



TAMPEREEN
YLIOPISTO

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2017





SISÄLLYS

VUOSI 2017	2
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	3
HENKILÖSTÖN RAKENNE	4
Määräaikainen henkilökunta.....	5
Sukupuolijakauma	6
Henkilöstön ikärakenne.....	7
Henkilöstön koulutus rakenne	7
Kokemusvuodet.....	8
HENKILÖSTÖTARVE, REKRYTOINTI JA VAIHTUVUUS	8
Kansainvälinen henkilöstö ja henkilöstön liikkuvuus	9
OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖN TYÖSUUNNITELMAT	10
POISSAOLOT	11
PALKKA JA PALKITSEMINEN	12
HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI	14
Suunnitelmallista henkilöstön kehittämistä.....	14
Työhyvinvointi lisää valmiuksia selviytyä muuttuvissa tehtävissä ja työolosuhteissa.....	15
Henkilöstö- ja työhyvinvointikysely 2017	16



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



VUOSI 2017

Tampereen yliopiston, Tampereen teknillisen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun yhteistyö tiivistyi ja edistyi Tampere3-hankkeessa merkittävästi vuoden 2017 aikana. Tampereen yliopisto ja Tampereen teknillinen yliopisto yhdistyvät 1.1.2019 Tampereen yliopisto -nimiseksi säätiöyliopistoksi, joka harjoittaa myös ammattikorkeakoulutoimintaa TAMK:n pääomistajana. Valmistelutyö on edellyttänyt kaikkien korkeakoulujen henkilöstöltä erittäin suurta työmäärää ja sitoutumista uuden yhteisön rakentamisessa.

Syksyllä 2017 toteutetun henkilöstö- ja työhyvinvointikyselyn perusteella henkilöstön työhyvinvointi on aiemmalla hyvällä tasolla. Erityisesti esimiestyöhön ja oman työn sisältöön oltiin tyytyväisiä. Kyselyyn sisältyi muutoksen johtamista arvioiva osio, joka oli yhteinen kaikille Tampere3-korkeakouluille. Keskeisenä kehittämistarpeena nousi esiin prosessin avoimuus ja tiedottaminen.

Yliopisto on vuoden 2017 aikana edelleen vahvistanut käytäntöjä, jotka tukevat kansainvälisten rekrytointien lisäämistä ja liikkuvuutta. Hakutoimikunta (Search Committee) on vakiinnuttanut kansainvälisistä asioista vastaavan vararehtorin johdolla työskentelynsä vuoden 2017 aikana. Hakutoimikunnan kannustaa ja auttaa tiedekuntia löytämään tenure track-tehtävään tai professorin tehtävään potentiaalisia kansainvälisiä/kansainvälisen tason hakijoita.

Vuonna 2016 alkaneeseen, Suomen Akatemian rahoittamaan New Social Research -ohjelmaan (NSR) rekrytoitiin viisi tenure track-apulaisprofessoria ja viiden tehtävän haku käynnistyi. Ohjelmaa johtaa professori Rebecca Boden. Suomen Akademia myönsi vuonna 2017 yliopistolle profiloitumisrahoitusta monitieteisen yhteiskuntatutkimuksen vahvistamiseen tutkimusaloitteelle Global Governance and Responsibility, joka tuli osaksi NSR -tutkimusohjelmaa. Tähän hankkeeseen käynnistettiin kolmen tehtävän täyttö. Tenure track -tehtäviin on rekrytoitu yhteensä 42 henkilöä, heistä kolme eteni vuoden 2017 aikana professorin tehtävään.

Kansainvälisen henkilöstön määrä on kasvanut vuodesta 2010 n. 40 %, vuonna 2017 yliopistossa työskenteli 200 ulkomaalaista työntekijää.

Tampereen yliopisto on sitoutunut tutkijoiden aseman ja työolosuhteiden jatkuvaan kehittämiseen. Tutkijoiden eurooppalaisen peruskirjan ja Säännösten tutkijoiden työhönotosta tavoitteiden mukaisesti. Euroopan komissio myönsi vuonna 2015 yliopistolle HR Excellence in Research -laatuleiman hyväksytyään Hyvä tehdä tutkimusta! toimintasuunnitelman. Keväällä 2017 toteutettiin suunnitelmaan sisältyvien kehittämistoimenpiteiden itsearviointi.

Tampereen yliopiston henkilöstön kehittämisen ja työhyvinvoinnin suuntaviivat perustuvat kestävän työelämän periaatteisiin. Se kohdentuu ammatilliseen osaamiseen, työssä oppimisen mahdollisuuksiin, työn mielekkyyteen ja työurien pidentämiseen. Henkilöstön osaamista kehittäviä ja työhyvinvointia parantavia toimia ovat johtamisen kehittäminen, tutkimustyön edellytysten parantaminen, työn tekemisen edellytysten luominen, työn hallinnan taitojen vahvistaminen, prosessien ja menettelyjen sujuvoittaminen sekä yhteisöllisyyden, yhteistyön, vuorovaikutuksen ja luottamuksen rakentaminen ja vahvistaminen.



Vuoden 2017 aikana Tampereen yliopistossa työskenteli keskimäärin 2147 henkilöä. Henkilöstövoimavaroja kohdennettu opetukseen ja tutkimukseen. Näissä tehtävissä henkilötyövuosien määrässä (1188 htv) on 23 henkilötyövuoden lisäys vuoteen 2015 verrattuna. Suurin kasvu 26 % (40 htv) on yliopiston tavoitteiden mukaisesti tutkijauravaiheen 2 (post doc) henkilötyövuosissa. Muun henkilöstön määrä on vähentynyt vastaavasti 35 henkilötyövuotta ja suurin osa hallintohenkilöstöstä (20 htv). Määräaikaisten työsuhteiden osuus yliopistossa on vähentynyt. Vuoden 2017 lopussa määräaikaisen henkilöstön osuus oli 52 %, joka on 10 prosenttiyksikköä vähemmän kuin viisi vuotta aiemmin.

Taulukko 1. Henkilöstö 2011–2017

	2017	2015	2013	2011
Henkilöstön lukumäärä 31.12.	2 238	2 133	2 163	2 225
Henkilöstön määrän muutos edellisestä vuodesta	2,4 %	-0,7 %	-2,2 %	0,8 %
Henkilötyövuosien määrä	1 969	1 982	2 004	2 053
Henkilötyövuosien määrä, opetus ja tutkimus	1 188	1 166	1 137	1 170
Määräaikaisten osuus 31.12., ei vak. taustatehtävää	52 %	52 %	58 %	60 %
Uusia henkilöitä	203	212	230	435
Eläkkeelle siirtyneitä	34	41	33	38
Muuten irtisanoutuneita, vakinainen henkilökunta	10	9	16	7
Naisten osuus 31.12.	66 %	65 %	66 %	65 %
Keski-ikä, vuotta	45	45	44	44
60-vuotiaiden ja vanhempien osuus	12 %	12 %	11 %	8 %
Ulkomaalaisten lukumäärä 31.12.	162	139	135	117
Ulkomaalaisten lukumäärä kalenterivuonna	200	177	163	140
Opetus- ja tutkimushenk. vierailut ulkomaille, lkm	543	494	173	155
Vierailut ulkomailta Tampereen yliopistoon, lkm	144	161	83	135
Palkkausmenot yhteensä, milj. euroa	115,6	117,9	117,2	113,6
Palkkausmenot euroa/htv	58 660	59 470	58 486	55 315
Keskipalkka	3 903	3 855	3 795	3 592
Työterveysmenot (brutto), euroa/htv	483	410	610	510
Sairauspoissaolot, päivää/htv	6,2	5,6	7,5	6,3

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Vuoden 2017 lopussa yliopistossa työskenteli yhteensä 2 238 kuukausipalkkaista henkilöä, joista professoreja ja tutkimusjohtajia oli 227. Edellisestä vuodesta henkilöstön määrä on kasvanut hieman (2,4 %). Keskimäärin yliopistossa työskenteli vuoden aikana 2 147 henkilöä. Kaikista työsuhteista 84 % oli kokoaikaisia.

Henkilötyövuosia Tampereen yliopistossa tehtiin vuonna 2017 yhteensä 1 970, joista n. 5 % normaalikoulussa (96 henkilötyövuotta)¹. Henkilötyövuosien määrä oli hiukan pienempi kuin vuonna 2016.

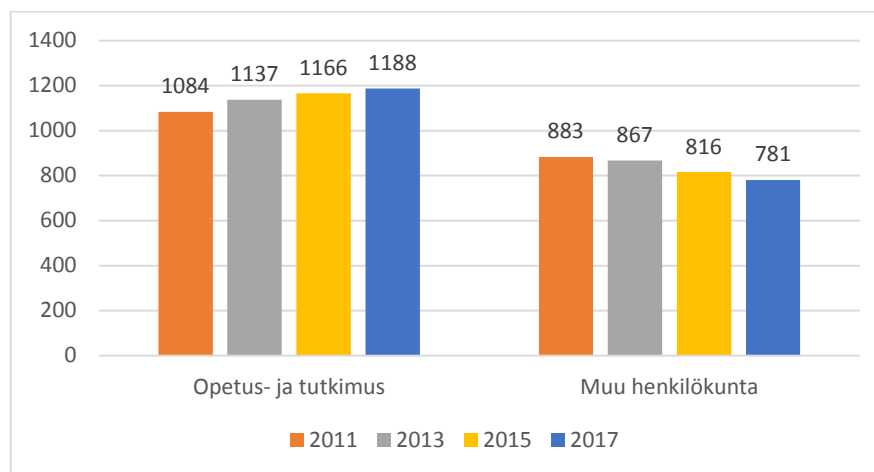
¹ Normaalikoulun opettajat sisältyvät luokkaan 'Opetus- ja tutkimushenkilöstö' ja muu normaalikoulun henkilöstö luokkaan 'Muu henkilöstö', ellei muuta ole mainittu.

Taulukko 2. Henkilöstö yksiköittäin henkilötyövuosina vuonna 2017

Yksikkö	HTV
Tiedekunnat	1 410
Johtamiskorkeakoulu	210
Kasvatustieteiden tiedekunta (ml. normaalikoulu)	191
- josta normaalikoulu 96 htv	
Luonnontieteiden tiedekunta	57
Lääketieteen ja biotieteiden tiedekunta	368
Viestintätieteiden tiedekunta	237
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta	347
Erillisyyksiköt	207
Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto	26
Kielikeskus	38
Kirjasto	58
Laboratoriopalvelut	78
Yliopistopalvelut	352
Yhteensä	1 969

HENKILÖSTÖN RAKENNE

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan osuus suhteessa muuhun henkilöstöön on edelleen hiukan kasvanut aiempiin vuosiin verrattuna. Opetus- ja tutkimustehtävien osuus henkilötyövuosista oli 60 % ja tukipalvelutehtävien 40 %. Suomen yliopistoissa osuus oli lähes sama (61 % / 39 %)².


Kuvio 1. Henkilötyövuodet tehtäväryhmittäin vuosina 2011–2017

Opetus- ja tutkimushenkilöstön suurimman ammattiryhmän muodosti tutkijauran kolmanteen vaiheeseen sijoittuva henkilöstö. Professorien ja tutkimusjohtajien osuus oli 9 % kaikista henkilötyövuosista. IT-, laboratorio-, kirjasto- ja muissa opetusta ja tutkimusta avustavissa tehtävissä toimi viidesosa henkilöstöstä, samoin kuin hallintotehtävissä. Kahden viimeisen vuoden aikana suurin lisäys on tutkijauran 2 tehtävissä (40 htv). Samaan aikaan kirjasto-, laboratorio- ja hallintohenkilöstön määrä on vähentynyt selvästi, yhteensä 38 henkilötyövuotta.

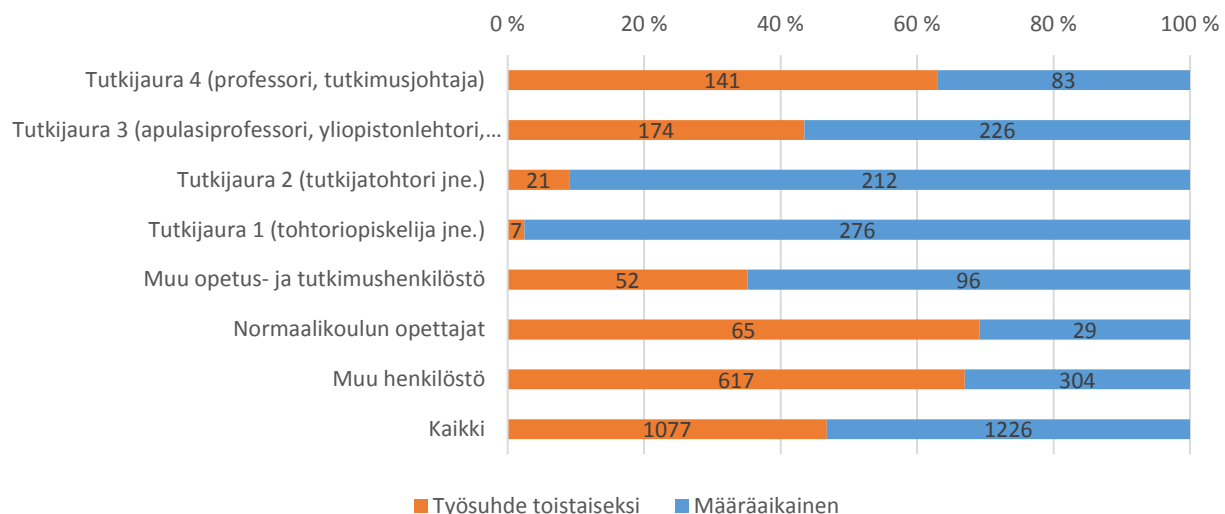
² Yliopistot 2017, Opetushallinnon Vipunen-raportointiportaali osoitteessa <http://vipunen.csc.fi/>.


Taulukko 3. Henkilöstö tehtäväryhmittäin henkilötyövuosina

Ammattiryhmä	HTV 2017	Osuus henkilöstöstä	HTV 2015
Yhteensä	1 970	100 %	1 982
Opetus- ja tutkimushenkilöstö yhteensä	1 189	60 %	1 166
Tutkijaura 4 (professori, tutkimusjohtaja)	188	9 %	199
Tutkijaura 3 (apulaisprofessori, yliopistonlehtori, jne.)	321	16 %	301
Tutkijaura 2 (tutkijatohtori jne.)	191	10 %	151
Tutkijaura 1 (tohtoriopiskelija jne.)	239	12 %	246
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	110	6 %	121
Normaalikoulun opetushenkilöstö ³	77	4 %	74
Tuntiopetus	63	3 %	73
Muu henkilöstö yhteensä	781	40 %	816
Opetusta ja tutkimusta avustava	173	9 %	170
Laboratorio- ja huoltohenkilöstö	88	4 %	98
Kirjastohenkilöstö	51	3 %	58
It -henkilöstö	80	4 %	82
Normaalikoulun muu henkilöstö	11	1 %	9
Hallintohenkilöstö	378	19 %	399

Määräaikainen henkilökunta

Vuoden 2017 lopussa 52 %:lla työntekijöistä oli vain määräaikainen työsopimus, kuusi vuotta aikaisemmin varsinaisia määräaikaisia oli 60 %. Viimeisen vuoden aikana määräaikaisen henkilöstön suhteellinen osuus ei kuitenkaan ole laskenut.


Kuvio 2. Määräaikaisten työsopimusten % - osuus tehtäväryhmittäin

³ Ei sisällä normaalikoulun tuntiopetuksen osuutta (9 htv).

Taulukko 4. Määräaikaiset työsopimukset määräaikaisuuden syyn mukaan

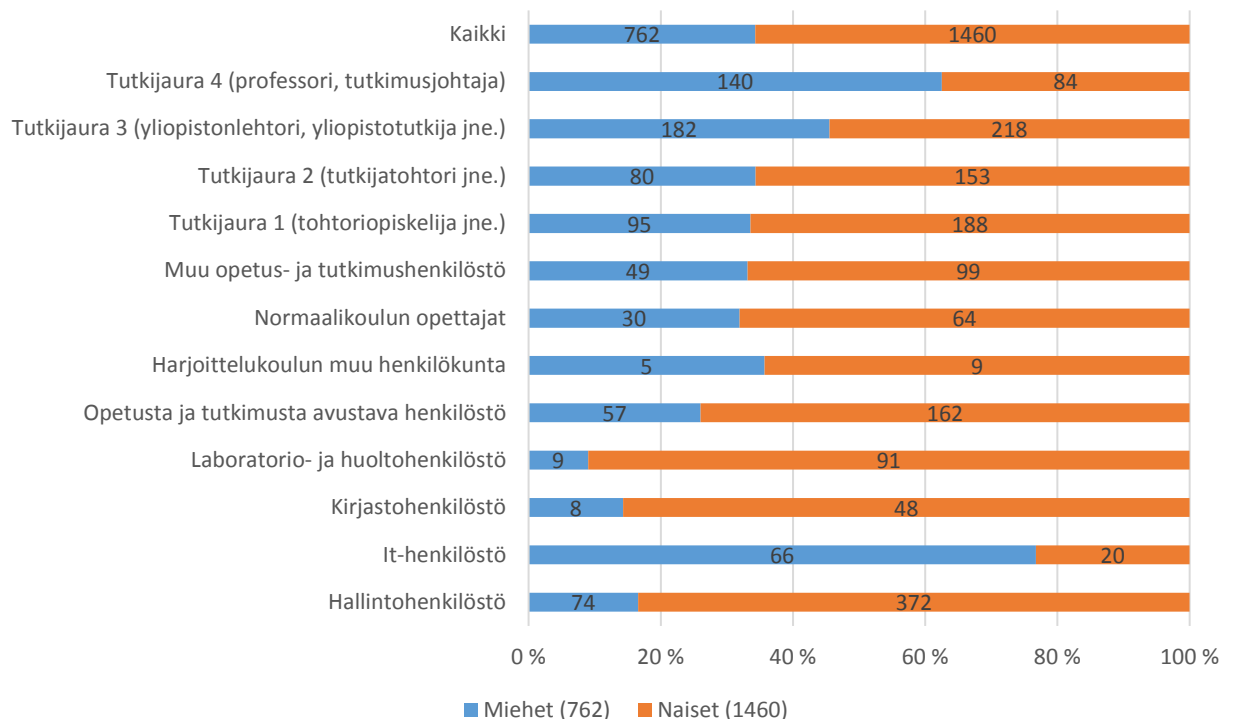
Määräaikaisuuden syy	Opetus- ja tutkimushenkilöstö	
	Muu henkilöstö	
Työn luonne	68 %	82 %
Sijaisuus	9 %	7 %
Avoimen tehtävän hoito	2 %	0 %
Opintoja tukeva	21 %	7 %
Harjoittelu	0 %	4 %
Yhteensä	100 %	100 %
	947	278
Määräaikaisia kaikista	67 %	31 %

Syyskuussa 2016 Suomen yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön työsuhhteista 70 % oli määräaikaisia, muussa henkilöstössä määräaikaisten osuus oli 17 % ja harjoittelukouluissa 22 %⁴.

Sukupuolijakauma

Naisten osuus henkilöstöstä (66 %) on pysynyt samana edellisiin vuosiin verrattuna. Naisten osuus opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötyövuosista oli 57 %, joka on koko yliopistolaitoksessa Lapin yliopiston (63 %) jälkeen toiseksi suurin. Tampereen yliopistossa uravaiheen 4 henkilötyövuosista naisten osuus oli 40 %, kaikissa Suomen yliopistoissa 30 %.

Professoreista 60 % ja it-henkilöstöstä 77 % on miehiä, muissa henkilöstöryhmissä naisia on yli puolet.

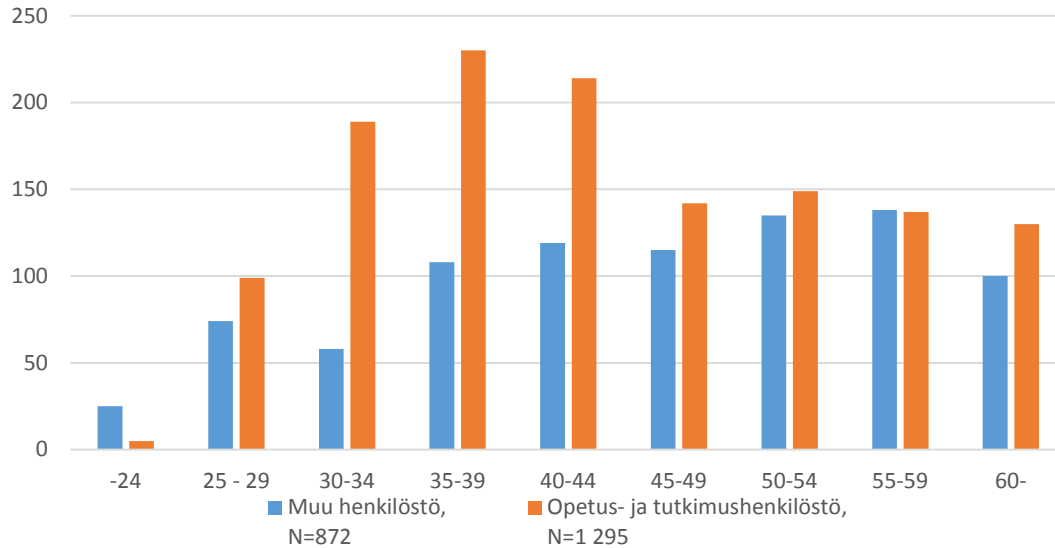

Kuvio 3. Naisten ja miesten osuus tehtäväryhmittäin

⁴ Sivistystyönantajat ry: Tilastojulkaisu 2016 yliopistot



Henkilöstön ikärakenne

Tampereen yliopiston henkilöstön iän keskiarvo oli vuoden lopussa 45 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan 51 vuotta ja määräaikaisen 40 vuotta. Henkilöstöstä joka viides oli alle 35-vuotias, 45-vuotiaita tai vanhempia oli henkilöstöstä lähes puolet.



Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakauma henkilöryhmittäin 31.12.2017

65 vuotta täyttäneitä tai vanhempia oli vakinaisessa henkilöstössä vuoden 2017 lopussa 46, heistä 35 kuului opetus- ja tutkimushenkilöstöön.

Vuoteen 2022 mennessä 265 henkilöä on täyttänyt tai täyttää 65 vuotta, suurimpina ryhminä professorit (69) ja yliopistonlehtorit (33).

Lähes puolet vakinaisesta opetus- ja tutkimushenkilöstöstä saavuttaa laskennallisen eläkeiän kymmenen vuoden kuluessa.

Henkilöstön koulutus rakenne

Tampereen yliopiston henkilöstöstä 70 % on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon tai tieteellisen jatkotutkinnon, miehistä hiukan suurempi osuus naisista. Kun tarkastellaan vain henkilöitä, joiden koulutusaste on rekisteröity, ylemmän korkeakoulututkinnon tai tieteellisen jatkotutkinnon on suorittanut neljä viidestä henkilöstä.

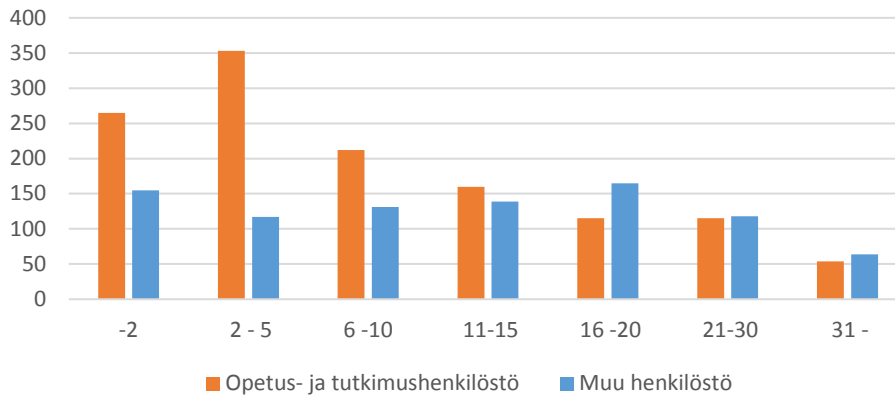
Taulukko 5. Koulutusaste sukupuolittain

Koulutusaste	Mies	Nainen	Kaikki
Keskiaste	2 %	5 %	4 %
Alin korkea-aste	1 %	7 %	5 %
Alempi korkeakouluaste	6 %	8 %	7 %
Ylempi korkeakouluaste	28 %	38 %	34 %
Tutkijakoulutusaste	47 %	29 %	34 %
Tuntematon	16 %	13 %	16 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %
N	756	1 457	2 146



Kokemusvuodet

Kaksi viidestä työntekijästä (41 %) on työskennellyt Tampereen yliopistossa korkeintaan viisi vuotta; yli 10 vuoden työura yliopistossa on hiukan useammalla (43 %). Opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 65 % on työskennellyt Tampereen yliopistossa enintään 10 vuotta.



Kuvio 5. Kokemusvuodet Tampereen yliopistossa henkilöstöryhmittäin

HENKILÖSTÖTARVE, REKRYTOINTI JA VAIHTUVUUS

Henkilöstötarve arvioidaan tulosityksiköittäin neljäksi vuodeksi eteenpäin laadittavissa vuosittaisissa henkilöstösuunnitelmissa.

Vuoden 2017 aikana oli haettavana yhteensä 152 tehtävää, niistä opetus- ja tutkimustehtäviä oli 70 % (107). Luvut eivät sisällä harjoittelijoita. Yliopisto käynnisti vuoden aikana seitsemän uutta tenure track -tehtävän täyttöö.

Taulukko 6. Haettavana olleet opetus- ja tutkimustehtävät uravaiheittain vuonna 2017

	Lkm	Osuus
Yhteensä	107	100 %
Tutkijaura 4 (professori, tutkimusjohtaja)	14	13 %
Tutkijaura 3 (yliopistonlehtori, yliopistotutkija jne.)	27	25 %
Tutkijanura 2 (tutkijatohtori jne.)	39	36 %
Tutkijaura 1 (tohtoriopiskelija jne.)	17	16 %
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	7	7 %
Normaalikoulun opettajat	3	3 %

Yliopisto ilmoittaa tehtävät haettavaksi kansainvälisissä verkkopalveluissa (mm. EURAXESS ja Academic Positions-verkosto). Opetus- ja tutkimustehtävistä noin kolmasosa (35 %) oli kansainvälisesti haettavana. Kaikki tohtoriopiskelijoiden työsuhteiset tehtävät oli suunnattu myös ulkomaalaisille hakijoille.

Hakijoita kaikkiin avoinna olleisiin tehtäviin oli yhteensä 3 051, joista 41 % oli miehiä ja 59 % naisia. Hakijoista vajaan kolmanneksen kansalaisuus oli muu kuin Suomi (30 %).



Vuoden 2017 aikana aloitti yhteensä 8 uutta professoria, heistä kolme eteni tenure track -uramallin mukaisesti professoriksi.

Yliopistoon rekrytoitiin vuoden 2017 aikana uusina työntekijöinä 260 henkilöä; harjoittelijat pois lukien yhteensä 203 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen heistä tuli 10. Uudella työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jolla ei aikaisemmin ole ollut kuukausipalkkaista työsuhdetta Tampereen yliopistoon.

Vaihtuvuuteen on laskettu tarkasteluvuoden ajalta vain ulkoinen vaihtuvuus eli sisäiset siirtymiset tehtävistä toisiin eivät ole mukana luvuissa. Tulovaihtuvuudella tarkoitetaan Tampereen yliopiston palvelukseen vuoden aikana tulleita uusia henkilöitä (vakinaiset ja määräaikaiset, pl. harjoittelijat) ja lähtövaihtuvuudella yliopiston palveluksesta pois siirtyneitä (vakinaiset).

Taulukko 7. Tulovaihtuvuus (uusi henkilöstö) vuonna 2017

	Lkm	Osuus
Yhteensä	203	100 %
Opetus- ja tutkimushenkilöstö	102	50 %
Muu henkilöstö	101	50 %
<i>Tulovaihtuvuus</i>		8 %

Taulukko 8. Lähtövaihtuvuus (vakituisesta työsuhteesta irtisanoutuneet) vuonna 2017

	Lkm	Osuus
Yhteensä	47	100 %
Opetus- ja tutkimushenkilöstö	23	49 %
Muu henkilöstö	24	51 %
<i>Lähtövaihtuvuus, vakinaiset</i>		5 %

Yliopistossa varsinkin tutkimushenkilökunnan vaihtuvuus ja liikkuvuus on suurempaa kuin muun henkilöstön liikkuvuus. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus johtui kahdessa tapauksessa kolmesta vanhuuseläkkeelle siirtymisestä.

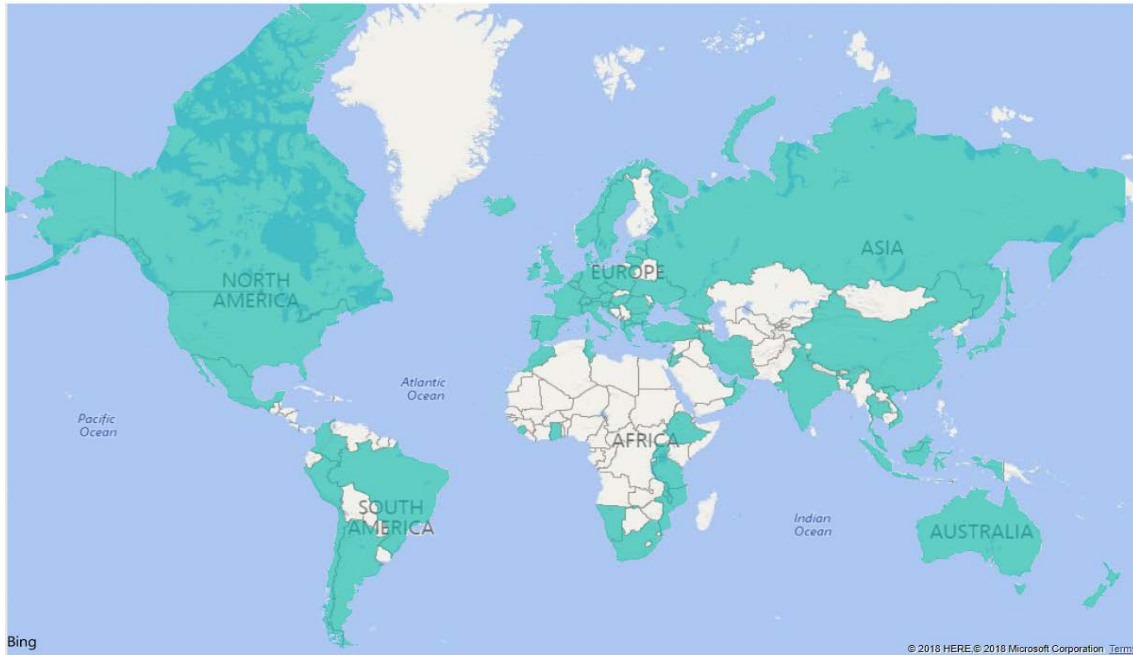
Vuoden aikana yhteensä 112 työntekijää oli vapaalla omasta tehtävästään ja työskenteli toisessa tehtävässä yliopiston sisällä. Toisen työnantajan palveluksessa oli 30 työntekijää.

Vuonna 2017 siirtyi vanhuuseläkkeelle 34 henkilöä, heidän keski-ikänsä oli 65,3 vuotta.

Kansainvälinen henkilöstö ja henkilöstön liikkuvuus

Vuoden 2017 lopussa 162 henkilöä oli ulkomaalaisia, vuoden 2017 alussa 139 henkilöä.

Työsuhteessa Tampereen yliopiston oli vuoden 2017 aikana yhteensä 199 ulkomaalaista, jotka edustivat 50 eri kansalaisuutta. Heistä 88 % työskenteli opetus- ja tutkimustehtävissä. Eniten työntekijöitä on Britanniasta (20), Venäjältä (19), Intiasta (14) Saksasta (13) ja Yhdysvalloista (12). Vuoden 2017 lopussa ulkomaiden kansalaisia oli koko henkilöstöstä 9 % ja opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 13 % (vuonna 2016 12 %).



Kuvio 6. Henkilöstön ulkomaan työmatkat (kesto yli 5 pv) kohdemaittäin vuonna 2016.

Taulukko 9. Opetus- ja tutkimushenkilöstön kansainvälinen liikkuvuus, lyhyiden ja pitkien vierailujen lukumäärät vuosina 2017 ja 2015

Opetus- ja tutkimushenkilöstön kansainvälinen liikkuvuus (lähtevät)	2017	2015
5–29 päivää kestäneet vierailut ulkomaille	483	460
30–365 päivää kestäneet vierailut ulkomaille	60	34
Lähtevät vierailut yhteensä	543	494
Opetus- ja tutkimushenkilöstön kansainvälinen liikkuvuus (saapuvat)	2017	2015
5–29 päivää kestäneet vierailut ulkomailta yliopistoon	113	139
30–365 päivää kestäneet vierailut ulkomailta yliopistoon	31	22
Saapuvat vierailut yhteensä	144	161

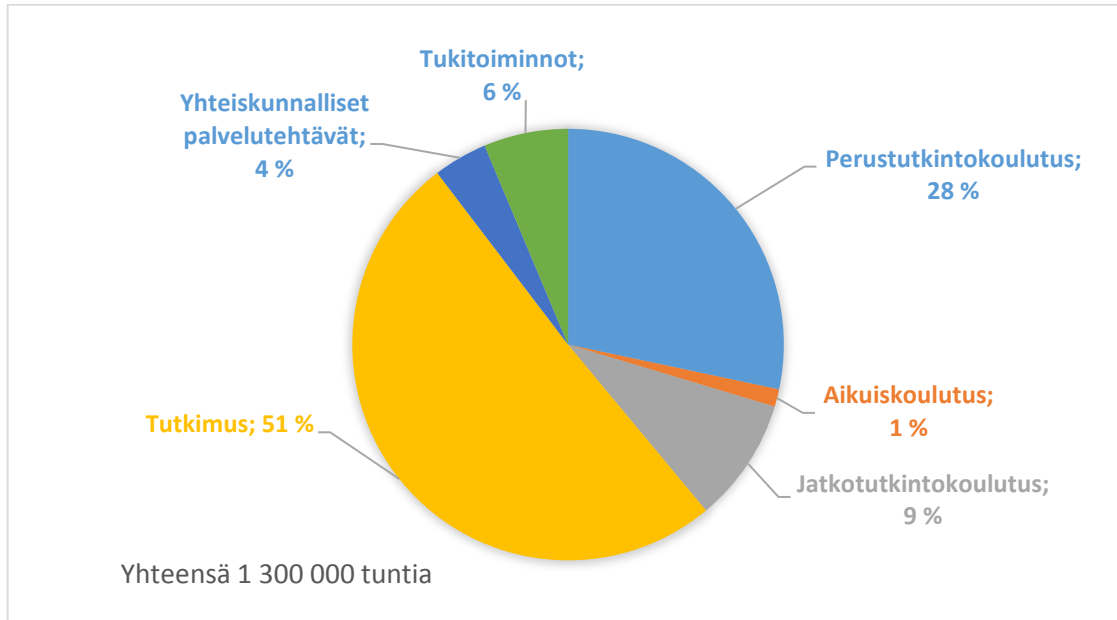
Yliopiston henkilöstön vierailujen määrä ja myös yliopistoon vähintään kuukaudeksi tulleiden määrä on kasvanut kahden vuoden aikana. Eniten vierailuja tehtiin Yhdysvaltoihin, Britanniaan, Espanjaan, Saksaan, Ruotsiin ja Italiaan.

Vuoden 2017 aikana Erasmus-henkilökuntavaihdossa kävi 21 henkilöä ja Erasmus-opettajavaihdossa 26 henkilöä.

OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖN TYÖSUUNNITELMAT

Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa on sovittu opetus- ja tutkimushenkilöstön kokonaistyöajasta. Kokonaistyöajan piirissä oleva opetus- ja tutkimushenkilöstö laatii vuosittain työsuunnitelman yhteistyössä esimiehensä kanssa. Vuosittaisen työsuunnitelman mukainen työaika vuonna 2017 oli 1 624 tuntia, joka suunnitelmassa on jaoteltu eri tehtäväalueille.

Vuosittaisesta työajasta keskimäärin 51 % kohdistettiin suunnitelmassa tutkimukseen ja 38 % koulutukseen. Tukitoimintoihin työaikaa varattiin noin 6 %. Tukitoiminnoilla tarkoitetaan yleistä kehittämistoimintaa ja hallinnollisia tehtäviä, kuten esimies- ja valmistelutyötä. Vuoden 2011 jälkeen työsuunnitelmissa on siirretty opetukseen liittyvistä tehtävistä tutkimustehtäviin kahdeksan prosenttiyksikköä vuosittaista työaikaa. Eri tehtäväalueille käytetyssä ajassa on tiedekunnittain suuria vaihteluja.



Kuvio 7. Työsuunnitelmien tuntijakauma lukuvuonna 2017

POISSAOLOT

Sairauspäivien määrä henkilötyövuotta kohden on kasvanut hiukan kahteen edelliseen vuoteen verrattuna, mutta oli hiukan pienempi kuin 2014. Vuonna 2017 sairauspäiviä oli jokaista henkilötyövuotta kohden 6,2 kalenteripäivää. Sairauspäivistä muodostui vuonna 2017 yhteensä noin 32 henkilötyövuotta. Kokonaistyöaikaa noudattava henkilöstö tekee sairauspoissaoloilmoituksen lyhyistä sairauksista harvemmin kuin muu henkilökunta.

Sairauspoissaolon pituus sairastapausta kohti oli noin 5,5 päivää. Valtaosa sairauspoissaoloista oli lyhyitä 1 - 3 päivää kestäneitä poissaoloja. Osakuntoutustuella tai osasairausvapaalla oli vuoden aikana yhteensä 18 henkilöä.

Taulukko 10. Sairastavuus ja työtapaturmat

	2017	2015	2013	2011
Sairauspoissaolot, päivää/henkilötyövuosi	6,2	5,6	7,5	6,3
Sairauspoissaolojen pituus, päivää/tapaus	5,5	4,9	6,7	6
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista	68 %	72 %	64 %	67 %
Tapaturmapoissaolot, päivää/henkilötyövuosi	0,1	0,2	0,2	0,1
Tapaturmapoissaolojen pituus, päivää/tapaus	11	22,1	20	19,4
Terveysprosentti (ei sairauspoissaoloja)	69 %	67 %	69 %	67 %



	2017	2015	2013	2011
Työterveyspalvelujen bruttomenot, euroa/htv	436	410	610	510
- Ennaltaehkäisevä työterveyshuollon osuus	47 %	42 %	44,5	37,8
- Sairaanhoidon osuus	53 %	58 %	55,5	62,2

PALKKA JA PALKITSEMINEN

Vuoden 2017 palkkausmenot olivat yhteensä noin 115,6 miljoonaa euroa, henkilötyövuotta kohden 58 660 euroa. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilösivukulut laskivat selvästi (8,3 %) ja kaikki palkkausmenot laskivat 1,1 %. Normaalikoulun palkkausmenot sisältyvät edellä mainittuihin menoihin.

Tilastokeskuksen mukaan yksityisen sektorin (yritykset ja voittoa tavoittelemattomat yhteisöt) kuukausipalkkaisten säännöllisen työajan keskiansio oli 3 456 euroa kuukaudessa vuonna 2016. Tampereen yliopistossa keskiansio vuoden 2017 lopussa oli 3903 euroa kuukaudessa. Suomen yliopistoissa YPJ:n piirissä olevan opetus- ja tutkimushenkilöstön kuukausipalkka vuonna 2017 oli keskimäärin 3 918 euroa, muun henkilöstön 3 267 euroa ja harjoittelukouluissa 4 164 euroa⁵.

Tampereen yliopistossa miesten keskipalkat ovat lähes kaikissa ammattiryhmissä hiukan korkeammat kuin naisten. Kaikilla vaativuustasoilla keskipalkat ovat lähes samat, joten suoriutumiseen perustuvassa henkilökohtaisessa palkanosassa ei näyttäisi olevan eroa miesten ja naisten välillä.

Taulukko 11. Täydenajan varsinainen palkka, keskiarvo (€) ammattiryhmittäin 12/2017

Ammattiryhmä	Kaikki	Nainen	Mies	Naisen palkka / miehen palkka
Opetus- ja tutkimushenkilöstö				
Tutkijaura 4 (professori, tutkimusjohtaja)	6 754	6 642	6 820	97 %
Tutkijaura 3 (yliopistonlehtori, yliopistotutkija jne.)	4 606	4 514	4 716	96 %
Tutkijaura 2 (tutkijatohtori jne.)	3 763	3 723	3 838	97 %
Tutkijaura 1 (tohtoriopiskelija jne.)	2 719	2 726	2 707	101 %
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	3 266	3 291	3 216	102 %
<i>YPJ:n piirissä olevat, kuukausipalkka 09/2017</i>	<i>4 218</i>	<i>3 955</i>	<i>4 573</i>	<i>87 %</i>
Normaalikoulun opettajat	4 237	4 176	4 366	96 %
Muu henkilöstö				
Opetusta ja tutkimusta avustava	3 088	3 125	2 982	105 %
Laboratorio- ja huoltohenkilöstö	2 914	2 894	3 111	93 %
Kirjastohenkilöstö	3 140	3 117	2 274	95 %
It-henkilöstö	3 375	3 319	3 392	98 %
Hallintohenkilöstö	3 659	3 456	4 679	74 %
<i>YPJ:n piirissä olevat, kuukausipalkka 09/2017</i>	<i>3 346</i>	<i>3 324</i>	<i>3 418</i>	<i>97 %</i>

⁵ Elinkeinoelämän keskusliitto EK: Palkkatilastot

Taulukko 12. Täydenajan varsinainen palkka, keskiarvo (€) tehtävän vaativuustasoittain 2017

Tehtävän vaativuustaso	Lkm	Kaikki €	Nainen €	Mies €	Naisen palkka / miehen palkka
Opetus- ja tutkimushenkilöstö					
01-02	116	2 334	2 321	2 355	99 %
03	85	2 647	2 648	2 645	100 %
04	81	3 078	3 053	3 120	98 %
05	219	3 605	3 579	3 664	98 %
06	335	4 340	4 313	4 381	98 %
07	111	5 150	5 132	5 162	99 %
08	66	6 022	6 090	5 968	102 %
09	118	6 892	6 890	6 893	100 %
10-11	28	7 677	7 324	7 828	98 %
Muu henkilöstö					
02-04	42	2 058	2 046	2 082	98 %
05	72	2 523	2 534	2 476	102 %
06	181	2 705	2 715	2 657	102 %
07	110	3 009	3 025	2 913	104 %
08	146	3 251	3 260	3 222	101 %
09	128	3 711	3 730	3 666	102 %
10	60	4 353	4 364	4 302	101 %
11	54	5 117	5 169	5 005	103 %
12-14	28	6 155	6 289	6 054	104 %

Yliopisto nostaa esiin hyvää työtä ja uusia avauksia. Yliopiston hallitus on määritellyt yliopistossa noudatettavat palkitsemisen periaatteet. Palkitsemismuotoja ovat yliopiston ja tulosityksikön tunnustukset ja rahalliset palkkiot. Yksilö tai ryhmä voidaan palkita välittömällä tunnustuksella tai palkkiolla esimerkiksi merkittävästä tutkimussaavutuksesta, opetusinnovaatiosta, täydentävän rahoituksen hankkeesta, muutosprosessin läpiviemisestä, toimintatapojen uudistamisesta, työtilanteen esimerkillisestä hoitamisesta, työhyvinvoinnin parantamisesta tai uudesta ideasta ja aloitteesta. Vuositason tunnustukset ja palkkiot perustuvat vuoden aikana saavutettuihin tuloksiin tutkimuksessa, tutkinto-opetuksessa, tutkintoa täydentävässä koulutuksessa tai palvelutehtävässä.

Vuonna 2017 *vuoden yliopistoteoksi* nimettiin Tampereen yliopiston normaalikoulun lukion siirtyminen keskustakampukselle. Lukion toimiessa osana kampusta normaalikoulun ja muun yliopiston toimijat kohtaavat ja oppivat toisiltaan luonnollisessa vuorovaikutuksessa. Samalla luodaan myös uudenlainen jatkumo oppijasta opiskelijaksi sekä mahdollistetaan monipuolinen yhteistyö oppimisen sisältöjen toteuttamisessa.

Vuoden tiedeteko –palkinnon sai dosentti Olli Lohi lääketieteen ja biotieteiden tiedekunnasta. Lohen tutkimusryhmä tutkii lasten leukemiaa perehtymällä taudin syntymekanismeihin ja auttaa kehittämään uusia lääkehoitoja. Lohi on tuonut positiivista näkyvyyttä Tampereen yliopiston syöpätutkimukselle ja toivoa pienille potilaille ja näiden omaisille.

Vuoden Hyvä opettaja –palkinnon sai yliopistonlehtori Kari Koljonen ansioistaan journalistiikan yliopistolehtorina ja toimittajien kouluttajana. Opiskelijapalautteen mukaan Kari Koljonen on järjestelmällinen ja vaativa mutta joustava ja rakentavaa palautetta antava opettaja.



Tampereen yliopiston koulutuksen laatu- ja kehittämispalkinto *Ällästikku* myönnettiin Master's Degree Programme in Public and Global Health -ohjelmalle. Ohjelma hyödyntää monipuolisia viestintäkanavia jo ennen opintojen alkua sekä niiden aikana. Ohjelma käyttää paljon osallistavia opetusmenetelmiä, jotka korostavat opiskelijoiden keskinäistä sekä opettajien ja opiskelijoiden välistä vuorovaikutusta. Palkinto annettiin yliopistoyhteisölle avoimen ehdotusmenettelyn kautta tunnustuksena opintoihin ja yliopistoyhteisöön kiinnittymisen ja tukemisen hyvistä käytännöistä.

HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

Suunnitelmallista henkilöstön kehittämistä

Keskitettyjä henkilöstön kehittämis- ja koulutuspalveluja tuottavat yliopistopalvelut, Tampereen yliopiston kirjasto, kielikeskus ja kasvatustieteiden yksikkö, joka vastaa yliopistopedagogisesta koulutuksesta. Lisäksi yksiköt järjestävät ja hankkivat koulutuspalveluja henkilöstölleen. Koulutuksia rekisteröitiin yhteensä 982 osallistujalle⁶.

Tieteenalayksiköt vastaavat henkilöstölleen suunnatuista, erityisesti substanssiosaamiseen liittyvistä koulutuksista. Keskitetyn kehittämistoiminnan toteuttajat tekevät yhteistyötä yksiköiden kanssa ja tukevat niitä kehittämistyössä.

Yliopistossa opetusta antavalle henkilöstölle tarjotaan yliopistopedagogiset opinnot jatko-opintojen yhteydessä tai henkilöstökoulutuksena. Yliopistopedagogiikan opintoja Tampereen yliopistossa suoritti vuoden aikana 85 henkilöstöön kuuluvaa.

Henkilöstön kehittämisessä huomioidaan edelleen kestävän työelämän periaatteet: kestävät inhimilliset voimavarat, kestävä johtaminen, kestävät rakenteet, kestävä yhteistyösuhteet ja kestävä kehittäminen. Työnantajan järjestämä keskitetty, työajalla tapahtuva ja työnantajan maksama koulutus, kehittäminen ja muu hyvinvointia tukeva toiminta perustuu vuosittaiseen henkilöstön kehittämis- ja työhyvinvointisuunnitelmaan. Ajankohtainen tarjonta on koottu henkilöstön koulutuskalenteriin.

Henkilöstön kehittämistoimien tarjonta oli laaja-alaista. Henkilöstökoulutusta järjestettiin eri henkilöstöryhmille ja organisaatiotasoisille. Esimiesten osaamista kehitettiin edelleen valmennuksilla, työpajoilla ja ohjauksella korostaen lähiesimiestehtävän merkitystä. Yksilöille ja ryhmille järjestettiin työnohjausta ja coachausta. Keskeisiä kehittämisteemoja olivat mm. esimiestyö, asiantuntijatyö, projektijohtaminen, viestintäosaaminen, työyhteisön toiminta ja laatu, työkykyjohtaminen, työhyvinvointiryhmätoiminta sekä työhyvinvointi ja terveys.

Webinaarien ja muun verkkokoulutuksen yhteydessä järjestettiin keskustelufoorumeita erilaisista työelämäteemoista. Hyvä tehdä tutkimusta! –hankkeen (HRS4R) tavoitteiden ja toimintasuunnitelman mukaisesti toteutettiin tutkijoiden ammatillista ja muuta tukea. Keskitetyn kehittämistuen lisäksi tuettiin kohdennetusti yksiköitä ja yliopistopalveluiden vastuualueita.

Väitöskirjatutkijoiden ohjaajien ohjaukoulutus käynnistettiin yhteistyössä kasvatustieteiden tiedekunnan kanssa. Tampere3-projektitoimiston kanssa aloitettiin projektipäälliköiden koulutukset. Osallistumismahdollisuutta koulutuksiin ja tilaisuuksiin tarjottiin myös Tampere3-korkeakoulujen henkilöstölle.

⁶ Sama henkilö on laskettu osallistujaksi vain kerran siitä huolimatta, että hän on voinut osallistua useaan koulutustilaisuuteen.


Taulukko 13. Henkilötyöpäivien jakauma koulutusteemoittain vuonna 2017

Aihealue	Osallistumis- kertoja	Henkilö- työpäiviä (7,25 h)	Osuus	
Kaikki yhteensä	2 341	5 890	100 %	
Opetus- ja tutkimusteemat yhteensä	393	4 594	78 %	100 %
Yliopistopedagoginen koulutus	123	2 406		52 %
Muu opetus ja tutkimus	270	2 188		48 %
Muu teemat yhteensä	1 948	1 295	22 %	100 %
Hallintopalvelut	15	10		1 %
Johtaminen ja esimiestyö	123	235		18 %
Julkaiseminen ja tiedonhaku	288	76		6 %
Kielet ja viestintä	363	155		12 %
Laatu	1	1		0 %
Laboratoriotyö	82	33		3 %
Muu ammatillinen osaaminen	11	3		0 %
Terveys ja liikunta	19	16		1 %
Tieto- ja viestintäteknikka	243	47		4 %
Toimintakulttuuri ja uudistuminen	344	157		12 %
Työhyvinvointi ja työelämän laatu	283	451		35 %
Työsuojelu ja turvallisuus	164	77		6 %
Verkostot ja sidosryhmät	12	36		3 %

Koulutuksia rekisteröitiin yhteensä 982 osallistujalle.

Työhyvinvointi lisää valmiuksia selviytyä muuttuvissa tehtävissä ja työolosuhteissa

Työhyvinvointi sisältyy yksiköiden kanssa käytäviin tavoite- ja tulosneuvotteluihin osana henkilöstösuunnittelua ja henkilöstövoimavarojen hallintaa. Työhyvinvointitoiminta on kokonaisvaltaista työn, työolojen sekä työssäjaksamisen varmistamista ja kehittämistä. Se rakentuu kestäväan työelämän periaatteille. Työhyvinvoinnin tilaa arvioidaan työhyvinvointiselvitysten ja sairauspoissaoloseurannan avulla. Työhyvinvointitoiminta sisältää ennaltaehkäiseviä, parantavia ja korjaavia toimenpiteitä. Työterveyshuoltopalvelut ovat osa Tampereen yliopiston työhyvinvointitoimintaa. Henkilöstön tilaa seurataan yhteistyössä työterveyshuollon ja yliopiston yhteisen tiimin kanssa.

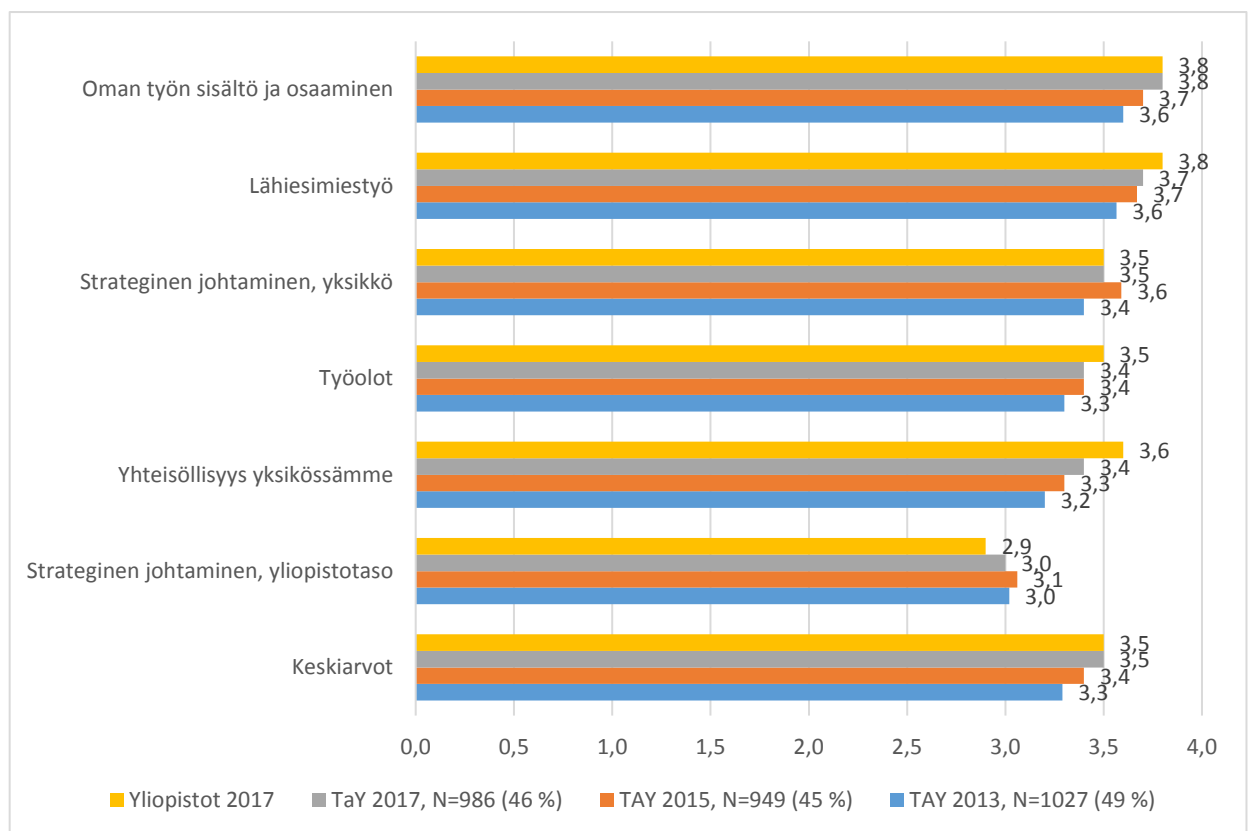
Ennaltaehkäisyllä ja henkiselällä työsuojelulla torjutaan riskejä, jotka uhkaavat hyvinvointia ja työssä selviytymistä. Olennainen työväline riskien tunnistamisessa ja sairauspoissaolojen kertymän seurannassa on varhaisen reagoinnin ja tuen malli. Seurannassa noudatetaan 30-60-90 –sääntöä. Työkykyjohtamisen toteuttamiseksi järjestetään työterveysneuvotteluja.

Työkykyjohtamisen osa-alueita kehitettiin edelleen. Tiedekuntien ja yksiköiden työhyvinvointiryhmäverkostoa vahvistettiin. Vuoden 2017 työhyvinvointitoimenpiteet kohdistuivat sekä yksilöihin että ryhmiin. Niillä tuettiin työntekijöiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Työhyvinvointi oli keskeisenä teemana esimiesten, henkilöstön ja työyhteisöjen valmennuksissa ja konsultaatioissa.

Henkilöstö- ja työhyvinvointikysely 2017

Yliopisto on työnantajana tehnyt kaikkiaan kymmenen koko henkilöstölle suunnattua työolokyselyä tai -tutkimusta. Viimeksi kysely toteutettiin syksyllä 2017. Kysely oli kuudes Varman koordinoima yliopistojen yhteinen toteutus. Kyselyyn sisältyi muutoksen johtamista arvioiva osio, joka oli yhteinen kaikille Tampere3-korkeakouluille. Keskeisenä kehittämistarpeena nousi esiin prosessin avoimuus ja tiedottaminen. Tuloksia hyödynnetään koko yliopiston ja yksiköiden sekä yhteistyössä Tampere3 –korkeakoulujen kanssa toiminnan kehittämisessä.

Kyselyn vastausprosentti pysyi aiempien vuosien tasolla ja oli nyt 46 % (N=986). Tulokset kertovat, että Tampereen yliopiston työolot ovat pysyneet hyvin vakaina ja vastaavat Suomen kaikkien yliopistojen tuloksia. Vuoteen 2013 verrattuna tuloksissa on pientä positiivista kehitystä.



Kuvio 8. Työhyvinvointikyselyn osa-alueiden keskiarvot 2017, 2015 ja 2013 ja kaikki yliopistot 2017

Työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään tiedekunnissa ja yksiköissä ja ne raportoidaan tarkemmin erikseen.