

# HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN PÄIVITYS 2011

*Käsillä olevan suunnitelman alussa on katsaus suunnittelukauden tärkeimpien kehittämiskohteiden tilaan ja sitten seuraa yhteenveto vuoden 2011 aikana toteutettaviksi tarkoitetuista henkilöstön kehittämistoimista. Tämän jälkeen on suunnitelman yleinen osa ja lopussa liitteissä kerrataan kauden 2010-12 suunnitelmassa esitetyt toimenpide-ehdotukset ja annetaan tilastotietoja laitoksen henkilöstörakenteesta.*

## 1. Toimintasuunnitelman strategiset kehittämiskohteet kaudella 2010-12: tilanne syyskuussa 2010

Laitoksen toimintasuunnitelmassa 2010-12 esittyjen neljän tärkeimmän kehittämiskohteen toteutus on vuoden 2010 aikana edistynyt seuraavasti.

1. Suuren verkkosimulointi- ja laskentaklusterin hankkiminen uusien mahdollisuuksien luomiseksi tutkimukseen ja opetukseen. (Investointi tehdään vuoden 2009 aikana mutta käyttöönotto ja hyödyntäminen sijoittuvat suunnittelukaudelle.)

- Tilanne: Laite on hankittu ja toiminnassa. Hankkeeseen liittyvän tutkimushenkilöstön rekrytointi on käynnissä; rahoitus tulee lähinnä projektivaroista.

2. Globaalin ohjelmistokehityslaboratorion käynnistäminen laajana kansainvälisenä yhteistyönä ohjelmisto-opetuksen ja ohjelmistojen laadun tutkimuksen kehittämiseksi.

- Tilanne: Pilottilaboratorio (Software Factory) laitoksella on otettu käyttöön. Siihen liittyvä toiminta on voimakkaassa kehitys- ja laajenemisvaiheessa (mm. ICT-SHOK – rahoitusta). Vastaavien laboratorioiden kansainvälisen verkoston perustaminen on alkuvaiheessa tavoitteena avata laboratoriot m.m. Cagliariassa, Madridissa ja Sheffieldissä. Hanketta tukeva FiDiPro-hakemus on arvioitavana.

3. Kansainvälistyminen, erityisesti englanninkielisen koulutuksen lisääminen maisteritasolla siten että ulkomaalaisten maisteriopiskelijoiden rekrytointi ja opiskelu helpottuu, sekä jatko-opintojen kansainvälistäminen.

- Tilanne: Kaksi laitoksen kolmesta maisteriopintojen erikoistumislinjasta muutettu englanninkieliseksi lukuvuodesta 2010-11 alkaen. Maisterikoulutukseen näille linjoille hyväksytyt ulkomaisia opiskelijoita noin 40 ja näistä noin 20 aloittanut opiskelut. Laitoksen jatko-opiskelijoista noin 25% on ulkomaisia.

4. Bioinformatiikan maisteriohjelma MBI:n vakiinnuttaminen. MBI on Aalto-yliopiston kanssa yhteinen, Helsingin yliopiston kolmelle kampukselle merkittävä poikkitieteellinen ohjelma, johon laitos kohdentaa omia resursseja, ja jonka vakinaistamiseen haetaan myös tiedekunnan strategista rahoitusta.

- Tilanne: Ohjelman uusi vastuuprofessori nimitetty tehtäväänsä ja yliopistonlehtoraatti täytetään syksyllä 2010. Ohjelman opiskelijoiden ulkomainen haku on saavuttanut vakiintuneet muodot, ja hakijoiden taso on entisestään paranemassa.

Lisäksi laitos kiinnittää huomiota LuK- ja FM-tutkintojen kehittymiseen ja keskinäiseen asemaan tutkintorakenteen uudistuksen jälkeen. Ennen valtakunnallista kaksiportaiseen tutkintorakenteeseen siirtymistä laitos tuotti tutkintoja siten, että FM-tutkintoja oli vuosittain noin 70 ja LuK-tutkintoja noin 100. Tutkintorakenteen uudistuksen siirtymävaiheen päätyttyä kesällä 2008 määrät ovat kehittyneet siten, että LuK-tutkintojen määrä on pysynyt vuosittain samalla korkealla tasollaan, mutta FM-tutkintojen määrä on vähentynyt huomattavasti, jopa noin puoleen entisestä. Suoraviivainen tulkinta on, että jo LuK-tutkinto antaa riittävän pohjan työuraa varten. Asian tausta selvitetään ja toimenpiteet erityisesti FM-tutkintomäärien suhteellisen osuuden kasvattamiseksi käynnistetään kaudella 2010-2012.

## 2. Henkilöstöön liittyvät kehittämistoimet 2011

Laitoksen henkilöstön jakautuminen eri tehtäviin on lähellä tavoitetilaa. Laitos kuitenkin suunnittelee professorien määrän lisäämistä edellisen tieteellisen arvoinnin suosituksen mukaisesti ja myös osallistumista uuteen vakinaistamismenettelyä käyttävään professorien rekrytointiin. Näiden tehtävien rahoitukseen käytetään lehtoraateista ja professorien eläkkeelle jäämisistä vapautuvia varoja sekä täydentävää rahoitusta. Uusien professurien avaamisessa on tarkoitus edetä suhteellisen hitaasti, koska laitokselle on otettu vuosina 2009-10 jo viisi uutta professoria.

Laitoksen henkilörakenteessa näkyy viime vuosina tapahtunut tutkimusavustajien osuuden selvä kasvu (vuonna 2009 tutkimusavustajien osuus opetus- ja tutkimustyövuosista 28%). Tämä ei ole pitkällä tähtäyksellä hyväksi, koska korkeatasoista tutkimusta ei voi tehdä harjoittelijoiden varassa. Laitoksen tavoitteena on, että nykyistä suurempi osa tutkimusresursseista käytetään ylempänä oleviin tutkimustehtäviin. Tutkimusavustajan tehtävä on silti merkityksellinen uusien kyvykkäiden henkilöiden kiinnittämiseksi varhaisessa vaiheessa tutkimuksen piiriin.

Toimenpiteitä vuonna 2011:

1. Perustetaan vakinaistamismenettelyllä täytettävä professuuri ja laitetaan avoimeen hakuun vuonna 2011. Tehtävän alkuvaiheen rahoitusta haetaan dekaanilta / rehtorilta. Pysyvään rahoitukseen käytetään eläkkeelle siirtymisistä vapautuvia varoja.
2. Uusien professorien aloituspaketin vakiinnuttaminen:

- a. Tavoitteena on yhden tutkijatohtorin tai tohtorikoulutettavan rahoittaminen kunkin uuden professorin (Tarkoma, Jacucci, Mäkinen, Myllymäki) ryhmiin. Käytetään laitoksen rahoitusta ja täydentävää rahoitusta. Näitä kaikkia ei voida toteuttaa samanaikaisesti vaan tarvitaan porrastusta.
- b. Muu uusien professorien tuki: laitos osallistuu uusien professorien toiminnan käynnistämässä mahdollisesti tarvittavien erityislaitteistojen kustannuksiin.
3. Ulkoista rahoitusta haetaan seuraaviin tutkimuspainotteisiin professorin tehtäviin:
  - a. FiDiPro-professori Tekes-rahoituksella
  - b. SAn akatemiaprofessori
4. Vapautuvan yliopistonlehtoraatin (Myllymäki) käyttö: Tehtävää hoidatetaan kevätkausi 2011. Sen jälkeen harkitaan tilanne uudestaan ja tehtävä laitetaan mahdollisesti avoimeen hakuun. Toinen vaihtoehto on odottaa ja käyttää varat myöhemmin professuuriin.
5. Henkilökohtainen tehtävänimikkeen muutos: amanuenssi – yliopisto-opettaja
6. Laitoksen tietotekniikkayksikön henkilöjärjestelyt: yksi tehtävä siirtyy palvelukeskukseen.
7. Laadullinen kehittäminen:
  - a. Laitoksen työjärjestys päivitetään. Työjärjestykseen sisällytetään hallinto- ja toimistohenkilöstön tehtäväjaot. Hallinnon työprosessit käydään läpi hallinnossa ja tarpeellisin osin yhdessä palvelukeskuksen kanssa.
  - b. Uusien esimiesten systemaattisempi perehdytys laitoksen käytäntöihin ja esimiestyöskentelyyn.
  - c. SoleTM-kirjausprosessi muutetaan siten että kirjauspohja valmistellaan hallintotyönä

\* \* \*

### **3. Henkilöstösuunnitelman lähtökohdat**

Henkilöstösuunnitelman taustana ovat laitoksen strategiset valinnat, Helsingin yliopiston henkilöstöpoliittinen ohjelma, laitoksen oma henkilöstöpolitiikka ja laitoksen taloudelliset mahdollisuudet. Henkilöstösuunnitelmassa täsmennetään se, millaisella henkilöstörakenteella edistetään laitoksen päämääriä.

Henkilöstösuunnitelman rakenteellisena perustana ovat laitoksen opetuksen ja tutkimuksen erikoistumislinjat sekä laitoksen hallinnollinen palveluorganisaatio. Suunnitelmaa ja sen rahoituksellisia edellytyksiä tarkistetaan suunnittelukaudella vuosittain sekä ja tehtävärakennemuutoksia tehtäessä. Suunnitelman tarkastamista edellyttävät myös laitoksella käynnissä olevat uudistukset, yliopiston henkilöstöpolitiikan täsmentyminen sekä uuden yliopistolain ja muuttuvan rahoitusrakenteen vaikutukset.

### 3.1 Laitoksen tehtävä

Laitoksen tehtävät on kuvattu sen toimintakäsikirjassa (luku Strategiset lähtökohdat ja toiminnan tavoitteet):

- *Opetus*: laitos antaa kandidaatin tutkinnoissa laaja-alaista tieteellistä peruskoulutusta, maisterin tutkinnoissa tutkimuksen painopisteisiinsä perustuvaa asiantuntijakoulutusta ja tohtorin tutkinnoissa painopisteisiinsä perustuvaa tutkijakoulutusta. Koulutus on korkealaatuista.
- *Tutkimus*: laitos tekee kansainvälistä huippututkimusta painopisteissään sekä korkealaatuista tutkimusta uusilla alueilla.
- *Yhteiskunnallinen vuorovaikutus*: laitos on aktiivisesti vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa sekä tutkimuksen että opetuksen kautta.

Syksystä 2008 lähtien laitoksen keskeiset opetus- ja tutkimusalueet sekä maisterin tutkinnon erikoistumislinjat ovat *algoritmit ja koneoppiminen* (ruots. algoritmer och maskininlärning, engl. algorithms and machine learning), *hajautetut järjestelmät ja tietoliikenne* (distribuerade system och datakommunikation, distributed systems and data communications) sekä *ohjelmistojärjestelmät* (programvarusystem, software systems). Lisäksi laitoksella on *bioinformatiikan maisteriohjelma*. Laitos osallistuu myös *Finnish-Russian Cross-Border Universityn* (CBU) maisterikoulutukseen, joka pyritään järjestämään osana muuta opetusta.

Perustehtäviensä suorittamista varten laitoksen käytettävissä on tiedekunnan jakama toimintamenomääräraha sekä erillisiä hankemäärärahoja, joista merkittävä osa kohdentuu laitoksen koordinoimiin tutkijakouluhin (Hecse, ComBi). Tämän lisäksi laitoksella on huomattavasti tutkimusprojekteihin kohdennettua täydentävää ulkopuolista rahoitusta ja joitain pienempiä erillisrahoituksia. Tässä henkilöstösuunnitelmassa käsitellään henkilöstörakennetta vain toimintamenomäärärahalla palkattavan henkilöstön osalta. Tutkimusyksiköiden ja -projektien henkilöstösuunnittelusta vastaavat niiden johtajat.

### 3.2 Henkilöstörakenteen kehittämisen linjaukset ja tavoitteet

Laitoksella työskentelee vuosittain yli 200 henkilöä ja henkilötyövuosia tehdään noin 160. Vajaa puolet henkilötyövuosista tehdään täydentävällä rahoituksella. Lisäksi laitoksella toimii merkittävä joukko sivutoimisia tuntiopettajia. Henkilöstön keski-ikä on alle 35 vuotta. Ulkomaalaisten osuus henkilötyövuosista on noin 13% ja naisten osuus henkilöstöstä on hieman alle 20%.

Laitoksen henkilöstöpoliittisia periaatteita on kuvattu laitoksen toimintakäsikirjan luvussa C.2 Henkilöstö. Laitoksella laaditaan määräajoin henkilöstösuunnitelma, joka määrittelee suunnittelukauden aikana tehtävät muutokset laitoksen toimintamäärärahalla palkattavan henkilöstön rakenteessa. Tutkimusyksiköiden ja -projektien henkilöstösuunnittelusta vastaavat niiden johtajat.

Tavoitteet, joiden mukaisesti vapautuvia resursseja kohdennetaan ja laitoksen henkilöstörakennetta kehitetään

- Tuetaan uusien professorien tutkimusaloja suuntaamalla heidän aloilleen tutkijatohtorin/tohtorikoulutettavan virkoja.
- Uudet laitokselle perustettavat tehtävät ovat ensijassa professuureja (HY:n tutkimuksen arvioinnin 2005 suositus).
- Hallinnon ja tukitoimien keskeinen henkilöstö on vakinaisissa palvelussuhteissa.
- Pyritään saamaan laitokselle nykyistä enemmän korkeatasoista opetus- ja tutkimushenkilöstöä ulkomailta.
- Rekrytoitaessa henkilöstöä opetusvirkoihin otetaan aiempaa paremmin huomioon ansiot opetustehtävissä.
- Sivutoimisen tuntiopetuksen vahvuuksia hyödynnetään paremmin. Mikäli sivutoimisen tuntiopetuksen määrää vähennetään, tilalle rekrytoidaan tarpeen mukaan yliopisto-opettajia.
- Mahdollisia uusia tutkimuksen painopisteavauksia tarkastellaan kauden aikana ja näihin suunnataan vapaita vakansseja.

## 4. Nykyinen henkilöstörakenne

### 4.1 Toimintamäärärahalla palkattu henkilöstö 1.8.2010

Opetus- ja tutkimushenkilöstö

- 10 nimitettyä professoria (2 vapautettuna tehtävän hoidosta)
- 3 professuurin hoitajaa (1 avoin professuuri täytetään syksyllä 2010)
- 1 henkilökohtainen yhteispooliprofessuuri (5-vuotiskausi)
- 14,5 nimitettyä lehtoria/yliopistonlehtoria (3 vapautettuna professuurin hoitamista varten)
- 4 yliopistonlehtoraatin hoitajaa (1 avoin yliopistonlehtoraatti täytetään syksyllä 2010)
- 2 nimitettyä yliopisto-opettajaa (1 vapautettuna yliopiston lehtoraatin hoitamista varten)
- 2 yliopisto-opettajan tehtävän hoitajaa
- 2 määräaikaista 5-vuotista yliopistotutkijaa
- 3 määräaikaista 3-vuotista tutkijatohtoria (2 vapautettuna muulle rahoitukselle)
- 5 määräaikaista tohtorikoulutettavaa/assistenttia

Hallinto, tukitoimet ja muu

- yliopistonlehtori (opintoesimies), toimistopäällikkö, tutkimuskoordinaattori, tietotekniikkapäällikkö
- 2 amanuenssia, osastosihteeri, suunnittelija, kielenkääntäjä
- 4 tietotekniikka-asiantuntijaa, 3 tietotekniikkasuunnittelijaa
- laitoksen omalla hankerahoituksella palkattu henkilöstö (elokuussa 2010: 13 hlöä ??)

Lisäksi laitoksella työskentelee (syksy 2010) 2 akatemiautkijaa ja 1 siviilipalvelusmies sekä vuosittain noin 30 sivutoimista tuntiopettajaa.

### 4.2 Tutkijakoulut

Laitoksella on 15 tohtori-/tutkijakoulutettavaa FICS- ja Hecse-tutkijakoulujen rahoituspaikoilla (1.8.2010).

### 4.3 Täydentävällä rahoituksella palkattu henkilöstö

Tehtävärakenteen eri tasoilla työskentelevää tutkimushenkilöstöä tutkimusjohtajista tutkimusavustajiin on vuosittain yhteensä noin 75 htv.

Vuonna 2009 laitoksen opetus- ja tutkimushenkilöstön (yhteensä 138 htv) henkilötyövuodet jakautuivat tehtävärakenteen tasoille seuraavasti:

4. taso	9,7 %,
3. taso	15,5 %,
2. taso	11,5 %,
1. taso	63,3 %.

On ilmeistä että tason 1 osuus on noussut liian suureksi.

### 4.4 Henkilöstörakenne (opetus- ja tutkimustehtävät) linjoittain:

#### *Algoritmit ja koneoppiminen*

- 4 vakinaista professoria
- 3 vakinaista yliopistonlehtoria (2 vapautettuna)
- 1 5-vuotinen yliopistotutkija
- 2 tutkijatohtoria (molemmat muulla rahoituksella 1.8.2010)

#### *Hajautetut järjestelmät ja tietoliikenne*

- 3 vakinaista professoria
- 4 vakinaista yliopistonlehtoria/lehtoria
- 1 määräaikainen yliopisto-opettaja
- 2 assistenttia
- 1 määräaikainen tohtorikoulutettava

#### *Ohjelmistojärjestelmät*

- 3 vakinaista professoria
- 6.5 vakinaista yliopistonlehtoria (näistä yksi toimii opintoesimiehenä)
- 2 vakinaista yliopisto-opettajaa
- 1 5-vuotinen yliopistotutkija
- 1 3-vuotinen tutkijatohtori
- 1 määräaikainen tohtorikoulutettava

### *Bioinformatiikka*

- 1 vakinainen professori
- 1 vakinainen yliopistonlehtori (täytetään syksyllä 2010)

### *Linjoihin sitomattomat*

- 1 pooliprofessuuri yhdessä matematiikan ja tilastotieteen laitoksen kanssa 2008-13
- 1 vakinainen lehtori
- 1 määräaikainen yliopistonlehtori
- 1 määräaikainen yliopisto-opettaja

## **5. Henkilöstörakenteen tavoitetila**

Nykytilanne on lähellä henkilöstörakenteen tavoitetilaa. Tutkimus- ja opetusvirkojen jakaamaa pyritään muuttamaan professoripainotteisemmaksi. Laitoksen henkilöstö on nuorta, joten eläköitymisten kautta virkoja ei juuri vapaudu.

Vuosina 2009-10 nimitettävien uusien professorien myötä heidän tutkimusalueilleen rekrytoidaan perusrahoituksella yhteensä 2-4 tutkijatohtoria tai tohtorikoulutettavaa. Lisäksi uusien professorien tutkimusryhmät tulevat kasvattamaan täydentävällä rahoituksella palkatun tutkimushenkilöstön määrää.

Yliopistouudistus lisää laitosten talousvastuuta mm. budjetointi- ja seurantavastuuta, joten laitoksen hallinnossa kohdistetaan resursseja talousasioiden hoitoon. Talous- ja henkilöstöasiat hoidetaan muutosten jälkeenkin vastaavankokoisia laitoksia keskimääräistä pienemmillä resursseilla. Koska yliopiston henkilöstöpoliittisen ohjelman mukaan hallintohenkilöstön määrää ei tule kasvattaa, muutokset tehdään kohdentamalla resursseja uudelleen. Hallintohenkilöstö pyritään vakinaistamaan.

### **5. 1 Kehityshankkeiden resurssitarpeita suunnittelukaudella 2010-12**

Verkkosimuloinnin ja rinnakkaislaskennan tutkimus ja opetus

- Laitteiston ylläpito ja jatkohankinnat (pyritään hoitamaan nykyresurssein)
- Tutkimuksen ja opetuksen tuki (uusi vakanssi opetuksen ja tutkimuksen koordinointiin ja käynnistämiseen)

Globaali ohjelmistokehityslaboratorio

- Osapäiväinen tai olo opettaja/koordinaattori

Bioinformatiikan maisteriohjelman vakinaistaminen

- Pysyvästi nimitettävä professori (nimitysprosessi käynnissä; yleisvastuu, tutkielmaohjaus, opetus)
- Pysyvästi nimitettävä yliopistonlehtori (vakanssi olemassa; tutkielmaohjaus, opetus, pääaineopetuksen koordinointi)

- Tohtorikoulutettava (uusi tehtävä) (opetus ja ohjaus)

## **6. Henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin kehittämisen painoalueet ja tavoitteet**

Laitoksen henkilöstön hyvinvoinnin ja kehittämisen keskeiset painopisteet löytyvät toimintakäsikirjan luvusta C.2

Laitos kannustaa aktiivisesti henkilöstöä kehittämään ja ylläpitämään osaamistaan. Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan yliopiston järjestämään henkilöstökoulutukseen sekä omaehtoista työhön liittyvää koulutusta pyritään tukemaan mm. työaikajoustoin. Erityisesti opetushenkilöstön pedagogista koulutusta tuetaan ja pyritään systematisoimaan.

Suunnittelukaudella 2010-12 osaamisen ja hyvinvoinnin keskeisiä painoalueita ja tavoitteita laitoksella ovat:

- Pehdyttäminen
- Työhyvinvointi
- Kehityskeskustelut
- työyhteisön kansainvälistyminen



# LIITE 1: Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi

**HUOM:** Nämä ovat suoraan laitoksen toiminta- ja taloussuunnitelmasta 2010-12

## **V001: Uusien professorien tutkimusalojen tukeminen**

- V1: Laitokselle nimitettävien uusien professorien aloille rekrytoidaan kullekin yksi tutkijatohtori tai tohtorikoulutettava. (Vuosien 2009-2010 aikana 4-6 tutkijatohtoria / tohtorikoulutettavaa)

## **V002: Avointen professuurien suuntaaminen uusille painopistealoille**

- V2: Kaksi avointa professuuria suunnataan tutkimuksen painopistetarkistuksen jälkeen uudelleen ja laitetaan hakuun. Painopisteavauksia tarkasteltaessa otetaan huomioon pätevän henkilöstön saatavuus työmarkkinoilta.

## **V003: Bioinformatiikan maisteriohjelman vakinaistaminen**

- V3a: Bioinformatiikan maisteriohjelman vastuuprofessorin ja koordinaattorina toimivan yliopistonlehtorin virat täytetään vakinaisesti.
- V3b: Suunnataan yliopiston/tiedekunnan rahoituksella tohtorikoulutettavan vakanssi bioinformatiikan maisteriohjelman käyttöön.

## **V004: 3-vuotinen tutkijatohtorin vakanssi hankittavan klusterin hyödyntämiseksi**

- V4: Perustetaan 3-vuotinen tutkijatohtorin vakanssi hankittavan klusterin hyödyntämiseksi. Toimenkuvana on klusteria hyödyntävä tutkimus ja opetus sekä niiden koordinointi ja tuki.

## **V005: Taloushallinnon resurssien vahvistaminen laitoksen hallinnossa**

- V5: Hallinnon henkilöstö- ja talousasioita hoitava amanuenssi vakinaistetaan. Vapaana oleva tiedottajan vakanssi lakkautetaan viransijaisuuden päättyessä 1.1.2010 lukien. Harkitaan toisaalta uutta yhteistä tiedottajan vakanssia toisen laitoksen, esim. HIITin kanssa.

## **V006: Kansainvälinen rekrytointi**

- V6: Rekrytoinneissa käytetään pääsääntöisesti kansainvälistä hakua (HY:n tutkimuksen arvioinnin 2005 suositus).

## **V007: Sivutoimisen tuntiopetuksen vahvuuksien hyödyntäminen**

- V7: Lisätään dosenttiopetusta sekä ulkopuolisten asiantuntijoiden opetusvastuuta siten, että tarjonta täydentää laitoksen omaa opetusta ajankohtaisilla sisällöillä.

## **V008: Perehdyttämisen kehittäminen**

- V8a: Selkiytetään perehdyttämismenettelyjä ja perehdyttämisen ohjeita laitoksella.

- V8b: Päivitetään laitoksen perehdyttämisuunnitelma.
- V8c: Kehitetään henkilöstöopasta vastaamaan paremmin sekä uusien että vanhojen työntekijöiden tarpeisiin.

#### **V009: Kehityskeskustelujen kehittäminen**

- V9a: Kehitetään kehityskeskustelukäytäntöjä mm. otetaan käyttöön uudet kehityskeskustelulomakkeet.
- V9b: Käsitellään kunkin henkilön työhön liittyvä koulutustarve/kiinnostus (mm. Pedagoginen koulutus) ja tehdään asiaan liittyvä suunnitelma.
- V9c: Laaditaan ohjeistus mm. opetuksesta saadun palautteen käytöstä kehityskeskustelujen materiaalina
- V9d: Selvitetään mahdollisuus TUHAT/JULKI-tietojen hyödyntämiseen upj-keskusteluissa.
- V9e: Lähiesimiehiä kehoitetaan antamaan aktiivisesti palautetta työntekijöille.
- V9f: HY:n toimenpide: Yhdistetään kokonaistyöaika koskevien suunnitelmien tekeminen opetussuunnitelman valmisteluun ja kehityskeskustelujen käymiseen.

#### **V010: Työhyvinvointi**

- V10a: Tuetaan henkilökunnan hyvinvointia taloudellisten resurssien puitteissa mm. tarjoamalla erilaisia hyvinvointipalveluja (liikuntamaksut, hieronta)
- V10b: Toteutetaan mahdollisuuksien mukaan työhyvinvointiryhmien ideoimia hankkeita, jotka tukevat henkilöstön psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia sekä viihtymistä ja jaksamista työssä.
- V10c: Ylläpidetään positiivista työilmapiiriä: vaikuttamista ja yhteisöllisyyttä kehitetään erityisesti järjestämällä säännöllisesti henkilökunnan yhteisin voimin suunniteltuja ja toteutettuja tilaisuuksia.
- V10d: Opetusta ja muuta toimintaa kehitetään yhteisöllisesti.

#### **V011: Työyhteisön kansainvälistyminen**

- V11a: Tehdään laitoksen henkilöstöoppaasta oma laajempi versio kansainvälisille työntekijöille.
- V11b: Kannustetaan oman kansainvälistymisohjelman avulla henkilökuntaa osallistumaan kansainvälisiin konferensseihin, tutkija- ja opettajavaihtoon.
- V11c: Tuetaan kansainvälisten tutkijoiden ja opettajien vierailuja laitokselle.
- V11d: Päivitetään laitoksen www-sivuston uudistuksen yhteydessä kaikki sivut kaksikielisiksi.

## LIITE 2: Määrälliset tavoitteet

Henkilöstöryhmä	Toteuma			Tilanne henkilöstö	Tavoite		
	2007	2008	2009		1.8.2010	2010	2011
<b>opetus ja tutkimushenkilöstö</b>							
4. porras (professorit ja tutkimusjohtajat)	13	14	14	15	14	15	15
3. porras (tutkimuskoordinaattorit, yliopistonlehtorit, vanhemmat tutkijat, yliopistotutkijat lehtorit, akatemiattutkijat, varttunut tutkija, tutkimuskoordinaattori)	16	16	16	25	16	16	18
2. porras (tutkijatohtorit, yliopisto-opettajat)	6	10	16	16	11	12	12
1. porras (projektitutkijat, tohtorikoulutettavat, assistentit, tutkimusavustajat)	73	78	85	78	85	87	89
<b>Muu henkilöstö</b>							
Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö							
Muut (mm. atk-, kiinteistö-, kirjastohenkilöstö)	9	8	8	9	8	8	8
Muu henkilöstö (hallinto)	9	8	8	8	8	8	8

## Liite 3: Tilastotietoja henkilöstörakenteesta

Henkilötyövuodet henkilöstöryhmittäin	2005	2006	2007	2008	2009	
Professorit	10,8	10,8	11,6	11,0	13,0	7,5%
Yliopistonlehtorit, lehtorit	23,3	21,1	20,7	18,9	16,6	9,6%
Assistentit	9,4	9,5	7,1	4,3	1,3	0,8%
Tuntiopettajat	21,9	15,4	12,8	13,2	17,9	10,3%
Tutkijat	45,9	49,0	39,6	23,8	21,7	12,5%
Tohtorikoulutettavat	19,8	18,4	22,0	40,4	45,6	26,4%
Hallinto henkilöstö	8,2	8,6	8,9	7,5	8,2	4,8%
Tutkimuksen tukihenkilöstö	19,5	29,1	38,5	32,1	38,4	22,2%
Atk-henkilöstö	7,9	8,4	8,0	7,7	8,8	5,1%
Muut	2,4	0,3	0,2	0,0	1,3	0,8%
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>169,1</b>	<b>170,8</b>	<b>169,6</b>	<b>158,9</b>	<b>173,0</b>	100,0%

Opetus- ja tutkimushenkilöstön sijoittuminen 4-portaisen tehtävärakenteen eri tasoille:

htv:t	2008	2009	2008	2009
4 porras	12,2	13,4	9,3%	9,7%
3 porras	22,0	21,5	16,7%	15,5%
2 porras	13,7	16,0	10,5%	11,5%
1 porras	83,5	87,4	63,5%	63,2%
<b>yhteensä</b>	<b>131,4</b>	<b>138,2</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>