

## **Henkilöstösuunnitelma**

Hallituksen vuosiksi 2012 – 2017 hyväksymän henkilöstöohjelman mukaan henkilöstösuunnitelmat ovat laitoksen ja tiedekunnan toimintaa tukevia strategisia suunnitelmia, joissa analysoidaan, minkälaisen henkilöstövoimavarojen ja osaamisen varassa yliopiston ja yksikön tavoitteet aiotaan saavuttaa.

Humanistisen tiedekunnan henkilöstöpolitiikka nojaa yliopiston keskeisiin henkilöstöpoliittisiin arvoihin, joihin kuuluvat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Yliopiston henkilöstöpolitiikan mukaisesti myös humanistisessa tiedekunnassa huolehditaan avoimuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja vastuullisuudesta. Toiminnan säädösperusta turvataan ja pyritään palkkauksen kannustavuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen.

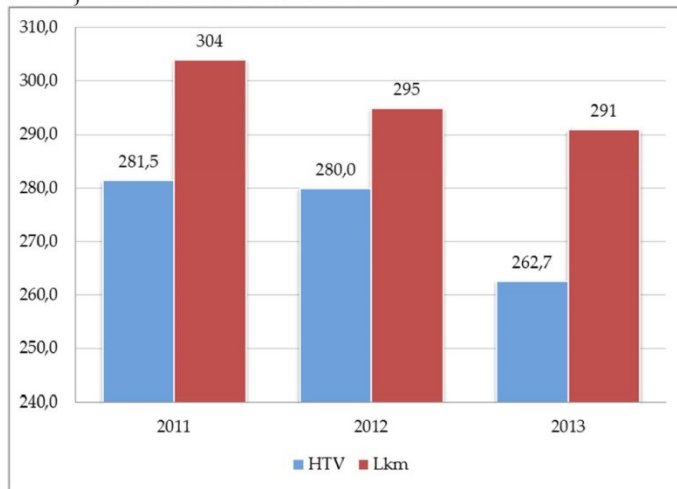
Hyvinvoiva henkilöstö on tiedekunnan tärkein voimavara. Hyvinvointiin kuuluu tunne osaamisesta, hyvä motivaatio sekä sitoutuminen. Tiedekunnassa panostetaan jatkuvaan työolosuhteiden arviointiin, työssä jaksamisen tarkkailuun ja osaamisen turvaamiseen. Tiedekunnassa suositaan avointa keskustelukulttuuria, yhteisöllisyyttä ja hyvää tiedonkulkua sekä korostetaan tasapuolisuutta ja tasa-arvoa.

Humanistisessa tiedekunnassa henkilöstön kehittämistä tuetaan pitkäjänteisellä henkilöstösuunnittelulla, jossa otetaan huomioon myös eri henkilöstöryhmien osaamistarpeet, työhyvinvointi sekä eri-ikäiset ja erilaisissa positioissa oleva henkilöstö.

### **1 Henkilöstön määrä ja rakenne**

Viimeisten kolmen vuoden aikana humanistisen tiedekunnan henkilöstön määrä on vähentynyt 13 henkilön ja 18,8 henkilötyövuoden verran. Tiedekunta on siis jo toteuttanut henkilötyövuosien vähentämisen erityisesti opetus- ja tutkimushenkilöstön kohdalla. Sen sijaan muun henkilöstön kohdalla kehitys on ollut päinvastainen. Lisäksi muu henkilöstö on rekrytoitu pääosin perusrahoituksella ja toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin, kun taas opetus- ja tutkimushenkilöstöä on rekrytoitu selvästi enemmän määräaikaisiin työsuhteisiin ja täydentävällä rahoituksella.

HTV ja henkilöstön lukumäärä



**Kuvio 1:** Tiedekunnan henkilötövuosien ja lukumäärien kehitys 2011 - 2013.

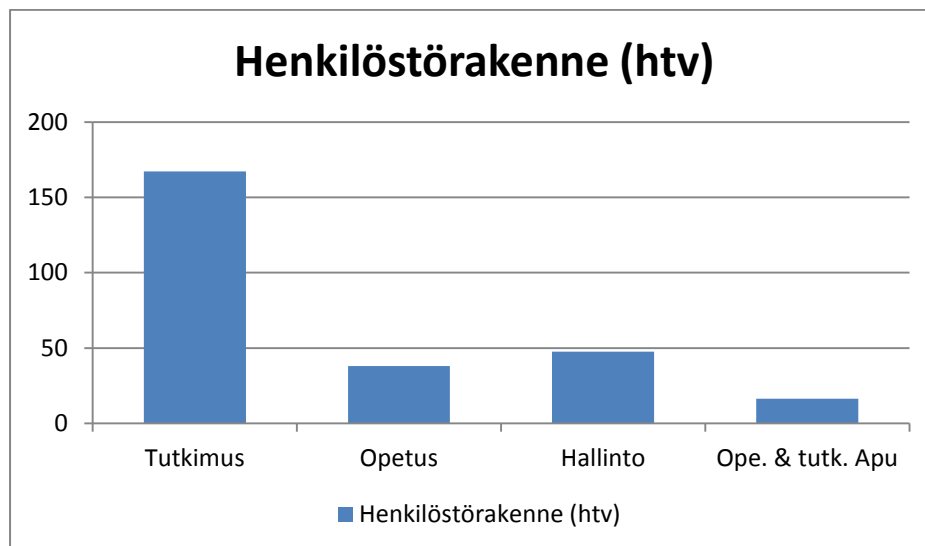
Henkilöstön lukumäärän avulla tarkasteltuna tiedekunnassa on kaksi ns. isoa laitosta ja neljä keskenään varsin samansuuruisia, pienempää yksikköä.



**Kuvio 2:** Henkilöstön määrät (lkm) eri yksiköissä (21.8.2014). (Tiedekunnan yhteiset tehtävät sijoitettu työskentelypaikan mukaan ao. laitoksille)

Vuonna 2014 valtaosa (167,3 htv) tiedekunnan henkilökunnasta työskentelee tutkimustehtävissä. Seuraavaksi suurin henkilöstöryhmä työskentelee hallintotehtävissä, pääosin palvelukeskuksessa (47,7 htv). Pääasiallisesti opetustehtävissä työskenteleviä on 38,08 htv ja tutkimuksen ja koulutuksen aputehtävissä 16,3 htv. Tutkimustehtävien htv-määrät ovat lisääntyneet viime

vuosina suhteessa opetustehtäviä hoitavien määrään. Samoin hallintotehtäviä hoitavien määrä on lisääntynyt suhteessa muita opetus- ja tutkimustehtäviä hoitaviin henkilöihin. Käytännössä opetus- ja tutkimustehtävät limittyvät henkilöstön toimenkuvissa, joten jako tutkimus- ja opetustehtäviin on vaikea tehdä pelkästään nimikkeiden pohjalta.



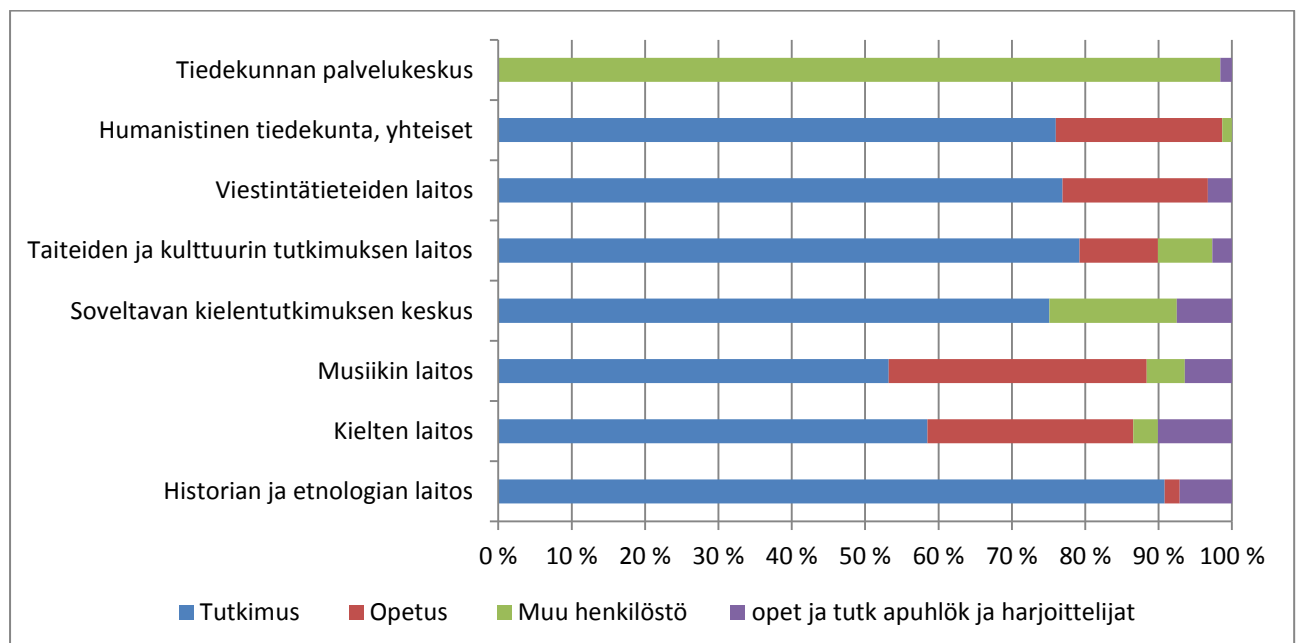
Kuvio 3: Tiedekunnan henkilöstörakenne (htv, tilanne 31.5.2014)

Tiedekunnan laajaan koulutustehtävään ja volyymiltaan suuriin perustutkintotavoitteisiin nähden henkilöstörakenne on jossain määrin epätasapainoinen. Opetushenkilöstön suhteellinen osuus on melko pieni, mikä tarkoittaa samalla sitä, että tutkimuspainotteisissa tehtävissä toimivien henkilöiden panostus opetustehtäviin on varsin suuri. Se puolestaan heikentää mahdollisuuksia pitkäjänteiseen ja tehokkaaseen tutkimus- ja julkaisutoimintaan sekä hankkeiden käynnistämiseen ja täydentävän rahoituksen hankintaan. Lisäksi hallintotehtäviin sijoitettu työmäärä on kokonaisuudessaan varsin suuri suhteessa opetus- ja tutkimustehtävissä työskentelevien määrään. Tutkimuspainotteisiin, määräaikaisiin tehtäviin sijoittaminen on toki parantanut tiedekunnan tutkimustulosta, mutta panostuksen vaikutuksia ei toistaiseksi ole arvioitu systemaattisesti. Viime vuosina määräaikaisten ja täydentävän rahoituksen avulla palkatun opetus- ja tutkimushenkilöstön suhteellinen osuus onkin kasvanut, ja perustehtäviä on jouduttu yhä enemmän siirtämään myös heidän vastuulleen. Näin pitkäjänteisen toiminnan ja tuloksen tasaisen tuottamisen mahdollisuudet ovat jo alkaneet olennaisesti heiketä.

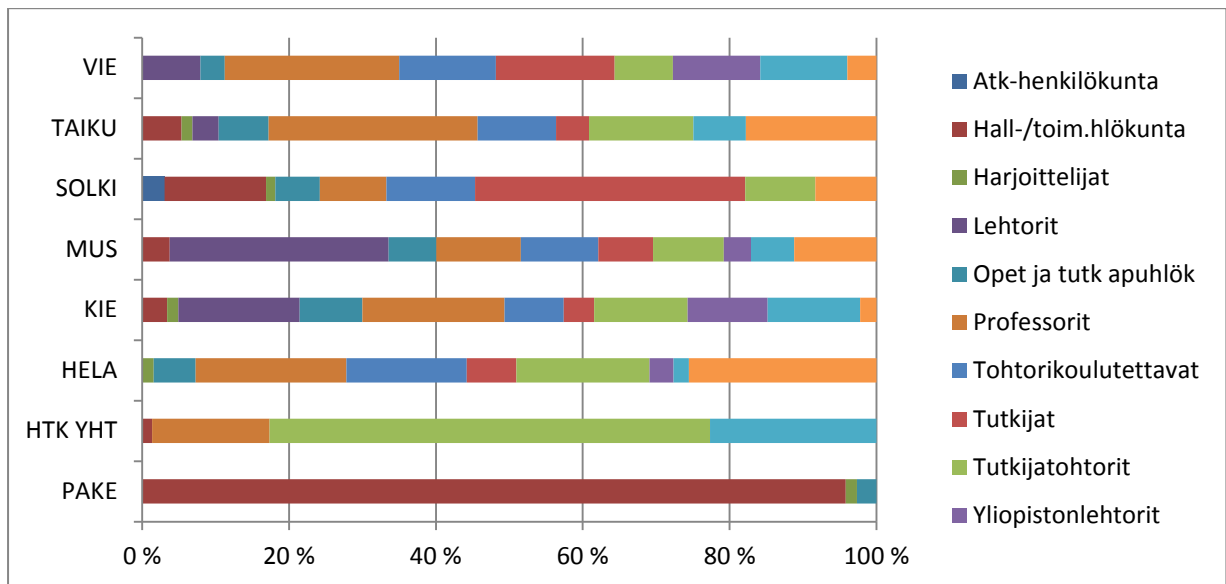
Laitosten henkilöstörakenteet eroavat toisistaan, koska laitosten tehtävät painottuvat eri tavalla. Profiilista näkyvät myös erot täydentävän rahoituksen määrissä.

Esimerkiksi historian ja etnologian laitoksella on varsin paljon määräaikaista, merkittävältä osin täydentävällä rahoituksella palkattuja tutkijan tehtäviä ja opetustehtävissä toimivia henkilöitä on huomattavan vähän. Laitoksen profiiliin vaikuttavat myös vanhat lähtökohtaisesti määräaikaisten yliassistentuurit, jotka ovat nyt määräaikaista yliopistotutkijoita. Myös taiteiden ja kulttuurintutkimuksen laitoksen henkilöstöprofiili on tutkijapainotteinen. Kielten laitoksessa lehtoreiden, yliopistonlehtoreitten ja yliopistonopettajien suuri määrä johtuu laitoksen suuresta koulutusvastuusta ja erityisesti aineenopettajakoulutuksesta. Samoin musiikin laitoksella lehtoreiden suuri määrä johtuu aineenopettajakoulutuksen tarpeista.

Viestintätieteiden laitoksen toiminnassa painottuvat sekä koulutus että tutkimus, mikä näkyy melko tasaisina tutkimus- ja opetushenkilöstön määrinä. Soveltavan kielentutkimuksen keskuksen henkilöstörakenteeseen vaikuttaa laitoksen asema valtakunnallisena tutkimusyksikkönä, joka ei osallistu lainkaan perustutkintokoulutukseen. Laitoksessa on paljon tutkijan nimikkeellä työskenteleviä henkilöitä ja muuta henkilöstöä, jotka hoitavat nimenomaan valtakunnallisia erityistehtäviä.

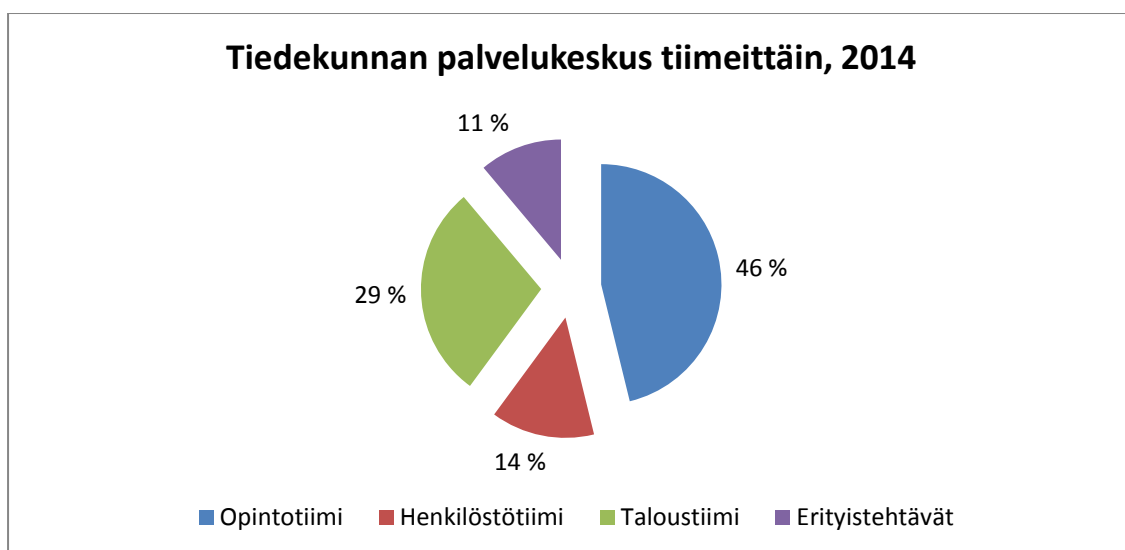


**Kuvio 4:** Henkilöstö laitoksittain ja henkilöstöryhmittäin (htv) (tilanne 31.5.2014)



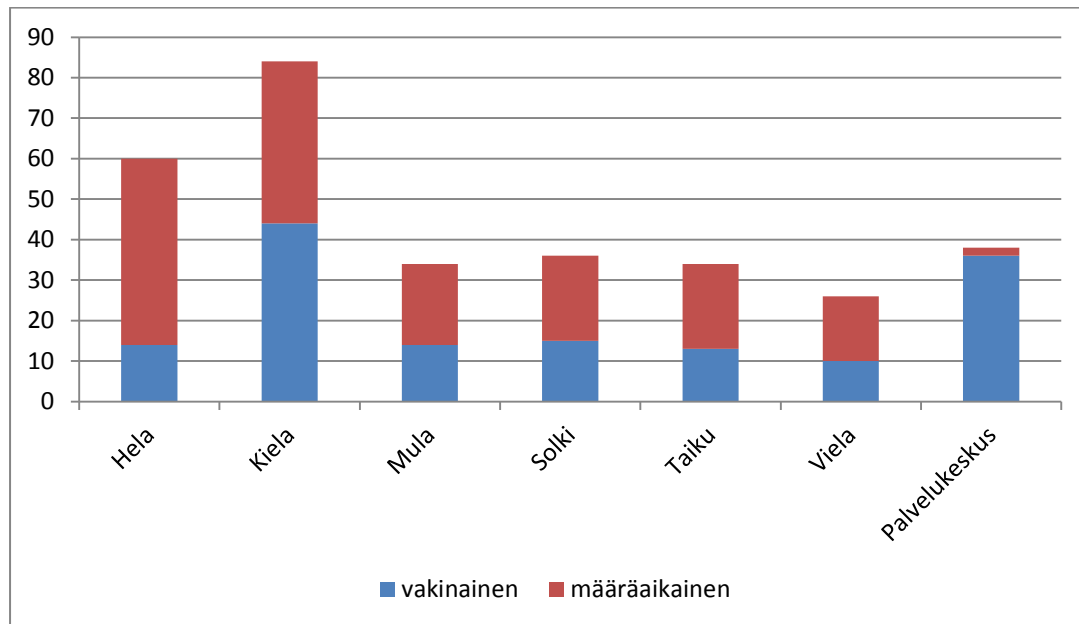
**Kuvio 5:** Yksiköiden Henkilöstörakenne henkilöstöryhmittäin htv (tilanne 31.5.2014)

Valtaosa tiedekunnan hallinto- ja tukitehtäviä hoitavasta henkilöstöstä on sijoitettu tiedekunnan palvelukeskukseen. Palvelukeskus on jaettu kolmeen tiimiin, joista suurin on opintohallinnon tiimi (16,6 htv). Siihen kuuluvat tiimiä vetävä opintoasiainpäällikkö, yhteisiä asioita hoitavat amanuenssit ja opintokansliaan sijoitettu harjoittelija (yht. 6 htv) ja laitoksissa työskentelevät amanuenssit (yht. 11,2 htv). Taloushallinnon tiimissä on 10,3 htv:tä, tosin tiimi on vuonna 2014 ollut todellisuudessa pienempi. Pienin palvelukeskuksen tiimeistä on henkilöstötiimi (5 htv). Näiden lisäksi palvelukeskuksessa on muutamia erityisiä tehtäviä hoitavia henkilöitä, jotka eivät kuulu mihinkään tiimiin (kääntäjä, konferenssituki, studioteknikko ja perehdyttäjä (yht. 4 htv).



**Kuvio 10:** Tiedekunnan palvelukeskus tiimeittäin (htv), 2014.

Työsuhteiden lukumäärien avulla tarkasteltuna lähes kaikilla laitoksilla noin 60 % työsuhteista on määräaikaista. Linjasta poikkeavat Historian ja etnologian laitos, jossa määräaikaisten osuus on suurin (76 %) ja kielten laitos, jossa se on pienin (53 %). Palvelukeskuksen henkilöstö puolestaan muutamaa lukuun ottamatta työskentelee vakinaisissa työsuhteissa. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä on yhteydessä täydentävän rahoituksen määrään, ja tämän rahoituksen kausivaihtelut näkyvät myös määräaikaisten työsuhteiden vaihteluna. Esimerkiksi Helan suuri määräaikaisten määrä suhteessa vakinaisten määrään selittyy varsin suurella täydentävän rahoituksen määrällä vuosina 2010–2013. Niukkenevien perusvoimavarojen myötä laitokset ovat käytännössä varsin riippuvaisia täydentävästä rahoituksesta ja määräaikaisesti palkattujen henkilöiden työpanoksesta. Näin on esimerkiksi viestintätieteiden laitoksessa, jossa tällä hetkellä merkittävä osa opetusvastuustakin on määräaikaisen henkilöstön hoidettavana.



Kuvio 11: Vakinaiset ja määräaikaiset työsuhteet (lkm) yksiköittäin (21.8.2014)

Valtaosa määräaikaisista työsuhteista on tutkimushenkilöstön, tutkijakoulutettavan ja tutkimusta avustavan henkilöstön tehtäviä, mutta joukossa on myös opetushenkilöstön tehtäviä.



Kuvio 12: Määräaikaiset tehtävät nimikkeittäin (elokuu 2014)

### Toimenpiteet:

Tiedekunnassa pyritään pitkäjänteisellä suunnittelulla rakentamaan kunkin laitoksen erityisiin tehtäviin optimaalinen henkilöstörakenne. Ennen kunkin tehtävän täyttöprosessin aloittamista tarkastellaan sekä laitoksen kokonaisuutta että kyseisen oppiaineen asemaa ja yhteyksiä toisiin oppiaineisiin ja tiedekunnan toiminnan kokonaisuuteen. Tämä tarkastelu liitetään laitoksen tutkimusstrategiaan, painoaloihin ja pitkäjänteisiin kehittämissuunnitelmiin ja päätetään sen jälkeen tuleeko tehtävän uudelleen suuntaaminen kysymykseen. Vapautuvia henkilöresursseja kohdennetaan uudelleen erityisesti tutkimuksen ja opetuksen kehittämiseksi ottaen huomioon yliopiston, tiedekunnan ja laitoksen linjaukset, tutkimuksen painoalat sekä uudet tutkimukseen ja opetukseen liittyvät avaukset. Laitokset ovat omissa suunnitelmissaan tehneet esityksiä henkilöstörakenteensa kehittämisestä ja tehtävien täytöstä. Tiedekunnassa suunnitelmat käydään läpi ja etsitään optimaalisia ratkaisuja sekä toiminnan että resurssien suhteen.

Määräaikaista henkilökuntaa rekrytoitaessa suositaan yliopiston linjausten mukaisesti ja resursseista riippuen riittävän pitkiä työsuhteita tutkijanuralla pätevyitymisen mahdollistamiseksi. Tutkijanuramallin ylimmillä tasoilla suositaan toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita pitkäjänteisen toiminnan ja kehittämistyön turvaamiseksi.

Palvelukeskuksen henkilöstörakennetta kehitetään resurssitietoisesti ja kustannustehokkuutta tavoitellen, ja pyritään prosesseja tehostamalla ja sähköisiä järjestelmiä täysimittaisesti hyödyntämällä entisestään parantamaan palvelujen

laatua. Jatkuvan kehittämisen periaatteen mukaisesti prosesseja, työtapoja, työnjakoa ja työajan riittävyttä tarkkaillaan jatkuvasti byrokratiatalkoiden hengessä erityisesti tiimien sisällä, mutta myös palvelukeskuksen kokonaisuutta katsoen. Myös tiimien optimaalista kokoa ja työnjakoa tarkkaillaan jatkuvasti mm. tapahtumien seurannan avulla.

Tehtävien vapautumisen ja eläköitymisen myötä erityisesti muun henkilöstön määrää tarkastellaan kriittisesti ja harkitaan resurssien uudelleen suuntaamista niin, että tutkimuksen ja opetuksen perustehtävät turvataan. Toisaalta tukihenkilöstön määrää ei voida vähentää niin paljon, että se heikentää opetus- ja tutkimushenkilöstön työskentelyedellytyksiä. Niillä laitoksilla, joissa opetustehtävä ja tutkinto-odotukset ovat suuria, on pohdittava opetukseen keskittyvään henkilöstön määrän riittävyttä.

## Määrälliset tavoitteet

Humanistisen tiedekunnan henkilöstökulujen osuus kokonaistuloista on pysynyt suhteellisen vakiona viimeiset kolme vuotta. Kulujen suhteellista osuutta tarkasteltaessa on otettava huomioon, että humanistisen alan yksikön henkilöstö on sekä tutkimus- että opetustyön kannalta tärkein voimavara ja infrastruktuurikulut ovat varsin pienet. Ilman henkilöstövoimavaroja toiminnan ja tuloksen ylläpito – puhumattakaan kehittämisestä – ei ole mahdollista, joten tiedekunnan tavoitteena on säilyttää vähintäänkin nykyinen henkilöstövoimavara.

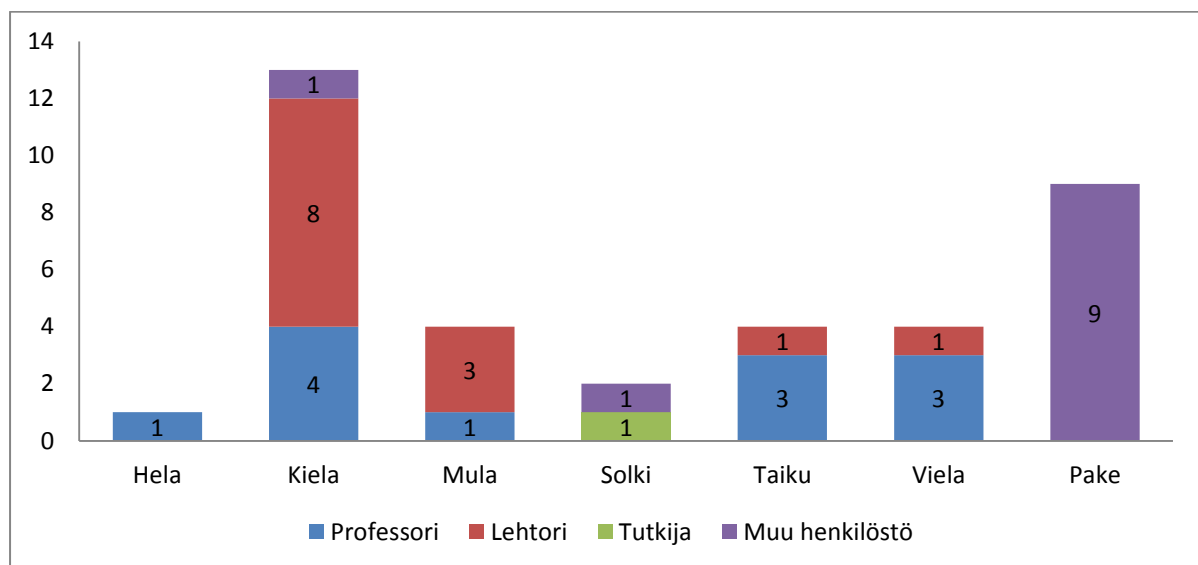
<b>Taulukko 7. Tiedekunnan henkilöstökulujen osuus tuotoista 2011-2013 (1000 euroa)</b>			
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Tuotot	23 767	24 919	24 150
Henkilöstökulut	15 825	16 429	16 118
<b>Henkilöstökulujen osuus %</b>	<b>66,59 %</b>	<b>65,93 %</b>	<b>66,74 %</b>

Opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä muun henkilöstön henkilötyövuosiin ja toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin liittyvät määrälliset tavoitteet eivät sisälly tähän suunnitelmaan, vaan ne toimitetaan sitten, kun humanistisen tiedekunnan budjetointi on siltä osin valmistunut yliopistopalveluista annetun aikataulun mukaisesti, kuitenkin hyvissä ajoin ennen sopimusneuvottelua.



## 2 Periaatteet, joilla varaudutaan yli 62-vuotiaiden tuleviin eläköitymisiin

Tiedekunnassa on otettu käyttöön käytäntö, jonka mukaan 62 vuotta täyttäneen kanssa käytävässä kehityskeskustelussa otetaan esille myös eläkkeelle jäämisen ajankohdan suunnittelu. Tiedekunnassa tapahtuu lähivuosina runsaasti eläköitymisiä. Tällä hetkellä tiedekunnassa työskentelee 37 henkilöä, jotka ovat syntyneet vuonna 1955 tai sitä aiemmin. Eniten eläköitymisiä on odotettavissa kielten laitoksessa, joka on tiedekunnan suurin laitos ja seuraavaksi eniten palvelukeskuksessa. Vähiten eläköitymisiä on odotettavissa Historian ja etnologian laitoksessa.



**Kuvio 11:** Vuonna 1955 tai sitä aiemmin syntyneiden lukumäärä henkilöstöryhmittäin ja laitoksittain.

**Taulukko 1:** Tiedekunnan henkilöstön jakautuminen henkilöstöryhmittäin eri ikäryhmiin.

syntymävuosi							
Laitos	1947	1950	1951	1952	1953	1954	1955
Hela		professori					
Kiela	lehtori	professori lehtori	professori	professori 3 lehtoria	tulkki- koordinaattori	professori lehtori	2 lehtoria
Mula					lehtori	professori lehtori	lehtori
Solki							projektitutkija osastosihteeri
Taiku				professori	professori	professori	lehtori, tutkijatohtori
Viela			professori	professori	professori	lehtori	
Pake				2 amanuenssia 2 osasto- sihteeriä	hallinto- amanuenssi	suunnittelija henkilöstö- sihteeri	2 amanuenssia

Opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 21 henkilöä saavuttaa 62 vuoden iän vuoteen 2016 mennessä. Laitokset ovat laatineet suunnitelmat eläköitymisten varalle. Muutosprosesseihin valmistaudutaan hyvin ja toimitaan ennakoivasti. Emerituksien ja emeritojen osaamista voidaan hyödyntää laatimalla eläkkeelle siirtyneiden kanssa emerita/emeritussopimus. Rekrytoinnit tai tehtävien uudelleen suuntaamiset päätetään tiedekunnan strategisten linjausten ja toiminta- ja taloussuunnitelman sekä henkilöstöohjelman mukaisesti.

Muun henkilöstön ryhmästä 8 saavuttaa 62 vuoden iän vuoteen 2016 mennessä. Odotettavissa olevat eläköitymiset suunnitellaan huolellisesti ja harkitaan joko tehtävän täyttämistä tai resurssien uudelleen suuntaamista. Tavoitteena on kuitenkin taata tehokas tuki- ja hallintopalvelumalli tiedekunnan henkilöstölle tulevaisuudessakin.

Eläkkeelle jääminen ennakoidaan riittävän ajoissa suoritetuilla rekrytoinneilla ja huolehtimalla siitä, että poistuvan henkilöstön ammattitaito, osaaminen ja ns. hiljainen tieto saadaan säilymään. Uuden henkilöstön perehdyttämisestä ja kouluttamisesta huolehditaan johdonmukaisesti, suunnitellusti ja tehokkaasti.

### **3 Osaamisen kehittämissuunnitelma**

Tiedekunnassa hyödynnetään osaamisen kehittämissuunnitelmia osaamisen kartuttamisen ja dokumentoinnin edistämiseksi yliopiston linjausten mukaisesti. Käytännössä käytetään kehityskeskusteluja osaamisen kartoittamiseen ja yksilöllisten koulutussuunnitelmien laatimiseen. Laitosjohtajilla käytettävissä olevan talous- ja henkilöstöjohtamiseen tarvittavan tiedon ajantasaisuudesta huolehditaan.

Tiedekunnan henkilöstö on asiansa osaavaa, sitoutunutta ja valmiita jatkuvaan osaamisen kehittämiseen. Kevään 2014 kehityskeskustelukierroksen osaamisosiot on tiedekunnassa koottu yhteen ja tarkasteltu sen pohjalta tiedekunnan merkittävimpiä osaamisen kartuttamisen kohteita.

*Opetus- ja tutkimushenkilöstön* koulutustoiveet kohdistuvat akateemisen henkilöstön osaamisen keskeisille alueille. Koonnin perusteella koulutusta toivottiin seuraavilla alueille (järjestys eniten mainintoja saaneet ylipäin):

- IT -taidot ml. some, eEducation, verkko-opetus, uudet laitteet, alustat, järjestelmät jne.
- pedagogiset opinnot
- kielitaito, ml. suomen kieli

- metodiset taidot
- esimies- ja johtamistaidot
- projektinhallinta
- akateeminen kirjoittaminen

Opetus- ja tutkimushenkilöstön osaamista kehitetään esimiehen hyväksymän henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisesti ja varataan työsuunnitelmaan tilaa omalle kouluttautumiselle. Hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan yliopiston henkilöstökoulutuksen tarjontaa ja varataan tarvittaessa mahdollisuus osallistua myös yliopiston ulkopuoliseen koulutukseen.

*Palvelukeskuksessa* on osaava ja sitoutunut henkilöstö, jonka osaamisesta on huolehdittu järjestelmällisesti jo vuosien ajan. Muuttuva toimintaympäristö ja erityisesti järjestelmien tuleminen yhä keskeisemmäksi osaksi työtä, on olennaista huolehtia henkilöstön oikea-aikaisesta ja riittävästä koulutuksesta järjestelmien käytössä. Kehityskeskusteluista tehdyn koosteen mukaan muun henkilöstön osaamisen kartuttamisen tarvetta on seuraavilla alueilla (järjestys eniten mainintoja saaneet ylimpänä):

- järjestelmäosaaminen
- muu IT-osaaminen
- omaan erityisalaan liittyvä koulutus
- kielitaito (erityisesti englanti)
- vuorovaikutustaidot ja viestintä
- esimiestyö

Muun henkilöstön osaamisen kehittäminen varmistetaan siten, että palvelukeskuksen koulutussuunnitelma (sekä tiimikohtainen että kullekin työntekijälle henkilökohtainen) ja matkabudjetti laaditaan lukuvuodeksi kerrallaan ja tarkistetaan kaksi kertaa vuodessa. Koulutussuunnitelmat toteutetaan yliopistossa yhteisesti sovitulla tavalla. Koulutuksessa hyödynnetään pääsääntöisesti yliopiston omaa henkilöstökoulutusta, jonka koulutustarjonta alkaa jo varsin hyvin vastata näihin tarpeisiin, mutta tarvittaessa erityisasiantuntemusta vaativa koulutus voidaan ostaa myös ulkopuolelta. Olennainen osaamisen kartuttamisen ja jakamisen tapa on myös tiivis yhteistyö yliopistopalveluiden ja muiden palvelukeskusten kanssa.

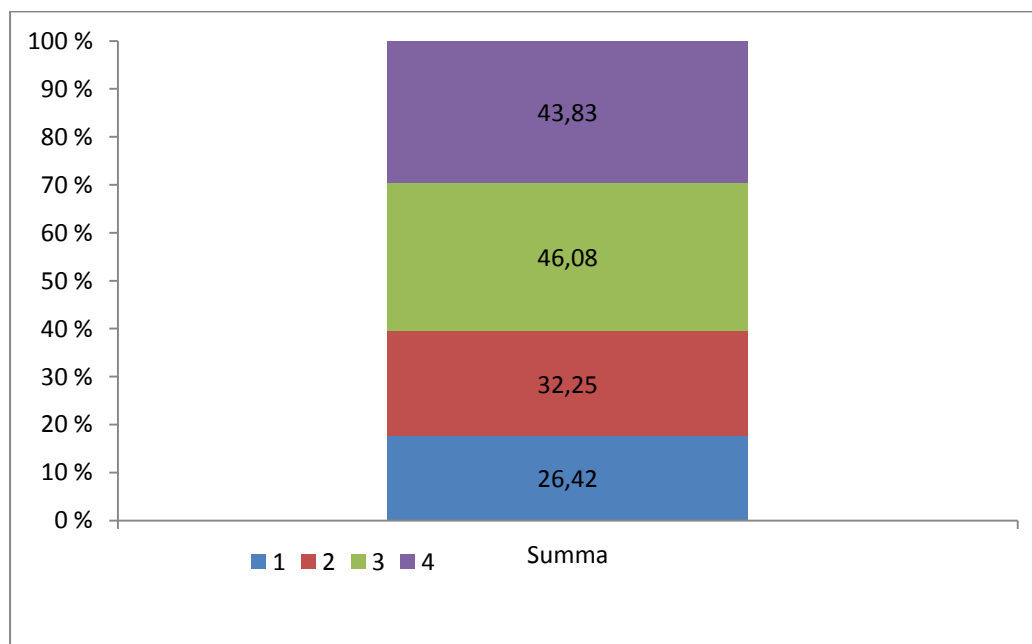
Täydentävän rahoituksen hakeminen ja saaminen on jatkossa entistäkin tärkeämpää tiedekunnan toiminnan kannalta. Siksi palvelukeskuksen erityisenä kehittämiskohteena on tarkistekaudella hankehallinnon palveluiden parantaminen, erityisesti kansainvälisen tutkimusrahoituksen määrän lisäämiseksi. Kansainvälisen rahoituksen hakemisessa ja saamisessa on viime aikoina ollut vaikeuksia, joten

palvelukeskuksen hankehallinnon tulee erityisesti tukea kansainvälisen tutkimusrahoituksen hakuprosesseja ja etsiä uusia aktiivisesti uusia rahoittajia ja rahoitusmuotoja.

Tavoitteena on laadukkaiden hallinnollisten prosessien varmistaminen ja hankejohtajien tukipalveluiden edelleen kehittäminen. Lisäksi palvelukeskuksen toimintaa ja osaamista kehitetään edelleen tutkimuksen ja opetuksen tukiedellytyksien ja johtamisen kehittämiseksi. Laitosjohtajien tarvitsemaa hallinnollista tukea vahvistetaan määrätietoisesti.

#### 4 Neliportaisen tutkijauran toteutuminen ja *tenure track* -järjestelmän käytäntöön viemisen keinot

Tiedekunnan opetus- ja tutkimushenkilöstö sijoittuu varsin kattavasti neliportaiselle tutkijauralle. Suurimmat ryhmät ovat portaalla 3 työskentelevät tutkijat ja lehtorit ja portaalla 4 työskentelevät professorit. Noin neljännes henkilötyövuosista sijoittuu tohtorikoulutettavien kategoriaan 1.

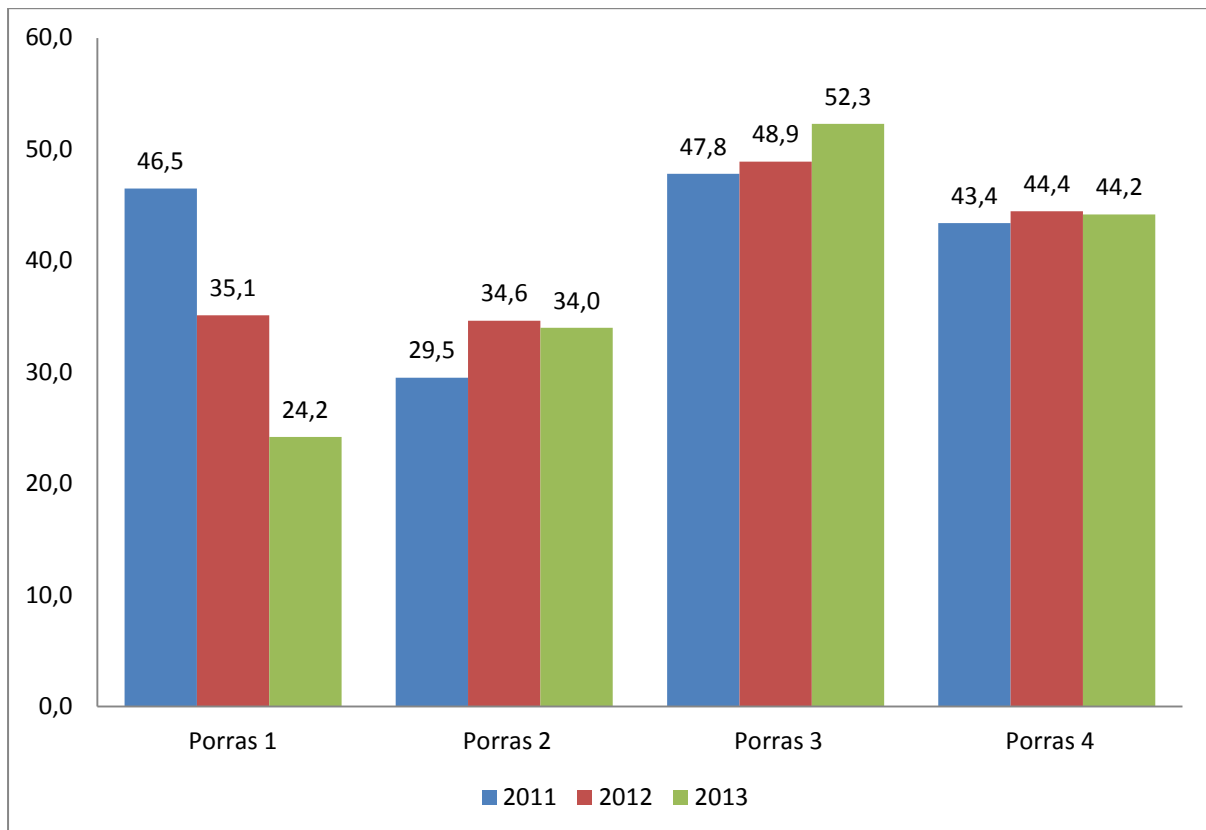


**Kuvio 12:** Tiedekunnan henkilötyövuodet vuonna 2014 (tilanne 31.5.2014) tutkijauramallin mukaan.

**Taulukko 2:** Tutkimus- ja opetushenkilöstön sijoittuminen neliportaiselle tutkijanuralle, vuosi 2014, htv. (tilanne 31.5.2014)

<b>Uraporras ja nimike</b>	<b>HTV yhteensä</b>
<b>1</b>	<b>26,42</b>
TOHTORIKOULUTETTAVA	26,42
<b>2</b>	<b>32,25</b>
TUTKIJATOHTORI	32,25
<b>3</b>	<b>46,08</b>
AKATEMIATUTKIJA	4,58
ERIKOISTUTKIJA	1,00
TUTKIJA	1,00
YLIOPISTONLEHTORI	14,42
YLIOPISTOTUTKIJA	25,08
<b>4</b>	<b>43,83</b>
AKATEMIAPROFESSORI	1,00
PROFESSORI	42,83
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>148,58</b>

Vanhan järjestelmän mukaisia nimikkeitä on tiedekunnassa vielä kielten laitoksessa kielten lehtorit sekä musiikin laitoksessa musiikin lehtorit. Eläköitymisten myötä kyseiset tehtävät arvioidaan ja osin suunnataan uudelleen ja asetetaan neliportaisen uramallin osaksi. Lisäksi on jo toteutettu pätevyityneiden lehtoreiden nimikkeen muuttamisia yliopistonlehtorin nimikkeiksi. Tutkijauramallin kautta tarkasteltuna tiedekunnan henkilöstörakenteessa on tapahtunut muutoksia viimeisen kolmen vuoden aikana. Tutkijakoulutettavien määrä on vähentynyt selvästi, sen sijaan portaalle 3 kuuluvien tehtävien htv:t ovat hieman lisääntyneet joka vuosi. Professoreiden määrä on pysynyt lähes muuttumattomana.



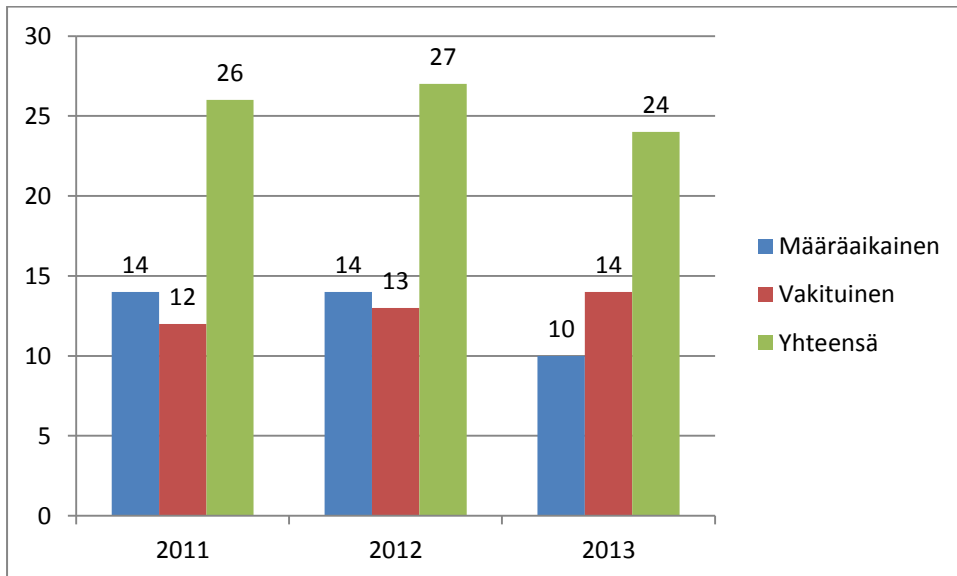
Porras 1: tohtorikoulutettava; porras 2: tutkijatohtori; porras 3: akatemiaturkija, erikoistutkija, tutkija, yliopistonlehtori, yliopistotutkija; porras 4 (akatemiaprofessori, professori).

### Kuvio 13: Tiedekunnan henkilötyövuodet vuosina 2011-2013 tutkijauramallin mukaan

*Tenure track* on otettu tiedekunnassa hallitusti käyttöön yliopistotutkijatasolla. Tiedekunnassa on tehty useita työsopimuksia, joihin on merkitty arvioinnin mahdollisuus ja laitokset suunnittelevat *tenure track* -tyyppisten työsuhteiden määrän lisäämistä. Helassa on rakennettu myös sisäistä tutkijanurapolkua.

## 5. Kansainvälisen rekrytoinnin edistyminen

Ulkomaalaisen henkilöstön määrä on hieman laskenut vuonna 2013 ja erityisesti määräaikaisten rekrytoinnit ovat vähentyneet. Toisaalta samaan aikaan koko tiedekunnan tutkimus- ja opetushenkilöstön määrä on vähentynyt, joten ulkomaalaisten työntekijöiden suhteellisessa osuudessa ei ole tapahtunut merkittävää muutosta. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on vähentynyt koko henkilöstössä, joten tämäkin muutos on samassa suunnassa koko henkilöstön kanssa.



**Kuvio 14:** Ulkomaalaisen vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrän jakaantuminen vuonna 2011-2013, humanistinen tiedekunta.

Ajalla 1.1-11.8.2014 on tiedekunnassa toteutettuna kolme yliopiston kansainvälisten siirtojen ohjeistuksen mukaista komennussopimusta. Kansainvälistä liikkuvuutta on toteutunut tiedekunnassamme muissa kategorioissa mm. paikalta palkattuina asiantuntijoina suoraan ulkomaille, palkkaamalla ulkomaalaisia asiantuntijoita työsuhteeseen yliopistoomme sekä Fulbright -stipendisiirtoin. Yliopistopalvelujen kansainvälisten asioiden koordinaattorin mukaan tiedekunnassamme on verrattain aktiivisesti kansainvälisen siirron tapahtumia.

Vuonna 2014 tiedekuntaan on rekrytoitu uutta kansainvälistä henkilöstöä seuraavilla nimikkeillä:

- tutkijatohtori (4 kpl)
- tohtorikoulutettava (5 kpl)
- vieraileva professori (1 kpl)
- yliopistotutkija (1 kpl)
- Fulbright-stipendiaatti (1 kpl)
- Marie Curie-sopimuksella oleva yliopistotutkija (1 kpl)
- yliopistonopettaja (1 kpl)
- yliopistonlehtori (1 kpl)
- lehtori (1 kpl)
- tutkimusavustaja (1 kpl).

Jyväskylän yliopisto

Humanistinen tiedekunta

Toiminta- ja taloussuunnitelman tarkiste vuodeksi 2015, liite 5

Tiedekunnassa käytetään kansainvälistä rekrytointia yliopiston linjausten mukaisesti. Rekrytointien sujuvuuden takaamiseksi käytetään sähköistä hakujärjestelmää sekä tarvittaessa muita apuneuvoja helpottamaan hakuprosessia. Palvelukeskuksen HR -tiimin kansainvälisen henkilöstöhallinnon osaamista on vahvistettu rekrytoinnin ja koulutuksen kautta.

## **6. Henkilöstösuunnitelman toteutumisen arviointi**

Henkilöstösuunnitelman toteutumista arvioidaan osana toimintaa ja sen jatkuvaa arviointia. Suunnitelman onnistuminen näkyy rekrytointien tavoitteiden mukaisena onnistumisena, työhyvinvointikyselyjen korkeista arvosanoista sekä koulutussuunnitelmia ja -portfolioita tarkastelemalla todetusta osaamisen karttumisesta.