

4.12.2018

Tenure track -urapolku Tampereen yliopistossa

1. Mallin yleiset periaatteet

Tampereen yliopiston konsistori on vahvistanut nämä yleiset periaatteet kokouksessaan 11.6.2018. Tätä ohjeistusta noudatetaan kaikissa professorin tehtävien täytöissä.

Yliopisto tarjoaa houkuttelevan ja innostavan urapolun, joka antaa selkeän ja ennustettavan mahdollisuuden edetä professorin tehtävään.

Tenure track -urapolkumalli tukee ja edistää yliopiston tutkimuksen ja koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta.

Näitä yleisiä periaatteita täydennetään rehtorin hyväksymällä ohjeella.



Tampereen yliopiston tenure track -mallin yleiset periaatteet:

- Malli:** Yliopiston tenure track -malli on selkeä, läpinäkyvä ja ennakoitava. Urapolun ensimmäinen vaihe (tenure track -tutkija) on viisivuotinen. Toinen vaihe (tenure track -professori) on viisivuotinen tai toistaiseksi voimassa. Henkilön edetessä ensimmäisestä vaiheesta toiseen vaiheeseen työsuhde on toistaiseksi voimassa. Kolmas vaihe (professori) on toistaiseksi voimassa. Etenemisarviointia on mahdollista aikaistaa.
- Rekrytointi:** Urapolulle rekrytoidaan avoimella kansainvälisellä haulla yliopiston strategian mukaisesti. Urapolulle valitaan potentiaalisin hakija, jolla on mahdollisuus edetä professoriksi kansainväliselle huipputasolle.
- Tavoitteet ja eteneminen:** Yliopisto sitoutuu urapolulle rekrytoituun ja tarjoaa hänelle riittävät tutkimusedellytykset ja muun tuen etenemiseen professorin tehtävään. Hänen kanssaan sovitaan kirjallisesti kullekin kaudelle selvät tavoitteet, joiden toteutumista tuetaan ja seurataan aktiivisesti urapolun ajan.
- Urapolun päättyminen:** Yhteisesti sovittujen tavoitteiden saavuttamatta jääminen voi johtaa tenure track -urapolulta poistumiseen.

4.12.2018

2. Strateginen henkilöstösuunnittelu ja tenure track -tehtävien allokointi

Strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi Tampereen yliopisto panostaa lahjakkaiden, kansainvälisesti suuntautuneiden tutkijoiden rekrytointiin ja uralla etenemiseen. Rekrytointien tulee tukea yliopiston missioita, tieteidenvälistä yhteistyötä, tieteellisen tason nostamista, tieteen vaikuttavuutta ja kansainvälistymistä.

Yliopiston strateginen henkilöstösuunnittelu on yliopiston arvojen ja tavoitteiden suuntaista, pitkälle tähtäävää, vastuullista ja kestävää. Suunnittelu perustuu yliopiston strategiaan, yliopiston tutkimusstrategiaan ja tiedekuntien henkilöstösuunnitelmiin, joita päivitetään vuosittain osana sisäisiä neuvotteluja.

Tiedekuntien suunnitelmiin kirjataan ehdotus siitä, millaisella henkilöstörakenteella tiedekunta saavuttaa parhaiten tavoitteensa. Tiedekunnat sitoutuvat henkilöstösuunnitelmaansa varaamalla riittävät resurssit rekrytointeihin sekä tutkijoiden uran tukemiseen ja etenemisen edistämiseen.

Yliopiston johto tekee vuosittain päätöksen tenure track -tehtävien allokoinnista tiedekuntien tekemien ehdotusten pohjalta.

3. Tehtäviin rekrytoiminen

Tiedekunta käynnistää rehtorin hyväksymän rekrytoinnin. Haku avataan yhden tai useamman vaiheen tehtävänä. Provosti nimeää valmisteluryhmän tehtävän täyttämistä tai kutsumenettelyä valmistelemaan. Valmisteluryhmään suositellaan vähintään yhtä tiedekunnan ulkopuolista jäsentä. Valmisteluryhmä kartoittaa potentiaalisia hakijoita, valmistelee hakuilmoituksen sisällön, päättää valinnan kriteerit ja valitsee käytettävät rekrytointikanavat. Haku on pääsääntöisesti kansainvälinen. Rekrytoiva tiedekunta on levittää aktiivisesti tietoa hausta omia verkostojaan hyödyntäen.

Rekrytoitaessa käytetään aina ulkoisia asiantuntijoita tieteellisen tai taiteellisen osaamisen arvioimiseksi. Professorin tehtävän täytöstä säädetään yliopistolain 33 §:ssä.

Hakijoiden tieteellisistä tai taiteellisista ansioista pyydetään arvio vähintään kahdelta kansainvälisesti ansioituneelta professoritason asiantuntijalta. Dekaanin nimeää asiantuntijat. Valmisteluryhmä voi rajata hakijajoukkoa perustellusta syystä niin, että ulkoinen arviointi pyydetään vähintään kolmesta hakijasta. Asiantuntijoiden valinnassa noudatetaan tasapuolisuutta. Hakijoita informoidaan asiantuntijoiden valinnasta. Asiantuntijoiden esteellisyyteen sovelletaan hallintolain 27-29 §:ä. Asiantuntijoita pyydetään antamaan enintään kahden kuukauden määräajassa kirjallinen lausunto hakijoiden tieteellisestä tai taiteellisesta ansioituneisuudesta kyseiseen tehtävään. Asiantuntijaa pyydetään antamaan arvio hakijan pätevydestä uravaiheeseen, mutta asiantuntija ei aseta hakijoita keskenään järjestykseen.

Kutsumismenettelyssä asiantuntijat arvioivat, onko henkilö kiistatta kelpoinen tehtävään. Dekaanin tekee asiasta provostille ehdotuksen.

Valmisteluryhmä haastattelee potentiaalisimmat hakijat. Haastatteluun voi sisältyä tutkimustyön esittely. Rekrytointiprosessissa voidaan käyttää videohaastattelua. Potentiaalisimpien hakijoiden opetustaito arvioidaan, ja tarvittaessa voidaan pyytää julkinen opetusnäyte. Ulkoisen palveluntarjoajan toteuttama henkilöarviointi tehdään tarvittaessa vähintään kahdelle hakijalle.

4.12.2018

Rekrytoinnin toteuttaminen:

- Valmisteluryhmä tekee perustellun ehdotuksen provostille siitä, kuka tehtävään tulisi ottaa ja ketä ehdotetaan varasijalle.
- Provosti esittelee asian rehtorille valmisteluryhmän ehdotuksen pohjalta.
- Jos rehtori puoltaa rekrytointia, henkilölle valmistellaan työsopimus, jonka rehtori hyväksyy.

4. Keskeiset toimijat tenure track -prosesseissa

Rehtori

- Vastaa yliopiston strategisesta henkilöstösuunnittelusta.
- Päättää avattavista tehtävistä, henkilöiden rekrytoinneista ja etenemisestä urapolun seuraavaan vaiheeseen.

Provosti

- Vastaa yliopiston tenure track -urapolkumallin toteutuksesta ja kehittämisestä.
- Johtaa yliopiston tasolla toimivaa tenure track -ohjausryhmää.
- Nimeää valmisteluryhmän.
- Tekee rehtorille ehdotuksen tehtävään valittavasta.

Dekaani

- Vastaa yliopiston tenure track -urapolkumallin toteutuksesta tiedekunnassaan.
- Ehdottaa avattavia tehtäviä henkilöstösuunnitelmassa.
- Nimeää asiantuntijat.
- Toimii valmisteluryhmän puheenjohtajana (tai delegoi tehtävän varadekaanille).

Valmisteluryhmä

Valmisteluryhmä perustetaan erikseen jokaista tenure track -rekrytointia ja etenemisarviointia varten. Valmisteluryhmää voidaan muuttaa tarvittaessa puheenjohtajan ehdotuksesta.

- Valmistelelee käytännössä rekrytointiprosessia ja etenemisarviointia.
- Tekee provostille ehdotuksen tehtävään valittavasta.

Tenure track -ohjausryhmä

- Provosti puheenjohtajana
- Dekaanit jokaisesta tiedekunnasta
- Tutkimuksen vararehtori
- Koulutuksen vararehtori
- Valmistelija / sihteeri tukipalveluista
- Muita asiantuntijajäseniä tarvittaessa

Ohjausryhmä ohjaa ja seuraa yliopistotasolla urapolkumallin toteutusta ja tekee rehtorille sen kehittämistä koskevia ehdotuksia.

5. Tavoitteiden määrittäminen

Eteneminen tenure track -urapolulla perustuu työntekijän kanssa sovittuihin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Tavoitteet pyritään sopimaan työsopimuksen valmistelun yhteydessä, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa työsopimuksen aloituksesta. Tavoitteiden määrittelyssä käytetään yliopiston yhteistä tavoitemäärittelylomaketta.

4.12.2018

Assistant Professorin (tenure track -tutkija) tai Associate Professorin (tenure track -professori) tehtävään valittu henkilö ja esimies sopivat työntekijälle tavoitteet kullekin urapolun vaiheelle. Dekaanin vahvistaa tavoitteet. Tavoitteiden määrittelyssä otetaan huomioon koko tenure track -polku ja ennakoidaan hyvissä ajoin millaisia tavoitteita kussakin urapolun vaiheessa tulisi saavuttaa, jotta eteneminen professorin tehtävään on mahdollista.

Tavoitteiden määrittelyssä otetaan huomioon henkilön tausta ja aiemmat ansiot sekä yliopiston ja tiedekunnan strategia.

6. Tuki urapolulla

Yliopisto sitoutuu rekrytoituihin henkilöihin ja tarjoaa kaikille mahdollisuuden edetä urapolulla.

Esimies yhdessä dekaanin kanssa varmistaa, että henkilöllä on mahdollisuus saavuttaa hänelle asetetut tavoitteet. He seuraavat säännöllisesti yhdessä henkilön kanssa hänen etenemistään ja tukevat häntä työssään.

Yliopisto vastaa siitä, että kaikilla rekrytoituilla on erinomaiset tutkimusedellytykset, kuten tutkimusinfrastruktuuri. Tämän lisäksi yliopisto tarjoaa koulutusta, valmennusta ja muuta tukea opettajuuden, ohjaamisen, esimiestyön ja muiden taitojen kehittämiseen.

7. Eteneminen urapolulla

Tavoitteiden toteutumista seurataan aktiivisesti tenure track -vaiheen aikana, vähintään vuosittain esimerkiksi tavoitekeskustelun yhteydessä. Esimies vastaa siitä, että tavoitteiden toteutumista seurataan riittävän usein.

Tenure track -urapolulla eteneminen perustuu kokonaisarviointiin henkilön etenemisestä ja hänen saavuttamistaan tuloksista, joita verrataan hänelle asetettuihin tavoitteisiin. Etenemisarvioinnissa käytetään ulkoista asiantuntija-arviointia. Associate Professorin ja Professorin tehtävään siirryttäessä suositellaan laadittavaksi esimerkiksi 360 astetta -johtajuusprofiili esimiestaitojen arvioinnin tueksi.

Tenure track -urapolulla oleva pyytää etenemisarvioinnin käynnistämistä viimeistään yksi vuosi ennen kyseisen uravaiheen päättymistä. Toistaiseksi voimassa olevassa Associate Professorin tehtävässä etenemisarviointi toteutetaan vastaavasti kuin määräaikaisessa tehtävässä.

Henkilö itse tai esimies voi tarvittaessa pyytää arvioinnin aikaistamista dekaanilta. Arvioinnin aikaistamista voi pyytää vain yhden kerran saman tenure track -vaiheen aikana.

Etenemisarvioinnin toteuttaminen:

- Tenure track -urapolulla oleva toimittaa dekaanille selvityksen työnsä tuloksista ja arvionsa tavoitteiden toteutumisesta kyseisessä uravaiheessa.
- Mikäli arviointia pyydetään aikaisemmin kuin yksi vuosi ennen uravaiheen päättymistä, dekaani arvioi työntekijän kokoaman selvityksen perusteella työntekijän tilanteen ja hyväksyy etenemisarvioinnin käynnistämisen.
- Provosti nimeää valmisteluryhmän.
- Dekaanin toimii valmisteluryhmän puheenjohtajana (tai delegoi tehtävän varadekaanille).
- Valmisteluryhmä tekee kokonaisarvioinnin henkilön etenemisestä ja hänen saavuttamistaan tuloksista.
- Mikäli valmisteluryhmä ei puolla etenemisarvioinnin toteuttamista, asia siirtyy provostin päätettäväksi.
- Mikäli valmisteluryhmä puoltaa etenemisarvioinnin toteuttamista, pyydetään ulkopuolisilta asiantuntijoilta lausunnot henkilön tieteellisestä tai taiteellisesta pätevyydestä seuraavaan uravaiheeseen.

4.12.2018

- Valmisteluryhmä vastaa myös opetustaidon arvioinnin toteutuksesta. Valmisteluryhmä tekee provostille ehdotuksen seuraavalle tasolle etenemisestä tai urapolulta poistumisesta. Valmisteluryhmä voi tehdä provostille ehdotuksen myös samaan urapolun vaiheeseen jäämisestä, jolloin asetetaan uudet tavoitteet.
- Provosti arvioi tilanteen ja puoltaa tai ei puolla valmisteluryhmän ehdotusta. Asia voi palautua valmisteluryhmälle.
- Rehtori hyväksyy työsopimuksen.

8. Pitkien poissaolojen huomioon ottaminen

Tenure track -urapolulla olevalla on oikeus saada vähintään kolme kuukautta kestävästä perhevapaasta, sairauspoissaolon, varusmiespalveluksen tai muun vastaavan syyn perusteella pidennys vaiheen keston. Pidennys myönnetään poissaoloa vastaavan pituisena. Dekaanin hyväksyy poissaoloajan lisäämisen tenure track -vaiheen keston.

9. Siirtymävaiheen käytännöt

Tampereen yliopiston (TaY) ja Tampereen teknillisen yliopiston (TTY) tenure track -urapoluille kuuluvat henkilöt siirtyvät vaiheittain uuteen yhteiseen tenure track -järjestelmään.

Siirtyminen tapahtuu seuraavan etenemisarvioinnin yhteydessä. Henkilö etenee uuden tenure track -järjestelmän mukaiseen seuraavaan vaiheeseen, ja työsopimus valmistellaan uutta yhteistä tenure track -järjestelmää koskevan ohjeistuksen mukaisesti.