

Lapin yliopiston henkilöstöpoliittiset linjaukset vuosille 2013–2020

Lähtökohtia

Yliopisto on asiantuntijayhteisö, jonka tärkein voimavara on hyvinvoiva, motivoitunut ja yhteiseen strategiaan sitoutunut henkilöstö. Työtyytyväisyyskyselyn tulosten mukaan pääosa Lapin yliopiston henkilökunnasta kokee itsensä motivoituneeksi ja arvioi toimivansa yliopiston strategian suuntaisesti. Yliopisto noudattaa sellaista henkilöstöpolitiikkaa, joka ottaa huomioon yliopiston strategian, strategian toimeenpanosuunnitelman ja yliopiston arvot.

Yliopiston keskeiset arvot ovat yksilöllisyys ja yhteisöllisyys, kriittisyys ja emansipatorisuus sekä luovuus ja vaikuttavuus. Yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden kysymykset nousevat yliopiston arjessa jatkuvasti esille. Luova tutkimus ja taide edellyttävät vapautta ja yksilöiden monimuotoisuutta, mutta vaarana on individualismi, jossa yliopiston yhteisöllisyys rapautuu. Yhteisöllisyyteen liittyy Lapin yliopistossa sisäänrakennettuna ajatus yliopiston johtamisesta itsemääräämisoikeuteen perustuen: yliopistossa toteutetaan itsehallintoa turvaamalla täysimääräisesti yliopistoyhteisön jäsenten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Kriittisyys liittyy yliopiston kykyyn synnyttää uutta tietoa. Emansipatorisuus viittaa käsitteenä kykyyn kyseenalaistaa itsestäänselvyydet ja varmimmat totuutemme. Yliopiston arvoissa luovuus ja vaikuttavuus kuvaavat työprosessia ja sen päämäärää: yliopiston luova tieteellinen, taiteellinen ja pedagoginen työ edistää kestävästä kehitystä, hyvinvointia ja tasa-arvoa.

Maailman talouspolitiikan tilanne ja tiedossa olevat yliopiston talouden supistuminen ovat vaikuttaneet siihen, että vakiintuneisiin käytäntöihin on tehtävä muutoksia. Erityisesti on korostettu henkilöstösuunnitelmien tärkeyttä, tiukennettu kokonaistyöajan käytön seuranta ja läsnäoloa ja parannettu yksikön johtajan asemaa valvoa henkilökunnan toimintaa ja läsnäoloa.

Lapin yliopiston visiona on olla vuonna 2020 kansainvälinen selkeästi profiloitunut tiede- ja taideyliopisto. Yliopiston yhteisenä profiilialueena on kansainvälisesti korkeatasoinen arktisen ja pohjoisen ihmisen, yhteiskunnan ja ympäristön sekä näiden vuorovaikutuksen tutkimus. Yliopiston toinen, erityisesti aluevaikuttamiseen suuntautunut profiilialue on kansainvälinen matkailututkimus. Profiilialueiden strategiseksi kärjiksi on määritelty pohjoinen hyvinvointi, kestävä kehitys, oikeus ja oikeudenmukaisuus ja palvelumuotoilu.

Yliopisto vahvistaa strategisten kärkien osaamista eri keinoin. Tärkein näistä keinoista on voimavarojen uudelleen suuntaaminen. Tästä näkökulmasta yliopiston on tärkeä määrittellä menettelytavat, jotka tukevat tätä työtä.

Yliopisto tänään

Yliopiston henkilöstömäärä on kasvanut maltillisesti viime vuosien aikana. Henkilöstömäärän kasvu on perustunut täydentävän rahoituksen kasvuun. Perusrahoitteisen henkilökunnan määrä on pysynyt lähes samana. Vuoden 2010 aikana tehtiin yhteensä 602 henkilötyövuotta, joista 52 % opetus- ja tutkimustehtävissä.

Vallinneesta positiivisesta palkkakehityksestä huolimatta henkilöstömenojen osuus yliopiston kokonaismenoista on asteittain vähentynyt. Vuonna 2010 henkilöstömenot olivat kokonaismenoista 63 %, eli yhteensä 31 M€

Henkilöstöpolitiikan haasteet

Lähivuosina yliopistoon kohdistuu useita vielä tällä hetkellä vaikutuksiltaan avoimia ulkopuolisia muospaineita, jotka vaikuttavat niin henkilöstömäärään kuin henkilöstörakenteeseen. Muutokset johtavat siihen, että yliopiston henkilöstövoimavaran käytön tulee olla entistä suunnitellumpaa ja henkilöstöpolitiikan entistä määrätietoisempaa ja sen tulee johtaa yhä tehokkaampaan ja laadukkaampaan toimintaan ja tuloksiin.

Henkilöstöpolitiikan välineet

Tärkeimpiä henkilöstöpolitiikan välineitä ovat:

- henkilöstösuunnittelu, joka pitää sisällään henkilöstön rakenteen, mitoituksen, pysyvyyden ja rahoituksen suunnittelun suhteessa tavoiteltaviin tuloksiin sekä urapolkujen kehittämisen
- henkilöstön työn suunnittelu ja johtaminen, jossa keskeisiä elementtejä ovat opetus- ja tutkimushenkilökunnan osalta kokonaistyöaikasunnitelmien laadinta ja läsnäolon määrittäminen, tukipalveluiden osalta palveluprosessien kriittinen tarkastelu sekä opetus- ja tutkimustoiminnan (taiteellisen toiminnan) yksilökohtaiset tavoitteet sekä tukipalveluhenkilökunnan yksilökohtaiset tavoitteet
- henkilöstön rekrytointi ja uuden henkilökunnan perehdyttäminen työyhteisön jäsenyyteen
- johtamis- ja työyhteisötaitojen kehittäminen yliopiston kaikilla tasoilla
- henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen
- edellä mainittujen toimenpiteiden vaikuttavuuden seuranta ja arviointi

Toimenpiteet

1. Henkilöstösuunnittelu

Yksiköt laativat strategisen henkilöstösuunnitelman vuosille 2013 - 2020 toiminnan kehittämiseksi ottaen huomioon strategisten kärkien vahvistamisen. Suunnitelmassa tulee näkyä sekä tiedekunnan että sen yksiköiden oppiaineiden optimaalinen henkilöstörakenne ja mitoitus, johon tähdätään askelittain yksikön rahoituksen sen mahdollistaessa. Henkilöstösuunnitelmassa tulee määrittellä yksikön vakinaiset ja määräaikaiset tehtävät ja tehtävien vakinaistaminen tai auki laittaminen ottaen huomioon yksikön perusrahoitus, täydentävä rahoitus ja henkilökunnan vaihtuvuus. Suunnitelman toteuttamisesta sovitaan tulossopimusneuvotteluissa ja sen

toteutumista raportoidaan tulossopimus- ja kurkistusneuvotteluissa. Suunnitelmaa päivitetään tulossopimuskaudelle 2013 – 2016 ja 2017 – 2020.

Erityisesti muun henkilökunnan osalta tulee tarkastella, voidaanko tehtävät organisoida osana korkeakoulukonsernin tukipalvelukeskusta, tehostamalla prosesseja ja kehittämällä atk-järjestelmiä.

Selvitetään, onko yksiköiden hallinto- ja tukihenkilökunnan sijoittaminen hallinnollisesti hallintoyksikköön tarkoituksenmukaista toiminnallisuuden parantamiseksi. Sijoitusyksiköksi voi jäädä nykyinen sijoitusyksikkö.

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan määrän suhde muuhun henkilökuntaan

Tavoitteena on, että opetus- ja tutkimushenkilökunnan suhteellinen osuus koko henkilöstöstä nousee 52 %:sta 60 %:iin vuonna 2020. Opetus- ja tutkimushenkilöstön määrää kasvatetaan lisäämällä yliopiston täydentävää rahoitusta ja suuntaamalla vapautuvien tehtävien määrärahoja tukipalveluista opetukseen ja tutkimukseen tulossopimuksessa sovitun henkilöstösuunnitelman mukaisesti.

Yliopiston toiminnan perusluonteeseen kuuluu, että osa henkilökunnasta on määräaikaissa palvelussuhteissa. Hankerahoituksen osuuden kasvaessa on odotettavissa, että määräaikaisten tehtävien lukumäärä kasvaa.

Urapolku ja tehtävärakenne

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan tehtävärakenne uudistetaan vuoden 2012 aikana, jonka yhteydessä arvioidaan urapolkujärjestelmän tarpeellisuus ja laajuus Lapin yliopistossa.

Tehtävärakennetta suunniteltaessa arvioidaan nuoremman tutkijan ja tohtorikoulutettavan nimikkeiden ottamista käyttöön jatko-opiskelijoiden nimikkeinä ja apulaisprofessorin nimikkeen käyttöönottoa tehtävissä, joissa tehtävänhoitajan pätevyys on lähellä professorin pätevyyttä. Apulaisprofessorin nimikettä voidaan käyttää määräaikaissa tehtävissä silloin, kun tutkimusjohtajan, erikoistutkijan, erikoissuunnittelijan, taiteellisen johtajan, koulutuslajohtajan nimikkeet eivät vastaa tehtävän sisältöä.

Tiedekuntien jatkotutkintoa tekevien assistenttien ja tutkijoiden tehtävien vapautuessa resurssit suunnataan vahvistamaan yliopiston strategisia kärkiä tavoitteena tukea yliopiston yhteistä tutkijakoulutusta sovittujen henkilöstösuunnitelmien mukaisesti. Opetus- ja tutkimustehtävistä vapautuvien resurssien käyttöä suunniteltaessa tulee arvioida, missä määrin resursseja voidaan käyttää yliopiston kärkialueelle suuntautuneen tutkijan uralla etenemiseen.

2. Työaika, henkilöstön työn suunnittelu ja sen johtaminen

Opetus- ja tutkimushenkilöstö noudattaa 1600 tunnin kokonaistyöaika ja tekee kokonaistyöaikas suunnitelman.

Yliopisto edellyttää, että jokainen opettaja ja tutkija tekee totuudenmukaisen kokonaistyöaikasuunnitelman oppiaineen/tutkimusryhmän vastuuprofessorille ja kielikeskuksessa johtajalle. Esitys tulee sisältää henkilön työajan kohdentuminen (100 %) opetukseen, tutkimukseen/taiteelliseen toimintaan ja yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen sekä omat tavoitteet kultakin tehtävä-alalta. Esityksen pohjalta oppiaineiden professorit käyvät keskustelut dekaanin kanssa, joka yhteensovittaa oppiaineiden esitykset yksikön kokonaisuuteen ja tavoitteisiin ottaen huomioon tehtävien tasaisen kuormittumisen. Yksikön johtaja vastaa siitä, että suunnitelmat vastaavat todellisuutta, ovat realistisia tavoitteisiin ja yksikön keskimääräisiin työmääriin ja tekee tarvittavat muutokset ennen hyväksymistä. Kokonaistyöaikasuunnitelman toteutumista seurataan kehityskeskusteluissa. Dekaanin raportoi yksikkönsä kokonaistyöajan käytön tulosneuvotteluissa ja tavoitteiden toteutumisen.

Kokonaistyöaikasuunnitelmat toimitetaan tarkistettavaksi hallintoyksikköön, joka voi palauttaa suunnitelmat, mikäli ne eivät vastaa todellisuutta.

Yliopisto uudistaa kokonaistyöaikalomakkeen ottaen huomioon vuonna 2013 tulevan rahoitusmallin kriteerit.

Muun henkilökunnan työtehtävien suuntaamista ohjataan ja sen toteutumista seurataan kehityskeskusteluissa. Palveluprosessien näkökulmasta kehityskeskusteluiden tavoitteena on yksinkertaistaa ja näin tehostaa toimintaa.

Muu henkilökunta noudattaa yliopistossa käytössä olevaa uudistettua liukuvaa työaikaa ohjeistuksen mukaisesti.

3. Rekrytointi

Rekrytointi on avointa ja aktiivista. Rekrytointia ohjataan ja toteutetaan sovitun henkilöstösuunnitelman mukaisesti tavoitteena vahvistaa yliopiston profiilia ja strategian kärkiä, varmistaa opetuksen ja tutkimuksen kansainvälisesti korkea taso, laatu ja vaikuttavuus sekä saavuttaa strategian tavoitteet.

Opetus- ja tutkimustehtäviä täytettäessä harkitaan kansainvälistä hakua. Ilman hakumenettelyä täytettävään tehtävään tulee olla erityinen perustelu.

Yliopiston rakenteellisten muutosten varmistamiseksi muuhun kuin opetus- ja tutkimustehtäviin otettava henkilökunta haetaan ensisijaisesti Lapin yliopiston sisältä.

4. Perehdyttäminen

Yliopistot ja sen yksiköt noudattavat yliopiston perehdyttämissuunnitelmaa.

Uuden henkilökunnan perehdyttämisestä ovat vastuussa tiedekunnissa hallintopäälliköt ja muissa yksiköissä johtajat.

Pidemmän aikaa tehtävien hoitavien ulkomaalisten työntekijöiden tulee sitoutua opettelemaan suomen kieli riittävän ajan kuluessa.

Ulkomaalainen henkilöstö perehdytetään suomalaiseen yhteiskuntaan, kieleen ja kulttuuriin, työelämän perussääntöihin ja yliopiston toimintaan. Erityistä huomiota kiinnitetään riittävän vieraskielisen ohjeistuksen saatavuuteen.

Yksikön johtaja on vastuussa siellä työskentelevien jatko-opiskelijoiden perehdyttämisestä yliopistoon ja yksikköön työyhteisönä ja organisaationa.

5. Johtaminen ja työyhteisön toimivuus

Akateeminen johtaminen on vaativa ja sitoutumista edellyttävä tehtävä, joka edellyttää akateemista pätevyyttä ja johtamistaitoja.

Dekaanin ja yliopiston rehtorin välisissä kehityskeskusteluissa sovitaan, miten ja missä määrin dekaani hoitaa akateemista johtamista ja muita professorille kuuluvia perustehtäviä.

Hallintoyksikön päälliköiden/johtajien vastuulla on oman toimialansa ja siihen liittyvien prosessien kehittäminen koko yliopiston tasolla ja suhteessa korkeakoulukonsernin tukipalveluihin. Hallinto- ja tukitoimintojen johtamisen keskeisenä tehtävänä on varmistaa toimintojen yhdenmukaisuus ja tasalaatuisuus sekä toimintojen kehittäminen.

Muutosviestintä on tärkeä osa johtajien ja päälliköiden tehtävää.

Yksiköiden johtajien tulee pitää huolta, että henkilöstö tuntee yliopiston toimintaympäristön.

Yliopiston johtamis- ja työyhteisötaitojen kehittämistä jatketaan laatupäällikön vetämänä.

6. Henkilöstön osaamisen ylläpito ja kehittäminen

Vastuuprofessorien johtamana luodaan painoaloille vahvat osaamiskeskittymät.

Kehityskeskustelujen sisältö ja lomake uudistetaan vuoden 2012 aikana ottaen huomioon yliopiston strategiset linjaukset.

Yksikön tekevät seuraavalle sopimuskaudelle suunnitelman osaamisen kehittämiseksi hyödyntäen yliopiston/yksiköiden tavoitteiden toteutumista kuvaavia tunnuslukuja ja koulutuslakohtaisia vertailutietoja.

Yliopisto pyrkii turvaamaan opettajille ja tutkijoille mahdollisuuden osallistua oman alansa tieteellisiin konferensseihin ja verkostoihin.

Yliopisto hankkii ja panostaa johtamiskoulutusta jokaiselle esimiestasolle.

Yksikön johtajan tulee huolehtia, että henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua omaan työhön liittyvään koulutukseen. Osallistuminen koulutukseen on velvollisuus, johon esimies voi määrätä.

7. Palkkaus

Johtajilla ja esimiehillä on vastuu siitä, että henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

Johtajien on palkkaukseen vaikuttavia arviointeja tehdessään tarkasteltava tilannetta laajemmin koko yksikön henkilöstön kannalta ja huomioitava yksikön taloudellinen kokonaistilanne.

Kehityskeskustelut ja palkan määrittelyyn liittyvät arviointikeskustelut ovat erillisiä keskusteluja.

Täydentävän rahoituksen rahoitushakemuksissa palkkakustannukset arvioidaan yliopiston palkkausjärjestelmän ja -periaatteiden mukaisesti.

Yliopisto ohjeistaa vakinaisen opetus- ja tutkimushenkilökunnan osallistumisen hanketoimintaan sekä selkiyttää hankkeiden johtamispalkkiot.

8. Läsnäolo ja saavutettavuus

Yliopiston yhteisöllisyyden ja tehokkuuden varmistamiseksi sekä opiskelijoiden ohjauksen turvaamiseksi kokonaistyöaika tekevältä opetus- ja tutkimushenkilökunnalta edellytetään sitoutumista, läsnäoloa ja saavutettavuutta lukukausien aikana. Sitoutuminen merkitsee paneutumista yliopiston opetus-, tutkimus- ja muuhun toimintaan. Saavutettavuus tarkoittaa säännöllistä yhteydenpitoa opiskelijoihin, kollegoihin ja muuhun henkilökuntaan.

Yliopisto edellyttää opetus- ja tutkimushenkilökuntansa sitoutuvan yliopistoon ja olevan läsnä lukukausien aikana vähintään kuutena (6) arkipäivänä kahdessa viikossa läsnä työyhteisössään Rovaniemellä. Mahdolliset poikkeamat pitää sopia tapauskohtaisesti dekaanin kanssa.

Saavutettavuuteen vaikuttavat myös sivutoimet. Sivutoimilupa on haettava, jos sivutoimen hoitaminen edellyttää työajan käyttämistä tai jos sivutoimi koskee toimintaa, joka on tai voi olla yliopiston kanssa kilpailevaa. Muussa tapauksessa riittää sivutoimi-ilmoitus. Yksikön johtajan tehtävänä on valvoa sivutoimia ja epäselvissä tapauksissa pyytää työntekijältä selvitys sivutoimesta.

Sivutoimiluvat myöntää hallintovararehtori hallinto- ja lakiasiainjohtajan esittelystä. Sivutoimiluvan myöntäminen on työnantajan yksinomaisessa harkinnassa ja se myönnetään enintään kahden (2) vuoden määräajaksi. Myös sivutoimi-ilmoitus on voimassa enintään kaksi (2) vuotta. Yliopiston henkilöstön on aiemmin tehdyistä ilmoituksista ja myönnettyistä sivutoimiluvista huolimatta tehtävä uusi sivutoimi-ilmoitus tai haettava uutta sivutoimilupaa vuoden 2012 alkuun mennessä. Vanhat luvat ja tehdyt ilmoitukset raukeavat 31.12.2011.

9. Tasa-arvo

Yliopisto noudattaa kaikessa toiminnassaan voimassa olevia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia.

Yliopistossa lähtökohtana on, että tasa-arvoa edistävä ajattelutapa on läpikäyvä periaatteena kaikessa yliopiston hallinnossa ja päätöksenteossa. Strategisessa suunnittelussa ja kaikilla päätöksenteon tasoilla tulee ottaa huomioon yhdenvertaisuuden vaatimus ja päätöksen vaikutukset tasa-arvon toteutumiseen.

Tasa-arvoisen työyhteisön luominen edellyttää tasa-arvoajattelua ja yhdenvertaisuuden omaksumista työyhteisön toiminnan perustaksi. Tasa-arvotyön tärkeänä tehtävänä onkin kehittää toimintakulttuuria sekä suunnata tasa-arvotietoa aktiivisesti henkilökunnalle ja opiskelijoille.

10. Yhteistoiminta- ja työsuojelusopimukset

Yliopisto noudattaa kaikessa toiminnassaan yhteistoiminta- ja työturvallisuuslakia.

Yliopisto uudistaa yhteistoiminta- ja työsuojelusopimukset lukuvuoden 2011 -2012 aikana.

11. Toteutumisen seuranta

Henkilöstöpoliittisen ohjelman toteutumista seurataan vuosittain tulossopimus- ja kurkistusneuvotteluissa, joissa myös asetetaan lähiajan tavoitteet seuraavalla vuodelle.