

UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

UEF//

Henkilöstötilinpäätös 2016

Itä-Suomen yliopisto
Yhteistoimintaneuvottelukunta
15.3.2017

Henkilöstöjohtajan katsaus vuoteen 2016

Itä-Suomen yliopisto on täysfuusion läpikäytyään saanut korjattua rakenteitaan ja elää suuressa kuvassa fuusion jälkeistä toimintojen vakiintumisen aikaa. Toiminnallista ja kulttuurista integraatiota on vahvistettu. Hallinnon organisaatio on uusittu vuoden 2017 alusta lukien. Yliopiston taloudellinen vakaus on voitu turvata muuttuvissa olosuhteissa.

Uusista eteenpäin suuntaavista teemoistamme keskeisimpiä on rekrytointien kehittäminen. Perinteinen, asiantuntijoiden usein toistama viisaus on, että erityisesti akateemisten avainrekrytointien onnistuminen keskeisesti ratkaisee yliopistojen tuloksen ja menestyksen. Tämä johtuu siitä, että tutkimustyö on pitkäjänteistä ja monimutkaista, ja tarvitaan lahjakkuuden ohella hyvin vahvaa sitoutumista ja sisäistä motivaatiota, jotta merkittäviä tuloksia saadaan aikaan. Motivaatioon ja tekemiseen voidaan osittain vaikuttaa uramalleilla ja kannustimilla, mutta olennaisinta lopulta näyttäisi olevan ulkoisista kannustimista riippumaton sisäinen motivaatio ja henkilön oma ”akateeminen elämänprojekti”.

Vuonna 2015 yliopisto käynnisti rekrytoinnin kehittämishankeen, johon liittyvät koulutukset jatkuivat vuonna 2016. Todettiin, että ns. reaktiivisen rekrytoinnin malli on vallitseva työelämässä ja konsulttitoiminnassa. Tähän kuuluu, että pyritään löytämään parempia tapoja levittää hakukuulutuksia, tai eri keinoja tunnistaa oikeaa osaamista, kuitenkin yleensä sen jälkeen kun tehtävä on ensin vapautunut ja julistettu haettavaksi. Reaktiivisen mallin keskeiset ongelmat ovat: strategisesti tärkeä ja hakijapotentialia laajentava kansainvälinen rekrytointi ei laajojen selvitysten mukaan etene, kun hakijat eivät tunne työpaikkaa ja työyhteisöä riittävästi. Toisaalta myöskään työnantaja ei lyhyillä haastatteluilla voi tunnistaa luotettavasti parasta osaamista ja tarvittavaa sisäistä motivaatiota.

Akateemisissa avainrekrytoinneissa tarvitaan näin ollen proaktiivista otetta, jossa etukäteen laajennetaan oman alan tunnettujen tutkijoiden verkostoa ja proaktiivisesti, merkittävästi ennen tehtävän täyttämistä, tunnistetaan tutkimukselle ja ryhmälle parhainta lisäarvoa tuottavaa osaamista. Tutkijavierailuiden, tutustumisen ja yhteistyön kautta voidaan luotettavasti etukäteen löytää hyviä tekijöitä ja seurata heidän työtään käytännössä; samalla myös kyseiset tutkijat tutustuvat tutkimusryhmään ja voidaan molemmin puolin varmistua yhteistyön sujuvuudesta. Näin kansainvälinenkin rekrytointipotentiaali oikeasti laajenee ja onnistumismahdollisuudet merkittävästi paranevat. Onnistuneet rekrytoinnit puolestaan parantavat tutkimusryhmän tuloksia, täsmentävät sen tutkimusprofiilaatiota, lisäävät edelleen ryhmän mainetta ja houkuttelevuutta jatkoa ajatellen. Tällä kaikella on vahva kytkentä henkilöstösuunnitteluun.

Rekrytointeja tehtäessä tulee muistaa tasa-arvonäkökohdat. Nämä eivät ole ristiriidassa kansainvälistymisen kanssa, jos huolehditaan siitä että tehtäviin otetaan vertailun ja harkinnan perusteella vahvimmat kandidaatit. Vuonna 2016 yliopisto päivitti myös tasa-arvosuunnitelmansa vastaamaan kansainvälistyvän työelämän ja tämän päivän haasteita.

Henkilöstöä hyvästä työstä kiittäen,

Jouni Kekäle
Henkilöstöjohtaja

1 HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSEN TUNNUSLUVUT

1.1 Itä-Suomen yliopiston organisaatio

Itä-Suomen yliopiston organisaation perustana ovat neljä suurta tiedekuntaa: Filosofinen tiedekunta, Luonnontieteiden ja metsätieteiden tiedekunta, Terveystieteiden tiedekunta sekä Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Jokaisessa tiedekunnassa toimii hallintopalvelukeskus, jonka vastuulla on henkilöstö-, talous- ja opintohallinnon tehtäviä. Tiedekuntien lisäksi yliopiston organisaatioon kuuluu neljä erillis- ja palvelulaitosta: Koulutus- ja kehittämispalvelu Aducate, Itä-Suomen yliopiston Apteekki, Kielikeskus ja Kirjasto. Keskitetyistä hallinto- ja tukipalveluista vastaa Yliopistopalvelujen yksikkö. Vuoden 2016 aikana valmistauduttiin organisaatiomuutokseen, jossa tiedekuntien hallintopalvelukeskukset purettiin ja yhdistettiin Yliopistopalvelujen yhteyteen. Yliopistopalveluiden kuusi yksikköä tuottavat 1.1.2017 alkaen sekä keskitetyt että lähipalvelut vastuualueillaan.

1.2 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

Itä-Suomen yliopiston henkilöstömäärä 31.12.2016 oli 2536 henkilöä, joista 134 työskenteli harjoittelukouluissa¹. Henkilöstömäärässä ei ole mukana palkattomilla työstävapautuksilla 31.12.2016 olevia, sivutoimisia tuntiopettajia eikä palkkionsaajia. Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä vuonna 2016 oli 2511 henkilöä. Keskimääräisellä henkilöstömäärällä tarkoitetaan kunkin vuoden 2016 kuukauden lopun yhteenlaskettua ja kuukausien määrällä jaettava keskiarvoa. Kaikissa henkilöstötilinpäätöksessä käytetyissä raporteissa on käytetty 31.12.2016 mukaista henkilöstömäärää. Henkilöstömäärä on laskenut vuodesta 2015 yhteensä yhdeksällä (9) henkilöllä.

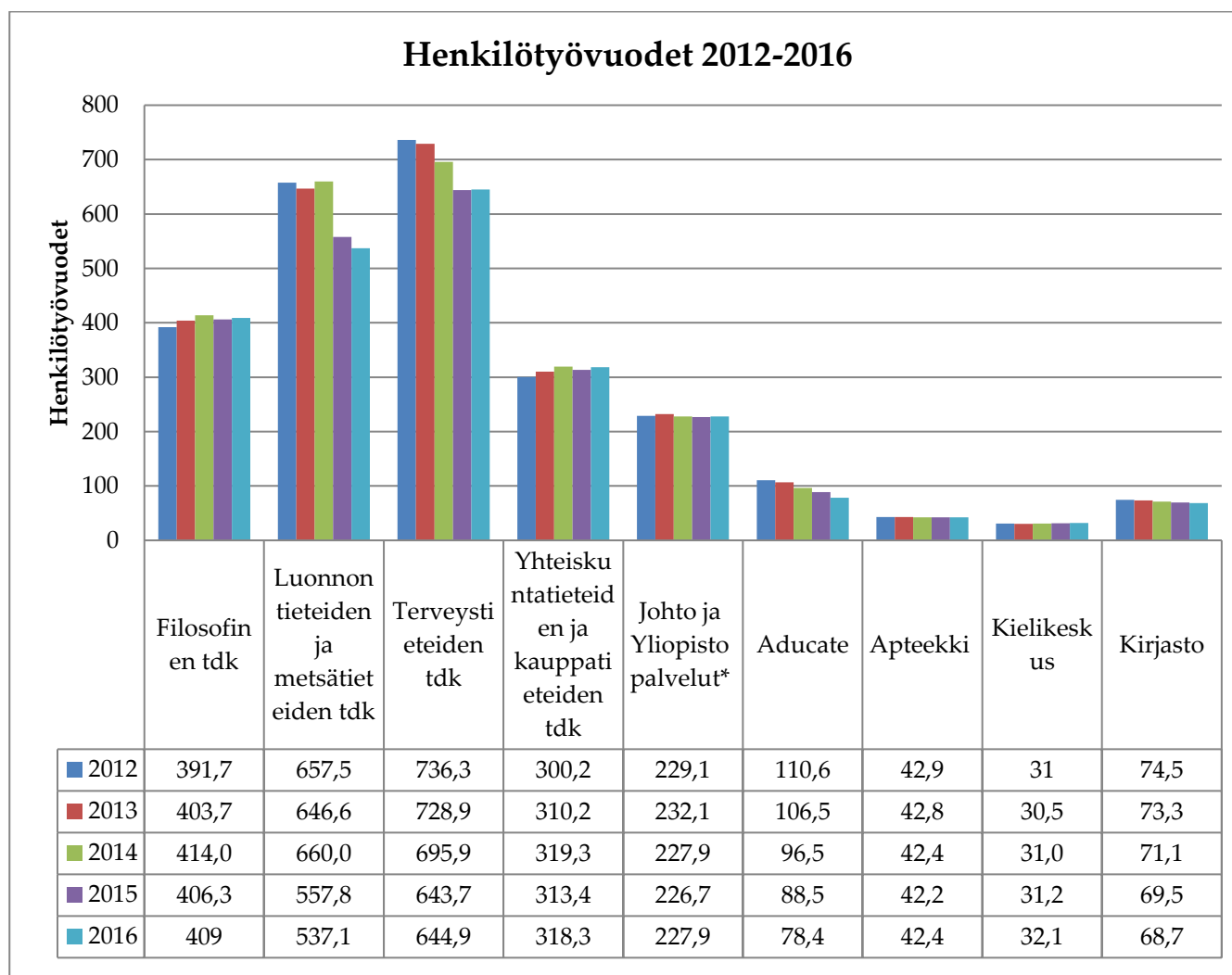
Itä-Suomen yliopistossa tehtiin vuonna 2016 yhteensä 2359 henkilötyövuotta, mikä on 20 henkilötyövuotta vähemmän kuin vuonna 2015. Henkilötyövuosilla mitattuna suurin tiedekunnista on Terveystieteiden tiedekunta 644,9 henkilötyövuodella ja toiseksi suurin Luonnontieteiden ja metsätieteiden tiedekunta 537,1 henkilötyövuodella. Henkilötyövuosien määrä on vähentynyt luonnontieteiden ja metsätieteiden tiedekunnassa 20,7 htv:lla ja muissa tiedekunnissa muutokset ovat olleet hyvin pieniä + 1-5 htv. Erillis- ja palvelulaitok-

¹ Itä-Suomen yliopistolla on harjoittelukoulut Joensuussa ja Savonlinnassa. Harjoittelukoulujen tiedot ovat vuodesta 2012 lähtien olleet henkilöstötilinpäätöksessä osana yliopiston kokonaisuutta. Kaikki ilmoitetut tunnusluvut sisältävät harjoittelukoulujen osuuden.

sista eniten henkilötyövuosia tehtiin Aducatessa 78,4 henkilötyövuotta ja toiseksi eniten kirjastossa 68,7 henkilötyövuotta. Nousua henkilötyövuosissa on tapahtunut Kielikeskuksessa ja Apteekissa, joissa kasvu henkilötyövuosien osalta on ollut vain +0,2-0,9 htv:n luokkaa.

Seuraavassa taulukossa on esitetty Itä-Suomen yliopistossa tehdyt henkilötyövuodet vuosina 2012–2016 organisaatioyksiköittäin jaottelulla tiedekunnat, erillis- ja palvelulaitokset sekä johto ja yliopistopalvelut.

Kuva 1. Henkilötyövuodet tiedekunnittain, erillis- ja palvelulaitoksittain sekä johdon ja yliopistopalvelujen osalta vuosina 2012–2016.



*Tietotekniikkapalvelujen htv-tieto on sisällytetty Johdon ja Yliopistopalvelujen osuuteen myös vuosien 2012–2013 osalta.

Henkilötyövuosien vähenemistä selittävät täydentävän rahoituksen jatkuva väheneminen ja määräaikaisten työsuhteiden päättymisen, toiminnan tehostaminen ja henkilöstöresursien strateginen ohjaus opetukseen ja tutkimukseen sekä yliopistossa vuonna 2016 käydyt yhteistoimintaneuvottelut ja niiden johdosta tehdyt henkilöstövähennykset.

1.3 Henkilöstökulujen kehitys

Itä-Suomen yliopiston henkilöstökulut vuonna 2016 olivat yhteensä 140 211 459,41 €. Summa sisältää palkat, palkkiot, eläkekulut sekä muut henkilösivukulut. Henkilösivukulut olivat 24 891 752,35 €. Henkilöstön rekrytointia on edelleenkin painotettu opetus- ja tutkimushenkilöstön puolelle hallintohenkilöstön vähentyessä.

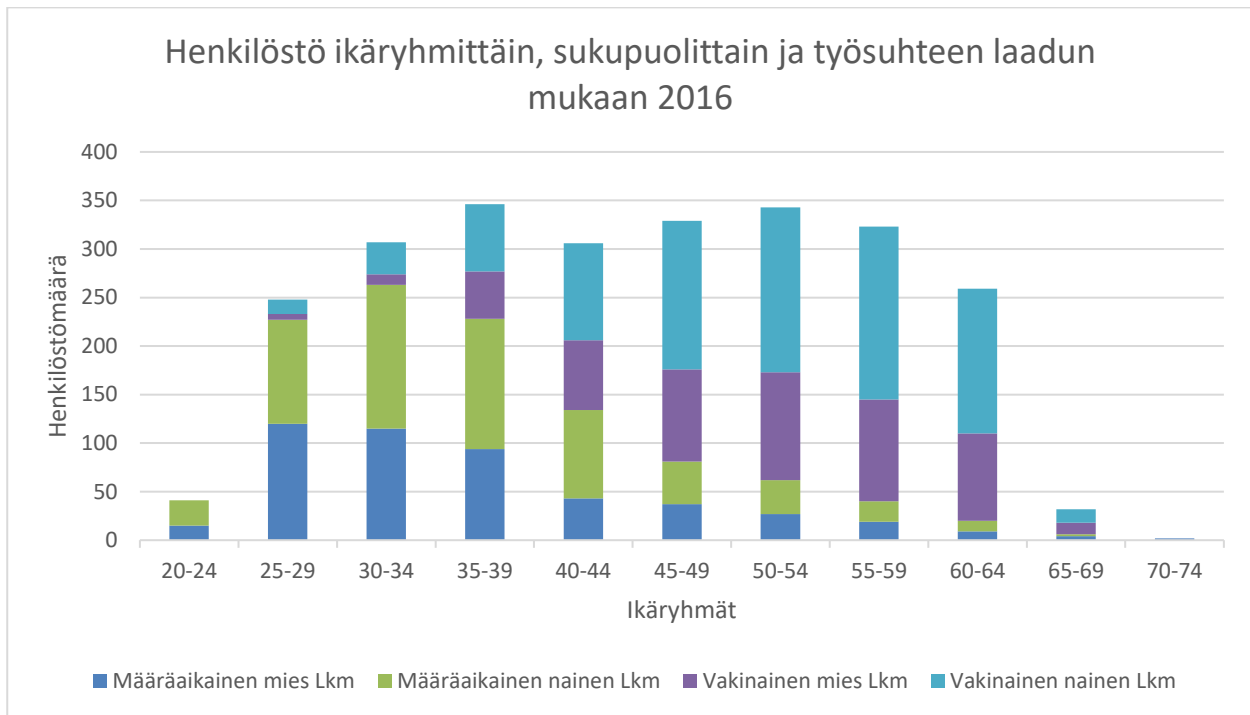
Taulukko 1. Henkilöstökulut vuosina 2012–2016.

	2016	2015	2014	2013	2012
UEF	140 211 459	142 601 121	149 924 854	149 367 572	145 301 432
Erotus	-2 389 662	- 7 323 733	+ 557 282	+ 4 066 140	+ 7 496 852

1.4 Henkilöstörakenne

Itä-Suomen yliopiston henkilöstö on työsopimussuhteista. Henkilöstöstä 56,5 % (1432 hlöä) on vakituisia ja 43,5 % (1104 hlöä) määräaikaaisia. Itä-Suomen yliopistossa oli vuonna 2015 määräaikaaisia yhteensä 39,9 %. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä on uudelleen noussut aiempien vuosien tasolle. Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä on vuonna 2016 ollut 90,3 % ja osa-aikaisten osuus on ollut 9,7 %. Itä-Suomen yliopiston henkilöstöstä vuonna 2016 on naisia ollut 1500 henkilöä (59,1 %) ja miehiä 1036 henkilöä (40,9 %). Tenure Track –tehtävistä on 31.12.2016 ollut täytettynä on 47 vakanssia. Vuoden 2016 aikana 2 Tenure Track –sopimuksella työskennellyttä on saavuttanut professuuritason.

Kuva 2. Itä-Suomen yliopiston henkilöstö ikäryhmittäin, sukupuolittain sekä vakituisen ja määräaikaiseen työsuhteeseen jaoteltuna vuonna 2016



Henkilöstön keski-ikä on ollut 46 vuotta. Suurimmat ikäryhmät ovat olleet 35-39 -vuotiaat (ikäryhmässä 13,6 % henkilöstöstä) ja 50-54 -vuotiaat (ikäryhmässä 13,5 % henkilöstöstä). 70-74 vuotiaiden ikäryhmään on kuulunut kaksi määräaikaista työntekijää. Vuonna 2016 määräaikaisista työntekijöistä 68,8 % oli alle 40-vuotiaita.

Vuoden 2016 aikana Itä-Suomen yliopistosta jäi eläkkeelle yhteensä 64 henkilöä (vuonna 2015 jäi 49 henkilöä, vuonna 2014 jäi 52 henkilöä, vuonna 2013 jäi 41 henkilöä ja vuonna 2010 jäi 33 henkilöä). Vanhuuseläkkeelle heistä siirtyi 60 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 4 henkilöä. Työkyvyttömyyseläketapausten määrä on pysynyt alhaisella tasolla. Osa-aika-eläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2016 jäi 16 henkilöä (vuonna 2015 jäi 10 henkilöä, vuonna 2014 jäi 10 henkilöä, vuonna 2013 jäi 12 henkilöä ja vuonna 2010 jäi 23 henkilöä). Yhteensä vuonna 2016 osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä on ollut 62 henkilöä (31.12. tilanteessa vuonna 2015 yhteensä 54, vuonna 2014 yhteensä 46 henkilöä, vuonna 2013 62 henkilöä ja vuonna 2010 69 henkilöä).

Vuoden 2016 aikana täysin uusia työsopimuksia solmittiin 644, joista 16 oli vakinaisia ja 628 määräaikaisia. Työsopimuksia päättyi vuoden 2016 aikana yhteensä 618, joista vakinaisia oli 130 ja määräaikaisia 488. Liikkuvuustiedot kertovat aiempien vuosien tapaan täydentävän rahoituksen vähenemisestä ja määräaikaisten työtehtävien päättymisestä sen myötä.

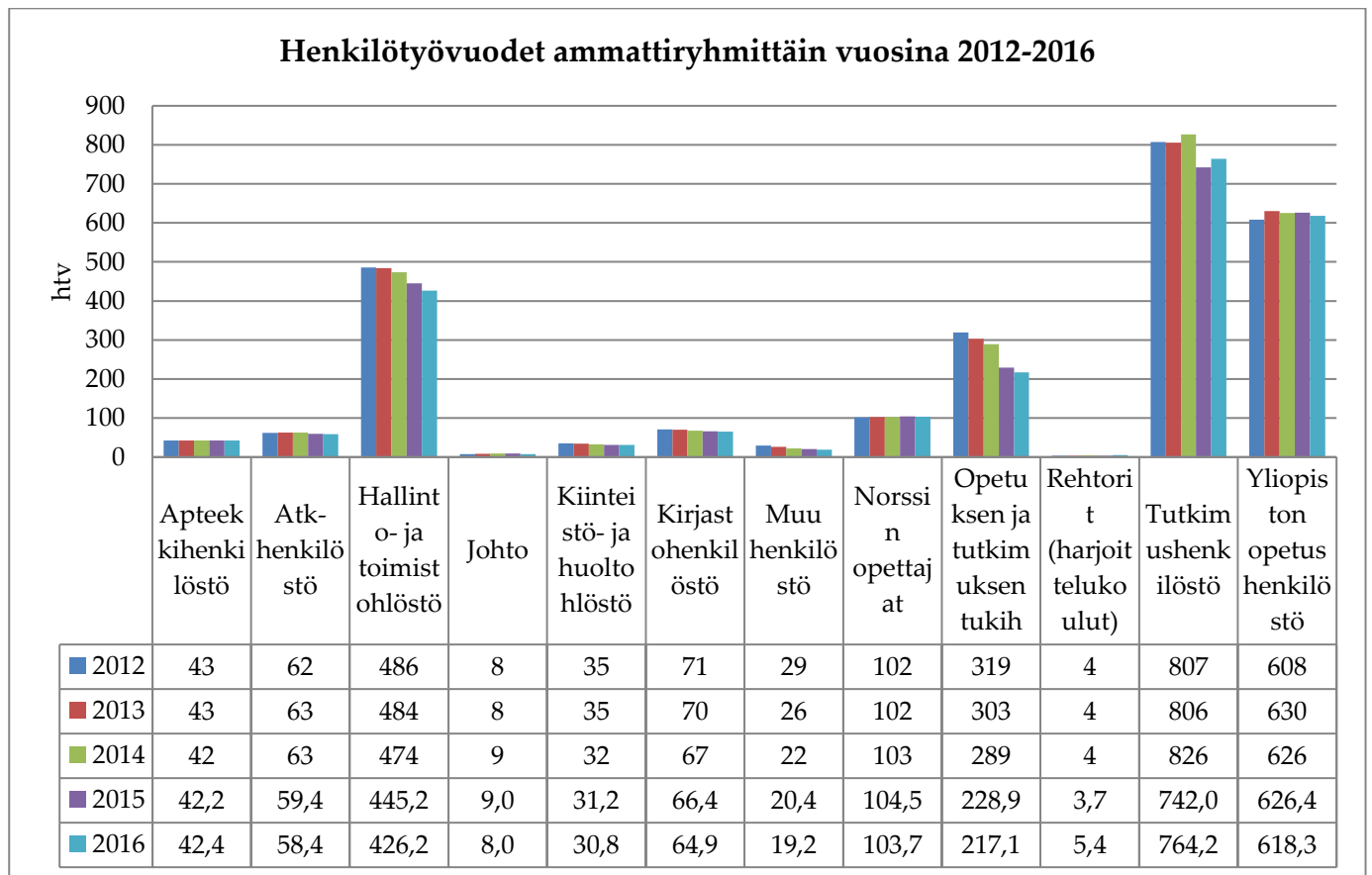
Päättäneiden työsopimusten luvuissa ovat mukana vuoden 2016 aikana vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet sekä kuolleet (yhteensä 66 henkilöä).

1.5 Henkilötyövuodet ammattiryhmittäin

Itä-Suomen yliopiston suurin ammattiryhmä on ollut tutkimushenkilöstö 764,2 henkilötyövuodella, toiseksi suurin on ollut opetushenkilöstö 618,3 henkilötyövuodella ja kolmanneksi suurin hallinto- ja toimistohenkilöstö 426,2 henkilötyövuodella. Henkilötyövuosikertymä on vuonna 2016 ollut hiukan pienempi, kuin vuonna 2015. Kokonaisuudessaan henkilötyövuodet ovat vähentyneet edellisestä vuodesta yhteensä 20,5 henkilötyövuotta. Eniten vähennystä on tapahtunut hallinto- ja toimistohenkilöstössä (-19 htv), opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstössä (- 11,8 htv) ja yliopiston opetushenkilöstössä (- 8,1 htv). Tutkimushenkilöstön henkilötyövuodet ovat kasvaneet eniten edellisvuoden tasosta (+22,2 htv). Henkilötyövuosikertymän vähenemiseen on vaikuttanut muun muassa täydentävän rahoituksen kokonaismäärän lasku ja vuonna 2016 käydyt yhteistoimintaneuvottelut. Lisäksi resursseja ja tämän osana myös rekrytointeja on kohdennettu yliopiston strategian mukaisesti opetus- ja tutkimushenkilöstöön.

Opetus- ja tutkimushenkilöstö teki vuoden 2016 aikana yhteensä 1382,5 henkilötyövuotta, mikä on 58,6 % kaikista yliopistossa tehdyistä henkilötyövuosista. Opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä normaalikoulun opetushenkilöstön tekemät henkilötyövuodet (1486,2) olivat 63 % kaikista yliopistossa tehdyistä henkilötyövuosista. Muun kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön tekemät henkilötyövuodet vuonna 2016 olivat yhteensä 872,5 htv. Muutosta edellisvuoteen on ollut -33,9 henkilötyövuotta.

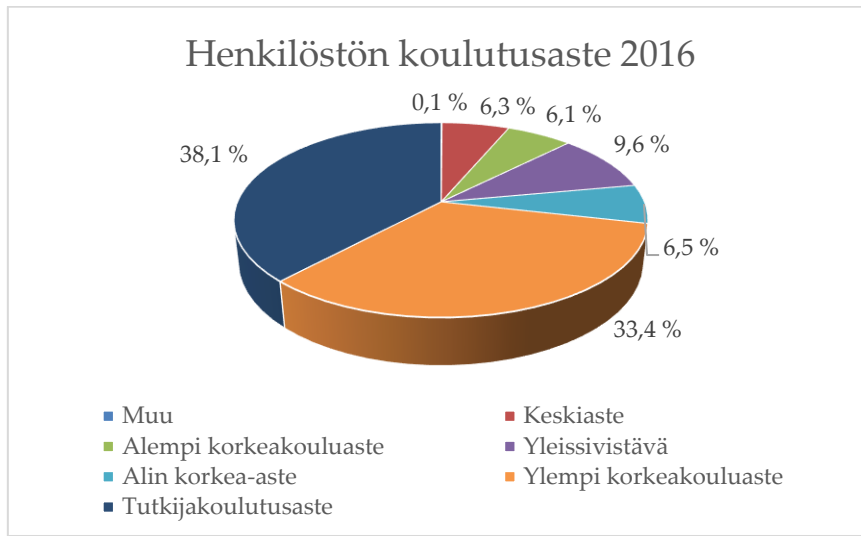
Kuva 3: Henkilötyövuodet ammattiryhmittäin vuosina 2012–2016.



1.6 Henkilöstön koulutustaso

Yliopiston henkilöstön koulutustaso on korkea. Henkilöstöstä 33,4 % on suorittanut korkeimpana tutkintonaan ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon ja 38,1 % tutkijakouluasteen tutkinnon. Itä-Suomen yliopiston koulutustasoindeksi on ollut 6,5.

Kuva 4: Henkilöstö koulutusasteen mukaan vuonna 2016



2 HENKILÖSTÖN TERVEYS JA TYÖKYKY

2.1 Työterveyshuollon palvelut ja työpaikkaselvitys

Itä-Suomen yliopisto ostaa työterveyspalvelut Terveystalo Oy:ltä. Ennalta ehkäisevien työterveyspalvelujen lisäksi yliopisto tarjoaa henkilöstölleen myös sairaudenhoidon työterveyspalveluja. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon osalta yliopistossa on käytössä työterveyshuollon ja työsuojelutoimijoiden yhdessä toteuttama työpaikkaselvitysmalli. Yliopiston yksiköt ja työntekijät osallistuvat työpaikkaselvitykseen viiden vuoden välein. Työpaikkaselvityksessä käydään läpi työstä ja työolosuhteista mahdollisesti johtuvia terveysvaaroja sekä sovitaan toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden edistämiseksi. Työpaikkaselvityksen yhteydessä työntekijöille lähetetään henkilökohtainen terveyskysely työterveyshuollon toimesta viiden vuoden välein. Työntekijät kutsutaan tarvittaessa työterveyshuoltoon terveyskyselyn tuottamien havaintojen perusteella. Terveystarkastuksia on toteutettu ikäkausitarkastuksina 58- ja 62-vuotiaille työntekijöille, altistetyöhön ja vähintään vuoden kestävään työsuhteeseen tuleville sekä eläkkeelle siirtyville työntekijöille.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2016 olivat 1 135 421 € (vuonna 2015 1 116 470€, vuonna 2014 1 064 506 € ja vuonna 2013 1 078 305 €). Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta sekä kokonaiskustannuksena että työntekijäkohtaisesti. Pannostuksen ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon odotetaan tuottavan pidemmällä aikavälillä säästöä sairaanhoidon ja työkyvyttömyyden kustannuksissa. Työterveyspalvelujen hintataso on myös noussut.

Taulukko 2: Työterveyshuollon kustannustason kehitys vuosina 2012–2016.

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET VUOSINA 2012-2016				
2016	2015	2014	2013	2012
1 135 421	1 116 470	1 064 506	1 078 305 €	1 110 902 €
TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET € / hlö				
448 €	439 €	402 €	390 €	407 €

2.2 Sairauspoissaolojen ja tapaturmien määrä

Yliopisto on linjannut sairauspoissaolon mahdolliseksi työntekijän omalla ilmoituksella enintään kolme päivää kestävien sairauspoissaolojen osalta. Omalla ilmoituksella pidetyt sairauspoissaolot eivät näy työterveyshuollon kokoamassa sairauspoissaolotilastoinnissa. Yliopiston henkilöstötietojärjestelmän tietoihin perustuvaan raportointiin sisältyvät sekä työntekijän omaan ilmoitukseen, että terveydenhuollon ammattihenkilön lausuntoon perustuvat sairauspoissaolot. Sairauspoissaolojen ilmoittamiskäytäntö on yhtenäinen koko henkilöstölle, mutta opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta ilmoittamiskäytäntö ei ole vakiintunut lyhytkestoisten poissaolojen osalta.

Työterveyshuollon raportoimia sairauspoissaolopäiviä henkilöstölukumäärään suhteutettuna on vuonna 2016 ollut keskimäärin 4,5 päivää/työntekijä (vuonna 2015 oli 5,4 päivää/työntekijä, vuonna 2014 oli 6,1 päivää / työntekijä). Yliopiston henkilöstötietojärjestelmään kirjattujen sairauspoissaolojen osalta vuonna 2016 yliopistossa tehtyihin henkilötyövuosiin verrattuna on sairauspoissaoloja ollut kaikkiaan 5,8 päivää / htv (vuonna 2015 oli 5,7 työpäivää/htv, vuonna 2014 oli 6,5 päivää / htv). Sairauspoissaolojen määrä on laskenut edellisestä vuodesta jonkin verran henkilöstömäärään suhteutettuna.² Sairauspoissaolojen keskimääräinen kesto vuonna 2016 on ollut 6,6 päivää/tapaus (vuonna 2015 oli 6,8 päivää/tapaus, vuonna 2014 yhteensä 7,5 päivää/tapaus) yliopiston henkilöstötietojärjestelmän raportointitietojen perusteella.³ Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna näkyy sairauspoissaoloissa selkeä laskusuunta, vaikkakin vuoden sairauspoissaolokertymiin vaikuttavat suuresti esim. epidemiat, tapaturmat ja yksittäiset pitkät sairauspoissaolot.

Poissaoloihin johtaneita työtapaturmia on vuonna 2016 ollut 28 tapausta (vuonna 2015 oli 32, vuonna 2014 oli 29, vuonna 2013 oli 42, vuonna 2012 oli 34 ja vuonna 2010 oli 30 työtapaturmaa) ja tapaturmapoissaolon keskimääräinen kesto on ollut 15,4 päivää / tapaus. Yhteensä työtapaturmia on vuonna 2016 ollut 84 tapausta (vuonna 2015 oli 80 tapausta, vuonna 2014 oli 78 tapausta). Tapaturmapoissaoloja oli 0,2 päivää henkilötyövuotta kohden.

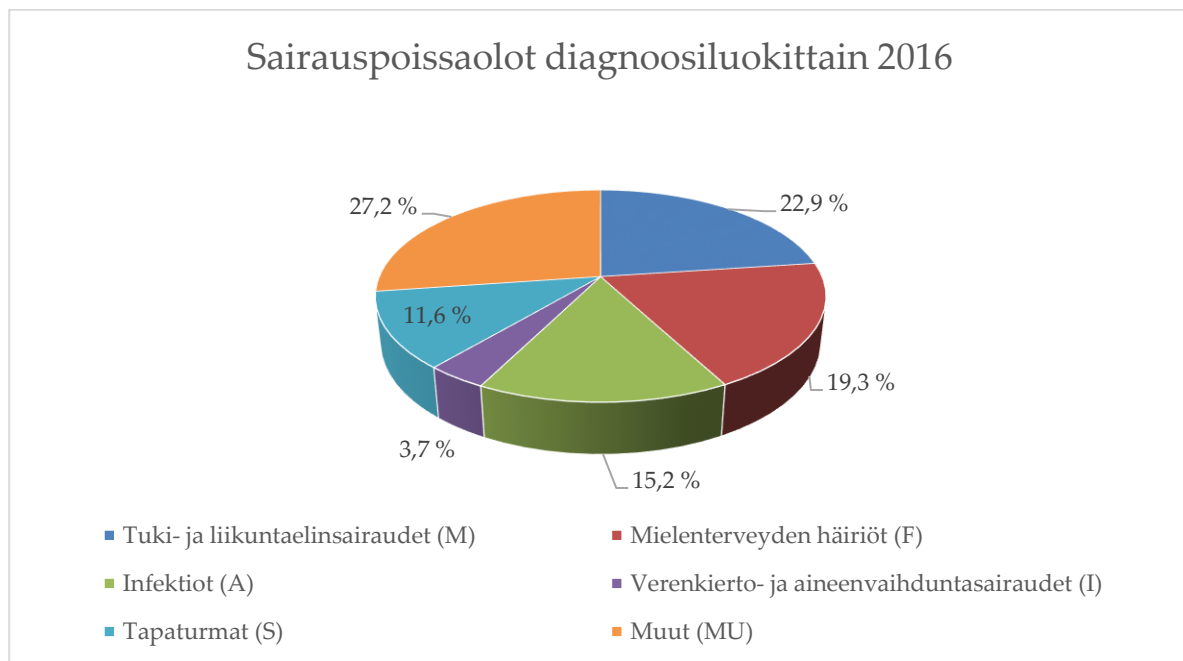
² Vuonna 2013 sairauspoissaoloja on ollut 6,9 päivää/htv, vuonna 2012 oli 7 päivää/htv ja vuonna 2010 oli 7,2 päivää/htv).

³ Vuonna 2013 sairauspoissaolojen kesto on ollut keskimäärin 8,2 päivää/tapaus, vuonna 2012 oli 7,7 pv/tapaus ja vuonna 2010 oli 6,7 päivää/tapaus).

2.3 Sairauspoissaolojen syyt työterveyshuoltokäyntien perusteella

Terveystalon tuottamat yliopiston henkilöstön terveydentilaa koskevat raportit perustuvat käynteihin työterveyshuollossa. Työkykyindeksiä tai työuupumusindeksiä ei ole mahdollista seurata. Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt vuonna 2016 olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden häiriöt ja infektiot. Suurin yksittäinen poissaolojen ryhmä on edelleenkin luokka muut, johon kirjataan täsmentämättömät oirediagnoosit. Itä-Suomen yliopiston henkilöstön sairastavuus on säilynyt samalla tasolla suhteessa toimialan yleiseen sairastavuuteen.

Kuva 5. Itä-Suomen yliopiston henkilöstön sairauspoissaolot diagnoosiluokittain 2016.



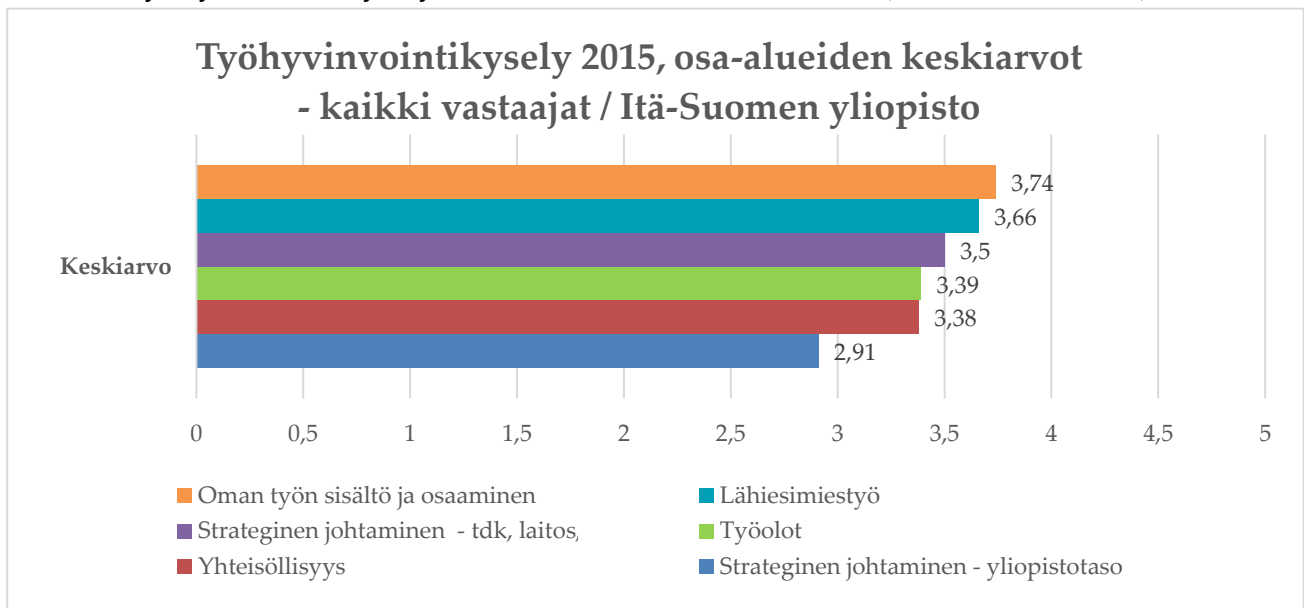
3 TYÖHYVINVOINNIN TILA TYÖHYVINVOINTIKYSELYLLÄ MITATTUNA

Yliopistojen yhteinen työhyvinvointikysely on toteutettu syys-lokakuussa 2015. Työeläkeyhtiö Varman ylläpitämä työhyvinvointikysely toteutetaan yliopistoissa joka toinen vuosi eli seuraavan kerran syksyllä 2017. Itä-Suomen yliopistossa työhyvinvointikyselyyn palautettiin kaikkiaan 1214 vastausta (vastausprosentti 46,27%). Työhyvinvointikyselyn yliopistotasoiset tulokset on käsitelty yliopiston johdon, työsuojeluhenkilöstön sekä luottamusmiesten Työyhteisöpäivässä 17.11.2015, yliopiston johtoryhmän kokouksessa 15.12.2015 sekä Henkilöstön kehittämisen tukiryhmässä 15.1.2016. Työhyvinvointikyselyn tulokset toimitettiin tiedekuntien ja yksiköiden johtajille henkilöstönsä kanssa tulosten käsittelyä ja kyselyn pohjalta suunniteltavien toimenpiteiden toteuttamista varten.

Yliopistotyön vahvuus myös työhyvinvointikyselyllä mitattuna on ollut työn sisällöllinen mielekkyys, mahdollisuus oman osaamisen laajaan hyödyntämiseen sekä kekseliäisyyden ja luovuuden käyttöön työtehtävissä. Työn sisällöllinen mielekkyys ja mahdollisuus osaamisen hyödyntämiseen nousevat esille erityisesti opetus- ja tutkimushenkilöstön vastauksissa.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella yliopiston suuren ja melko nuoren organisaation haasteena on yliopistotasaisen johtamisen osio. Erityisesti henkilöstön kokemus yliopistotasaiseen päätöksentekoon vaikuttamisen mahdollisuuksista sekä koettu yliopistotasaisen päätöksenteon avoimuus on kyselyn perusteella nostettavissa kehittämiskohteiksi. Myös Itä-Suomen yliopiston vuoden 2015 alusta voimaan tulleen strategian toteutumisen arviointi näyttäytyi vastaajille selkeytymättömänä runsaan ”en tiedä” -vastausten määrän perusteella.

Kuva 6. Työhyvinvointikyselyn osa-alueiden keskiarvot 2015 (kaikki vastanneet).



4 HENKILÖSTÖKOULUTUSTOIMINTA JA TYÖYHTEISÖJEN TUKI VUONNA 2016

Henkilöstökoulutusta tuottavat useat eri tahot yliopistossa ja sitä hallinnoidaan HRM-tietojärjestelmän avulla. Henkilöstön koulutussuunnitelmaan kootaan vuosittain tiedot koulutustarpeista seuraavan mallin mukaisesti:

1. Kehityskeskusteluissa käydään lävitse työntekijän osaaminen sekä kehitys- ja koulutustarpeet suhteessa hänen työtehtäviinsä ja yksikön tarpeisiin. Seuraavan vuoden kehityskeskustelussa lähijohtaja varmistaa, että edellisenä vuonna sovitut ja käydyt koulutukset ovat kirjautuneet tai kirjattu oikein henkilön koulutustietoihin HRM-järjestelmään.
2. Lähijohtaja kokoaa yksikön koulutustarpeet ja ilmoittaa ne koulutustarvekyselyssä Henkilöstön kehittämisen palveluille.
3. Työntekijä hakeutuu koulutuksiin/seminaareihin, mistä on sovittu kehityskeskusteluissa.
4. Yliopiston ulkopuolisen koulutuksen työntekijä merkitsee omiin koulutustietoihinsa.
5. Henkilöstöpalvelut kokoaa ja raportoi Itä-Suomen yliopiston järjestämästä koulutuksesta koulutuspäivät työttömyysvakuutusrahastolle.
6. Yliopiston saama koulutuskorvaus käytetään osaamisen kehittämiseen.

Koulutuksenhallinnan ja kehityskeskustelun kytkeminen samaan tietojärjestelmään on mahdollisuus, joka vaatii vielä kehitystyötä.

Johtamiskoulutuksen kehittäminen ja lähijohtajan tuki johtamisessa on ollut keskeinen painopistealue henkilöstökoulutuksessa. Johtamiskoulutusta on viety systemaattisesti läpi

Aducaten UEF-johtajapolun kautta. Yliopisto edellyttää johtajiltaan johtamiskoulutuksen suorittamista. Vuonna 2016 avattiin uusi johtamiskoulutusvalmennus UEFCoach. Valmennusohjelma koostuu puolen päivän tapaamisista, joissa keskitytään oman toiminnan tavoitteelliseen suuntaamiseen ja kehittämiseen. Menetelminä käytetään ratkaisukeskeisiä ja dynaamisia valmentavan johtamisen työkaluja. Tavoitteena on virittää sisäistä coaching-toimintaa. UEF-perehdyttämismalli *10-askelta uefilaiseksi* on käytössä ja siitä on valmistunut verkkokurssi. Perehdytyksen keskiössä on strateginen tavoite: henkilöstön valmius toimia digitalisoituneessa yliopistoympäristössä.

Yliopistopedagogisessa koulutuksessa toteutettiin 8 opintojaksoa, joissa oli yhteensä 150 osallistujaa. Tieto- ja viestintätekniiikan opetuskäytöstä toteutettiin 49 koulutusta, joissa oli yhteensä 288 osallistujaa. Yliopisto järjesti oppimisympäristöseminaarin elokuussa, johon osallistui 90 henkeä. Kehittämisprojekti käänteisestä opetuksesta ("flippaamisesta") on ollut merkittävä osaamisen kehittämisen ponnistus.

Yliopiston työsuojelelun tavoitteena on turvalliset työympäristöt ja erityisesti laboratorioturvallisuus on ollut turvallisuustyössä painopisteenä. Erggi®- näyttöpäätte-ergonomiaverkosto on toiminut aktiivisesti. Myös kaikilla kampuksilla toimivat kampuskriisiryhvät sekä yliopiston turvaryhmä ovat järjestäneet turvallisuuteen liittyvää koulutusta. Itä-Suomen yliopisto toimi isäntänä yliopistojen valtakunnallisille työsuojelelupäiville elokuussa 2016. Työsuojelelun valmisteli henkilöstön hyvinvointiin painottuvan "Hyvinvoimaa"-toimintaohjelman.

5 HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSEN YHTEENVETO TUNNUSLUKUINA

Seuraavaan taulukkoon on koottu henkilöstötilinpäätöksessä esiintyvät tunnusluvut. Koko yliopistoa kuvaavassa taulukossa on mukana harjoittelukoulut.

Tunnusluku	Vuosi 2016	Vuosi 2015	Vuosi 2014	Vuosi 2013	Vuosi 2012
Henkilöstömäärä (31.12.)	2536	2545	2645	2762	2731
Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä	2511	2527	2708	2729	2702
Henkilötyövuodet	2359	2379,3	2558	2574,6	2573,8
Koulutustasoindeksi	6,5	6,5	6,5	6,5	6,3
Tutkijakoulutuksen saaneiden määrä	38,1 %	37 %	37 %	35,70 %	34 %
Keski-ikä	46 vuotta	45 vuotta	45 vuotta	44 vuotta	44 vuotta
Kokoaikaisia	2290	2333	2421	2506	2484
Osa-aikaisia	246	212	224	256	247
Vakinainen	1432 (56,5 %)	1529 (60,1 %)	1527 (57,7 %)	1557 (56,4 %)	1542 (56,5 %)
Määräaikainen	1104 (43,5 %)	1016 (39,9 %)	1118 (42,3 %)	1205 (43,6 %)	1189 (43,5 %)
Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötyövuodet (ilman Normaalikoulun opettajia)	1382,5 htv	1368 htv	1452 htv	1436 htv	1415 htv
Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö	217 htv	229 htv	286,4 htv	303,5 htv	319 htv

Hallinto- ja toimistohenkilöstö, henkilötyövuodet	426 htv	445 htv	473,6 htv	484,3 htv	486 htv
Johto, henkilötyövuodet	8 htv	9 htv	9 htv	8,3 htv	7,6 htv
Sukupuolirakenne					
Naiset	1500 (59 %)	1490 (58,5 %)	1523 (57,3 %)	1612 (58,4 %)	1583 (58 %)
Miehet	1036 (41 %)	1055 (41,5 %)	1122 (42,4 %)	1150 (41,6 %)	1148 (42 %)
Sairauspoissaolojen määrä päivää/htv	5,8 pv/htv	5,7 pv /htv	6,5 pv/htv	6,9 pv/htv	7 pv/htv
Tapaturmapoissaolojen määrä päivää/htv	0,2 pv/htv	0,2 pv/htv	0,1 pv/htv	0,2 pv/htv	0,3 pv/htv

Harjoittelukoulujen tunnusluvut

Tunnusluku	Vuosi 2016	Vuosi 2015	Vuosi 2014	Vuosi 2013	Vuosi 2012
Henkilöstömäärä 31.12.	134	127	131	133	131
Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä	131	130,3	131	133,8	130,5
Henkilötyövuodet	127,4	126,8	126,6	125,7	122,6
Keski-ikä	47	47	46	46	46
Kokoaikaisia	122	117	115	109	111
Osa-aikaisia	12	10	16	24	20
Vakinainen	104	105	102	103	105
Määräaikainen	30	22	29	30	26
Sukupuolirakenne					
Naiset	88	82	82	90	90
Miehet	46	45	49	43	41

6 ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON STRATEGISET HENKILÖSTÖTAVOITTEET 2015–2020

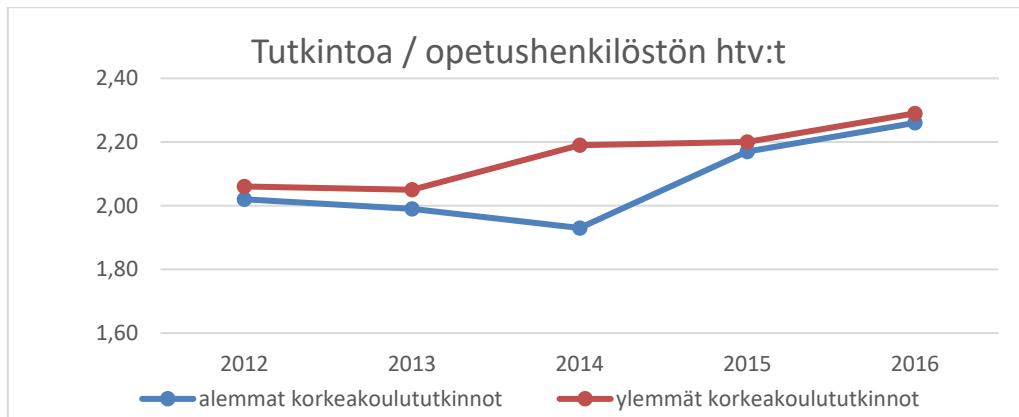
Yliopiston strategiasta on tunnistettavissa seuraavat henkilöstöä koskevat tavoitekokonaisuudet: Yliopistoyhteisön toiminta; Johtaminen; Osaaminen, kehittyminen ja työhyvinvointi sekä Työkykyisyys. Tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan seuraavassa esitettyjen tavoitteiden ja niiden toteutumista kuvaavien mittareiden avulla.

Yliopistoyhteisön toiminta

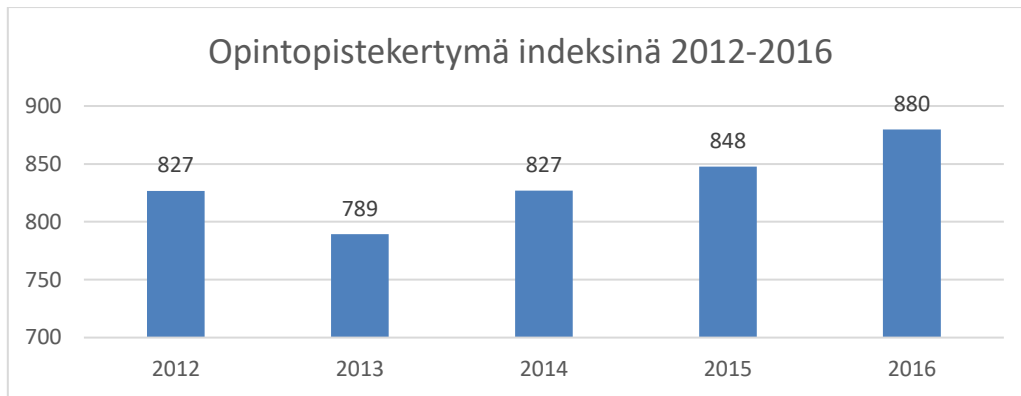
Tavoite	Mittari	Tulos 2016
Yliopistoyhteisömme on kannustava ja keskusteleva	<ul style="list-style-type: none"> - Työhyvinvointikyselyn* ”yhteisöllisyys yksikössämme” osion keskiarvo - Työhyvinvointikyselyn* kysymyksen 10. ” Voin vaikuttaa riittävästi omiin työtehtäviini” - keskiarvo 	2015: 3,38 2013: 3,42 2015: 3,96 2013:3,98 <i>Työhyvinvointikyselyä ei ole toteutettu vuonna 2016.</i>
Yliopistossa on kansainvälistä henkilöstöä, opetus- ja tutkimushenkilöstön toimintaa kuvaa kansainvälinen liikkuvuus	<ul style="list-style-type: none"> - Kv-henkilöstön määrä (lkm) - Kv-henkilöstön henkilötyövuodet (htv) - Opettaja- ja tutkijavierailut <ul style="list-style-type: none"> o Lyhyet, 5-29 pv o Pitkät, yli 30 pv 	2016: 282 hlöä (11,1 %) 2015: 278 hlöä (10,9 %) 2016: 248,2 htv (10,5 %) 2015: 240,8 htv (10,1 %) Suomeen 89 Ulkomaille 195 Yhteensä 284 Suomeen 48 Ulkomaille 62 Yhteensä 110
	<ul style="list-style-type: none"> - Ulkomaisen opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötyövuodet suhteessa koko opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötyövuosiin 	2016: 230,6 htv/1382,5 htv 2015: 226,4 htv/1368,4 htv Kv-henkilöstön osuus opetus- ja tutkimushenkilöstön tekemistä henkilötyövuosista on 16,7 % (2015: 16,5 %)
Henkilöstövoimavaroja suunnataan opetukseen ja tutkimukseen	<ul style="list-style-type: none"> - Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötyövuosien suhde muun henkilöstön henkilötyövuosiin 	2016: 1382,5 htv/872,5 htv 2015: 1368,4 htv/901 htv

	(pl. harjoittelukoulujen henkilöstö)	
Opetus- ja tutkimustoiminta on tuloksellista	- Suoritetut tutkinnot / opetushenkilöstön henkilötyövuodet (ilman harjoittelukouluja) <ul style="list-style-type: none"> o alemmat korkeakoulututkinnot o ylemmät korkeakoulututkinnot 	Kehitys kuvattu alla kuvana vuosina 2012–2016. 1395/618,3htv= 2,26 alempaa kk-tutk./htv 1420/618,3htv = 2,29 ylempää kk-tutk./htv
	- Suoritetut opintopisteet / opetushenkilöstön henkilötyövuodet	543936,5op / 618,3 htv = 879,7 op/htv
	- Opetus- ja tutkimushenkilöstön tuottamat JUFO, OKM A+C1 julkaisut / opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötyövuodet	2363 JUFO, OKM A+C1 julkaisua / 1382,5 htv 1,71 julkaisua / htv

Kuva 7. Suoritetut alemmat ja ylemmät korkeakoulututkinnot suhteessa opetushenkilöstön tekemiin henkilötyövuosiin vuosina 2012–2016.



Kuva 8. Itä-Suomen yliopistossa suoritettavat opintopisteet opetushenkilöstön henkilötyövuotta kohden 2012–2016.



Johtaminen

Tavoite	Mittari	
Johtajat osallistuvat johtamiskoulutuksiin	<ul style="list-style-type: none"> - UEF Johdon päiville osallistuneet - Lähijohtajan päivään osallistuneet 	<p>2016: 46 osallistujaa (77 % kutsutuista)</p> <p>2015: 53 osallistujaa (90 % kutsutuista)</p> <p>2016: 61 osallistujaa (41 % kutsutuista)</p> <p>2015: 71 osallistujaa (47 % kutsutuista)</p>
Yksiköissä käydään kehityskeskustelut säännöllisesti (vuosittain)	<ul style="list-style-type: none"> - Työhyvinvointikyselyn* väitämä 28. "Esimieheni käy kahdenkeskisen kehitys-/tavoitekeskustelun kanssani ainakin kerran vuodessa." - Työhyvinvointikyselyn* väitämä 29. "Koen kanssani käydyt kehitys-/tavoitekeskustelut hyödyllisiksi." 	<p>2015: ka.4,08</p> <p>2013: ka. 4,05</p> <p>2015: ka. 3,38</p> <p>2013: ka. 3,47</p> <p><i>Työhyvinvointikyselyä ei ole tehty vuonna 2016.</i></p>
Johtaminen on onnistunutta	Työhyvinvointikyselyn* johtamisen osioiden keskiarvot "Lähiesimiestyö"	2015: 3,66 / 2013: 3,66

	Strateginen johtaminen, "Tiedekunta / laitos / yksikkö" "Yliopistotaso"	2015: 3,5 / 2013: 3,46 2015: 2,91 / 2013: 2,97
--	---	---

Osaaminen, kehittyminen ja työhyvinvointi

Tavoite	Mittari	
Henkilöstön koulutus- ja osaamistaso on korkea	Henkilöstön koulutustaso -indeksi Työttömyysvakuutusrahastolle ilmoitetut henkilöstökoulutuspäivät	2016: 6,5 2015: 6,5 2016: yhteensä 2540 pv 2015: yhteensä 2443 pv
Yliopistossa opettavilla on valmius antaa sisällöllisesti ja pedagogisesti korkeatasoista opetusta	Tarjolla ollut pedagoginen koulutus Pedagogiseen koulutukseen osallistuneet	2016: 8 opintojaksoa 2015: 10 opintojaksoa 2016: 151 osallistunutta 2015: 174 osallistunutta
Työhyvinvointia seurataan ja työhyvinvoinnista huolehditaan aktiivisilla toimenpiteillä	Yliopistojen työhyvinvointikysely*, kaikkien osioiden keskiarvo	2015: 3,43 2013: 3,45

Työkykyisyys

Tavoite	Mittari	
Henkilöstön työkykyisyydestä pidetään huolta. Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyminen on harvinaista	Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	2016: 3 hlöä (0,1 %) 2015: 3 hlöä (0,1 %)
	Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet (henkilöä sekä % henkilöstöstä)	2016: 4 hlöä (0,2 %) 2015: 5 hlöä (0,2 %)
	Työkyvyttömyyseläkemaksuluokat	2016: VaEL: 5 /TyEL: 1 2015: VaEL: 6 / TyEL: 1
Sairauspoissaolojen määrän väheneminen ja keston lyhentyminen	Sairauspoissaolojen kesto keskimäärin, päivää / tapaus	2016: 6,6 pv/tapaus 2015: 6,8 pv/tapaus
Työtapaturmien väheneminen	Työtapaturmat Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	2016: 84 tapausta 2015: 80 tapausta 2016: 0,2 pv/htv 2015: 0,2 pv/htv
	Tapaturmapoissaolot, työpäivää / tapaus	2016: 15,4 pv/tapaus 2015: 13,1 pv/tapaus
	Turvallisuushavainnot sekä läheltä piti -ilmoitukset	2016: yhteensä 25 kpl 2015: yhteensä 16 kpl

* Yliopistojen työhyvinvointikysely toteutetaan kahden vuoden välein vuodesta 2013 alkaen.