouluaste	38	81	119	3,4	5,9	4,8	31,9	68,1	100,0
Ylempi korkeakouluaste	349	485	834	31,6	35,3	33,6	41,8	58,2	100,0
Tutkijakoulutusaste	391	287	678	35,4	20,9	27,3	57,7	42,3	100,0
Tutkinnon suorittaneet	999	1 290	2 289	90,3	93,8	92,3	43,6	56,4	100,0
Yhteensä	1 106	1 375	2 481	100,0	100,0	100,0	44,6	55,4	100,0

Henkilöstön koulutusaste esitettyinä kaaviona



Eriasteisen tutkinnon suorittaneita oli 92,3 % henkilöstöstä. Ylemmän korkeakouluasteen tutkinto oli 33,6 (v. 2004 vastaava luku oli 33,7) prosentilla koko henkilöstöstä, naisista 35,7 % (v. 2004 oli 36,7 %) ja miehistä 31,6 % (v. 2004 oli 30,7 %). Tutkijakoulutusaste (lisensiaatti, tohtori) oli 27,3 prosentilla, joista miehiä oli 35,4 % ja naisia huomattavasti vähemmän 20,9 %. Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinto (ml. tutkijakoulutusaste) oli 59,8 prosentilla henkilöstöstä. Naisten koulutusaste on muilta kuin tutkijakoulutusasteen osalta kauttaaltaan korkeampi kuin miesten, mikä on samansuuntainen tutkijankoulutuksessa oleviin verrattuna.

Koulutustasoindeksi vuosina 2003–2005

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vuosi 2003	5,9	6,2	6,0
Vuosi 2004	5,9	6,1	6,0
Vuosi 2005	5,9	6,1	6,0

Yliopiston henkilöstön koulutusaste on valtakunnallisesti vertailtuna korkea, koulutustasoindeksi 31.12.2005 oli 6,0. Valtion budjettitaloudessa koulutustasoindeksi oli vuonna 2004 keskimäärin 5,2.

3.3 Työajan käyttö

Yliopiston keskimääräinen säännöllinen vuosityöaika oli 1834,3 tuntia (tuntia/htv), työpäivän pituuden ollessa keskimäärin 7,25 tuntia. V. 2005 työpäiviä oli 253. Opetushenkilöstö noudattaa 1600 tunnin kokonaistryöaikaa.

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 84,4 % ja vuosilomien, koulutuksen ja muun ei tehdyn työajan (mm. sairauslomat, muut palkalliset vapaat) osuus 15,6 %. Palvelun tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilötyövuoden panoksen, tarvittiin 1,18 henkilöä (=100/84,5). Vastaava luku valtion budjettitaloudessa v. 2004 oli 1,22. Vuoteen 2004 verrattuna yliopiston tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta on pysynyt lähes samana.

Säännöllisestä työajasta käytettiin mm. vuosilomiin 11 %, sairauspoissaoloihin 2 % ja koulutukseen 0,5 %.

3.4 Palkka- ja työvoimakustannukset

3.4.1 Palkkakustannukset

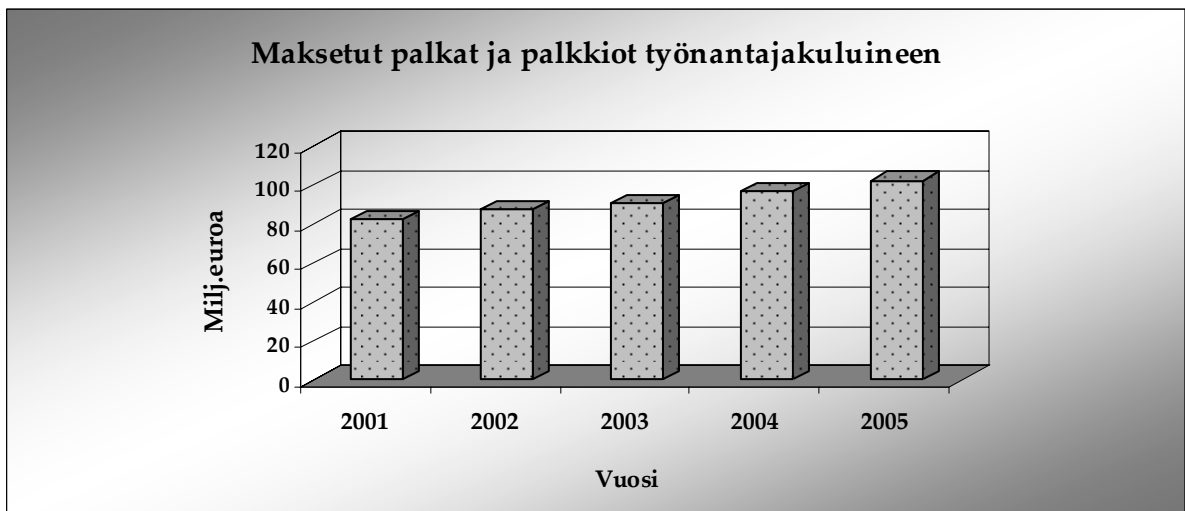
Maksetut palkat ja palkkiot työnantajakuineen vuosina 2001–2005

Vuosi	Palkat milj.euroa	Ta-kulut milj.euroa	Yht. milj.euroa	%-muutos
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
2005	83,5	19,1	102,6	5,3

Yliopiston maksamat palkat ja palkkiot työnantajakuluineen ylittivät ensimmäisen kerran 100 miljoonan euron rajan, ollen 102,6 miljoonaa euroa, lisäystä edelliseen vuoteen verrattuna oli 5,3 %. Lisäys johtui lähinnä virkaehtosopimusten mukaisista tarkistuksista, ml. vuonna 2005 toteutuneet palkkojen yleiskorotukset.

Uusia virkoja perustettiin vuonna 2005 yhteensä 29 kpl. Vastaava luku vuonna 2004 oli 59 kpl.

Maksetut palkat ja palkkiot kaaviona



Henkilöstökustannukset euroa / htv vuosina 2003 - 2005

Palkat sisältävät työnantajakulut	2003	2004	2005
Maksetut palkat ja palkkiot, sis.sivutoimisen tuntiopetuksen	37 860	39 380	40 298
Maksetut palkat ja palkkiot, ilman sivutoimista tuntiopetusta	38 510	40 530	41 730
Palkat ilman työnantajakuluja			
Maksetut palkat ilman palkkioita ja sivutoimista tuntiopetusta	31 300	32 550	33 300

Henkilötyövuoden kustannus (ilman sivutoimista tuntiopetusta) nousi 3 % ja sivutoimisen tuntiopetuksen kanssa nousua oli vain 2,3 %. Edellisen vuoden nousun ollessa 5,2 %.

3.4.2 Työvoimakustannukset

Jyväskylän yliopisto, työvoimakustannuserät vuosina 2002–2005

Työvoimakustannuserä	2002	2003	2004	2005
Tehdyn työajan palkat	65,17	66,79	66,72	66,16
Välilliset palkat	15,24	13,99	14,66	14,80
Sosiaaliturvamenot	18,05	17,43	17,48	17,96
Muut välilliset kustannukset	1,54	1,79	1,14	1,08
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	100	100	100	100

Viime vuosina tulohajauksen ja uusien johtamiskäytäntöjen myötä henkilöstön työvoimakustannusten tietous on tullut tärkeäksi. Työvoimakustannusselvityksellä tuotetaan tietoa henkilöstön työvoimakustannusten rakenteesta, tasosta ja kehityksestä.

Yliopiston työvoimakustannuserät jakaantuivat vuonna 2005 seuraavasti (suluissa vastaavat luvut valtion budjettitaloudessa vuonna 2004): tehdyn työajan palkat olivat 66,16 % (62,4 %) työvoimakustannuksista, välilliset palkat 14,80 % (16,4 %), sosiaaliturvamenot 17,96 % (19,6 %) ja muut välilliset kustannukset 1,07 % (1,6 %) työvoimakustannuksista. Yliopiston työvoimakustannuserissä on ollut vuosina 2001 - 2005 vain pieniä muutoksia.

Palkkojen osuus työvoimakustannuksista oli 80,97 %. Palkkojen lisäksi yliopisto maksoi sosiaaliturvamaksuja/eläkemaksuja ja muita välillisiä työvoimakustannuksia, joiden osuus työvoimakustannuksista oli 19,03 %. Vastaavat luvut valtion budjettitaloudessa vuonna 2004 olivat 78,8 % ja 21,2 %.

Välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista oli 51,14 %. Valtion budjettitalouden välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista on ollut vuosina 2001 - 2005 hieman yli 60 %.

Työvoimakustannustaulukot 12 - 15 löytyvät henkilöstötilinpäätöksen liiteosasta.

4 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO, OSAAMINEN JA TYÖKUNTO

4.1 Työkykyä yllä pitävä toiminta

Työsuojelussa ja työterveyshuollossa on edelleen kiinnitetty huomiota ennaltaehkäisevään toimintaan yhteistyössä laitosten, työsuojeluhenkilöstön ja työterveyspalveluja tuottavan terveysaseman kanssa. Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto sisältää työpaikkakäyntien ja niihin liittyvien seurantakäyntien lisäksi henkilöstölle suunnatut ikäkausitarkastukset 40-vuodesta alkaen viiden vuoden välein päättyen 63-vuoden ikäkausitarkastukseen. Vuonna 2005 terveystarkastuksia tehtiin yhteensä 562 kpl, joista ikävuositarkastuksina 166 kpl. Erilliset johtajatarkastukset toteutetaan ylimmästä johdosta laitosjohtajiin 2-3 vuoden välein. Johtajatarkastuksia vuonna 2005 tehtiin 10 johtajalle.

Työpaikkakäyntien kohteena vuonna 2005 olivat atk-keskus, avoin yliopisto, humanistinen tiedekunta kaikkine laitoksineen, kemian laitos, matemaattisluonnontieteellisen tiedekunnan kanslia ja Nanoscience Center. Seurantakäynnit tehtiin koulutuksen tutkimuslaitokseen, liikunta- ja terveystieteiden tiedekuntaan, matematiikan ja tilastotieteen laitokselle, museon luonnontieteelliseen osastoon sekä ympäristöntutkimuskeskukseen. 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 2005 olivat 164 euroa/htv (vuonna 2004 oli 156 euroa/htv). Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kokonaiskustannuksista oli 32,4 %. Koko valtionhallinnossa työterveyshuollon nettokustannus v. 2004 oli 177 €/htv.

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

Yliopistoliikunta tarjosi yliopiston henkilöstölle ja opiskelijoille kuntoliikuntaan painottuvan monipuolisen ohjelman työhyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Vuoden 2005 aikana henkilöstölle järjestettiin 4 omaa kurssia, joihin osallistui 49 henkilöä, 11 omaa liikuntatapahtumaa, joissa osallistujia oli 260 sekä 90 säännöllistä ohjattua liikuntavuoroa, joissa osallistumiskertoja oli yhteensä 1534.

Lisäksi henkilökunnalla on ollut mahdollisuus osallistua myös opiskelijoille järjestettyyn liikuntatoimintaan. Koko henkilökunnan liikuntailtapäivät on järjestetty keväällä ja syksyllä.

4.1.1 Kuntoutus

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

	2001	2002	2003	2004	2005
kurssit/ tilaisuudet	14	14	14	16	11
osallistujien lkm	151	203	142	150	128

Aslak- ja TYK-kuntoutuksia on järjestetty v. 2005 hallintohenkilöstölle, kirjastotyöntekijöille, opetus- ja tutkimushenkilöstölle sekä opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstölle. Lisäksi esimiehille ja koulutussuunnittelijoille oli omat kurssit. Vuoden 2005 työterveysohjelmaan on sisällytetty kolme erillistä TYKY-kuntoutusryhmää.

Yliopisto aloitti syksyllä 2005 uuden Valtiokonttorin rahoittaman ”Johtamisen osaamisella – osaamisen hallintaan” -hyvinvointiohjelman johtamisen tukemiseksi. Hankkeen kesto on puolitoista vuotta ja ohjelmaan osallistuu 20 laitosjohtajaa/esimiestä.

Ensiapuvalmiuden tehostamiseksi järjestettiin kaksi ensiapukurssia.

4.2 Työtyytyväisyys

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

Työkykyindeksi

	2004		2005	
Työkykyindeksi (TKI)	lkm	%	lkm	%
44 - 49 erinomainen	171	50,7	129	39,3
37 - 43 hyvä	118	35,0	143	43,6
28 - 36 kohtalainen	43	12,8	47	14,3
7 - 27 huono	5	1,5	9	2,7
YHTEENSÄ	337	100,0	328	100,0

Työkykyindeksi oli erinomainen tai hyvä 82,9 %:lla, kohtalainen 14,3 %:lla ja huono 2,7 %:lla. Tämän mukaan henkilöstö kokee työkykynsä varsin hyväksi. Huonoksi tai melko huonoksi kokevien henkilöiden kohdalla on ryhdytty erilaisiin tukitoimiin vaikuttamaan työkyvyn kehittymisen ennusteeseen.

Työuupumusindeksi

	2004		2005	
	lkm	%	lkm	%
Työuupumisindeksi (BBI-15)				
alle 45 ei uupumusta	245	78,5	242	76,8
45 - 50 lievä uupumus	26	8,3	33	10,5
51 - 60 kohtalainen uupumus	28	9,0	28	8,9
yli 60 vakava uupumus	13	4,2	12	3,8
YHTEENSÄ	312	100,0	315	100,0

Työuupumisindeksin perusteella uupumisen uhka tarkastettavien ryhmässä oli keskimääräistä pienempi. Kohtalaista tai vakavaa uupumusta (12,7 % tarkastetuista) potevia henkilöitä oli vähemmän kuin edellisenä vuonna ja heidän kohdalla pyritään edelleen vaikuttamaan erilaisin tukitoimin henkilökohtaiseen terveydentilaan että mahdollisuuksien mukaan myös työoloihin.

Työilmapiiri ja hyvinvointibarometri

	2003 (n=361)	2004 (n=239)	2005 (n=299)
Työhön sitoutuminen	4.2	4.2	4.1
Vaikutusmahdollisuudet	3.9	4.0	3.7
Tiedonkulku	3.6	3.4	3.4
Työilmapiiri	3.6	3.3	3.3
Henkinen hyvinvointi	3.2	3.5	3.2
Esimiestoiminta	3.1	3.1	3.0

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

Mitattavat alueet ovat:

- *Työtyytyväisyys 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-barometria (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 edelleen hyvin työhönsä sitoutunut ja motivoitunut henkilökunta, joka on tyytyväinen työhönsä. Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä koetaan hyviksi. Selkeä kehittämiskohde on edelleen esimiestoiminnan vuorovaikutteisuus sekä hyvinvoinnin tukeminen.

4.3 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairauspoissaolot vuosina 2002–2005

	2002	2003	2004	2005
Yhteensä päivinä	14 264	14 868	15 419	15 583
Päivää / htv	6	7	7	7

Sairauspoissaolot ovat kokonaisuutena hieman kasvaneet. Kasvu on ollut kokonaan lyhyissä poissaoloissa eli 1 – 3 päivän sairauspoissaolopäivissä.

Vuonna 2005 sairauspoissaoloja oli yhteensä 15 583 päivää (7 päivää/htv), kasvua oli 1 % vuodesta 2004. Valtionhallinnossa sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohti vuonna 2004 oli 8,8.

Sairauspäivätapausten jakaantuminen:

	v. 2004	v. 2005
1 – 3 päivää	65,4 %	68,5 %
4 – 10 päivää	22,7 %	21,3 %
11 – 60 päivää	10,8 %	9,3 %
yli 60 päivää	1,1 %	0,9 %

Yliopisto kiinnitti vuoden aikana erityistä huomiota pitkäaikaisiin sairauspoissaoloihin ja niiden syiden selvittämiseen tarjoamalla erilaisia kuntouttavia toimenpiteitä työelämässä jaksamiseen, mm. erilaisilla kuntoutuskursseilla, tukemalla tehtävien vaihtoon tai toimintayksikön vaihtoon. Toimenpiteiden vaikutus on ollut ilmeinen, koska näissä ryhmissä tapahtui selvää poissaolojen vähenemistä.

Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohti vaihtelivat huomattavasti (alimmillaan 3 pv/htv ja ylimmillään 18 pv/htv) organisaatioyksiköittäin tarkasteltuna.

Sairauspoissaolot päivinä ja henkilötyövuosina tiedekunnittain ja erillislaitoksittain löytyvät taulukkona 16 henkilöstötilinpäätöksen liiteosasta.

Tapaturmapoissaolot päivinä ja tapaturmien lukumäärä

vuosi	pv	lkm
2002	346	50
2003	199	40
2004	421	41
2005	826	55

Tapaturmapoissaolopäivien määrä nousi vuodesta 2004 peräti 96,2 %, ollen vuonna 2005 yhteensä 826 päivää. Tapaturmien lukumäärä nousi 34 %. Syynä olivat liukaiden keliä aiheuttamat kaatumiset lähinnä työmatkoilla ja niistä seuranneet pitkät poissaolot. Sairaus- ja tapaturmapoissaolotilastointiin sisältyvät työpäivien lisäksi myös mahdolliset viikonloput ja arkipyhät.

4.4 Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyneet

	2002	2003	2004	2005
Vanhuuseläke	21	6	22	16
Varhennettu vanhuuseläke	4	4	8	1
Työkyvyttömyyseläke	3	4	8	10
Osatyökyvyttömyyseläke	3	1	2	-
Osa-aikaeläke	22	5	4	13
Yksilöllinen varhaiseläke	1	-	-	-
Yhteensä	54	20	44	40
%-osuus koko henkilöstöstä	2,3 %	0,8 %	1,7 %	1,6 %
Keskimääräinen eläkkeelle jäänti ikä	59,5	59,7	61,1	60,5

Yliopistosta jäi v. 2005 vanhuuseläkkeelle 16 henkilöä (0,6 % koko henkilökunnasta) ja työkyvyttömyyseläkkeelle 10 henkilöä (0,4 %). Kaiken kaikkiaan eläkkeelle jäi 40 henkilöä ja keski-eläkeikä oli 60,5 vuotta.

4.5 Lähtö- ja tulovaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus on ollut vuosien ajan noin 17 - 18 %:ssa. Henkilöstön vaihtuvuus oli suurinta seuraavissa assistenttien, opetuksen ja tutkimuksen apuhenkilökunnan ja tutkijoiden ryhmissä. Harjoittelijoiden osalta voidaan todeta, että harjoittelijat vaihtuvat useamman kerran vuodessa aina kokonaan. Vaihtuvuuteen vaikuttaa pääsääntöisesti yliopiston toiminnan luonne.

Vakanssiryhmä	2004 Vaihtuvuus %	2005 Vaihtuvuus %
Assistentit	20,6	19,4
ATK-henkilökunta	13,1	9,5
Hallinto- ja toimistohenkilökunta	16,3	11,9
Huolto- ja kiinteistöhenkilökunta	6,7	2,9
Kirjastohenkilökunta	7,0	12,2
Lehtorit, opettajat	11,4	8,9
Muu henkilökunta (harjoittelijat)	150,0	135,3
Opetuksen ja tutkim. apuhenk.	29,5	28,9
Professorit	7,9	8,2
Päätoimiset tuntiopettajat	15,4	26,7
Tutkijat	29,3	29,0
Yliassistentit	11,7	11,2
Koko henkilöstö	18,8	17,2

Vuonna 2005 yliopiston palvelukseen tulevista henkilöistä 8,7 % tuli toisesta valtion virastosta tai laitoksesta, 6,8 % yksityiseltä sektorilta, 5,6 % kuntasektorilta, 1,3 % muulta valtion ulkopuoliselta sektorilta (mm. seurakunta, yksityinen valtionapulaitos, kansaneläkelaitos) ja 63,2 % ilmoitti tulosuunnaksi muun tulosuunnan (opiskelu, koti, yrittäjätoiminta jne.). 14,1 % ei ilmoittanut tulosuuntaa.

Yliopiston palveluksesta siirtyi vuonna 2005 5,8 % toiseen valtion virastoon tai laitokseen, 3,8 % yksityisen sektorin palvelukseen, 2,9 % kuntasektorille, 0,7 % muulle valtion ulkopuoliselle sektorille ja 74,9 % ilmoitti erosuunnaksi muun erosuunnan (määräaikaisuuden päättymisen, opiskelu, yrittäjäksi siirtyminen jne.). 8,6 % ei ilmoittanut erosuuntaa.

4.6 Osaaminen ja sen kehittäminen

	Kurssit/tilaisuudet		Osallistujien lkm	
	v. 2004	v. 2005	v. 2004	v. 2005
Yleinen henkilöstökoulutus	42	34	2110	1175
HV:n henkilöstökoulutus	11	65	510	1103
OPLAAppro	116	59	290	450
Virtuaaliyliopisto	71	101	900	1082
ATK-keskus	41	81	205	464
Eettinen toimikunta	1	1	70	350
Kulttuuritoimikunta	10	18	75	494
Erikseen UPJ-koulutus	9	12	1500	1100
Yhteensä	301	371	5660	6218

Hallintoviraston henkilöstöpalvelut on järjestänyt koko yliopistoyhteisölle kursseja, seminaareja ja muita tilaisuuksia yhteensä 34 kappaletta ja niihin on osallistunut 1 175 yliopiston henkilöstöön kuuluvaa. Vuoden 2005 aikana järjestettiin 12 uuteen palkkausjärjestelmään liittyvää koulutus- ja informaatiotilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 1 100.

Hallintoviraston yksiköt ovat järjestäneet omien alojensa koulutus- ja tiedotustilaisuuksia yhteensä 64, joihin osallistui kaikkiaan 1 078. Koulutus- ja tiedotustilaisuudet koskivat mm. atk-järjestelmien käyttöönottoa, tutkimus- ja innovaatioasioita, yliopiston www-sivujen uusimista ja käsittivät eri hallinnon alojen koulutus- ja teemapäiviä.

Opetuksen laatu prosessi, OPLAAppro, on osa yliopiston kokonaislaatu järjestelmää. Se jatkaa vuosina 2004 - 2006 syksyllä 2000 alkanutta opetuksen laatu hankkeen työtä. Henkilöstökoulutuksena OPLAAppro on tarjonnut mm. teemaseminaareja, laatu yksikköhakuun liittyvän kirjoittamis seminaarin. Hanke on tarjonnut yhteistyössä kasvatustieteiden tiedekunnan kanssa yhteensä 59 koulutus-/ohjaustilaisuutta kasvatustieteen ja aikuiskasvatuksen perusopinnoissa ja aikuiskouluttajan pedagogisissa opinnoissa. Osallistujia on ollut yhteensä 450.

Jyväskylän yliopiston virtuaaliyliopistohanke on osa opetuksen laadun kehittämistä. Virtuaaliyliopistohankkeen tavoitteena on kehittää tieto- ja viestintä tekniikan käyttöä opetuksen ja tutkimuksen välineenä. Virtuaaliyliopistohanke on tarjonnut yliopiston henkilöstölle tieto- ja viestintä tekniikan peruskoulutusta (Ope.fi I ja II -tasot). Kurseja ja tapahtumia on vuonna 2005 ollut yhteensä 101 ja osallistujia kaikkiaan 1 082.

Atk-keskus on tukenut sekä henkilökunnan että opiskelijoiden työskentelyä monipuolisilla tietotekniikkapalveluilla. Atk-keskus on kouluttanut ja opastanut henkilöstöä hyödyntämään tietotekniikkaa tehokkaasti työnsä tukena käyttäjälähtöisin lyhytkurssein. Atk-keskus järjesti vuonna 2005 kurseja yhteensä 81. Osallistujista oli henkilökuntaan kuuluvia 464, mikä on 72 % kaikista osallistujista.

Eettisen toimikunnan tehtävänä on pyrkiä herättämään keskustelua yliopistoyhteisössä sekä parantamaan eettisten ongelmien tiedostamista ja ennaltaehkäisyä. Toimikunta järjesti yhteistyössä henkilöstökoulutuksen kanssa uuteen palkkausjärjestelmään liittyvän palauteseminaarin, johon osallistui lähes 350 yliopistolaista.

Kulttuuritoimikunta järjestää kulttuuritapahtumia ja -matkoja yliopistoyhteisöön kuuluville ja tarjoaa yliopiston henkilökunnalle ja opiskelijoille erilaisia kädentaitoja kehittäviä kursseja. Vuonna 2005 kulttuuritoimikunnan järjestämiä kursseja ja tilaisuuksia oli 18 ja osallistujia yhteensä 494.

5 LOPUKSI

Yliopiston henkilöstön lukumäärä ei enää kasvanut, mutta tehtyjen henkilötyövuosien lukumäärä sitä vastoin kasvoi. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi, määräaikaisen vähentyessä erityisesti muun henkilökunnan osalla.

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 tai jopa hieman laskeneet useimpien vuosien aikana. Myös eläkkeelle siirtyvien keski-ikä on edelleen yli valtion hallinnon keski-ään.

Tulevaisuuden kehittämiskohteena on edelleen selvittää määräaikaisten tehtävien tilannetta ja vakinaistamistarvetta ottaen huomioon yliopiston sisäisten palvelukeskusten kehittämisen ja opetusministeriön valtakunnallisen palvelukeskushankkeen. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen on syytä kehittää sekä opetus-, tutkimus- ja muun henkilökunnan virkarakennetta.

Työhyvinvoinnin puolella selkeä kehittämistarve on edelleen esimiestoiminnan vuorovaikutteisuuden ja hyvinvoinnin tukeminen erityisesti laitosjohtajien kohdalla. Uuteen palkkausjärjestelmän siirtymisen myötä on syytä jatkaa henkilöstön ja esimiesten tukemista kehityskeskustelunkulttuurin ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnissa.