



Viite Henkilöstön rekrytointi, menettelyohjeet. Rehtorin ohje 4.5.2012 (D/624/101.02/2012)

## Vakinaistamispolku (tenure track), menettelyohjeet

Tampereen yliopisto on ottanut käyttöön vakinaistamispolkujärjestelmän (tenure track), jolla se täydentää opetus- ja tutkimushenkilöstön neliportaista uramallia. Tavoitteena on rekrytoida ja sitouttaa Tampereen yliopistoon akateemiselle uralle motivoitunutta ja kyvykästä opetus- ja tutkimushenkilöstöä. Henkilö voidaan ottaa tutkijatohtorin tehtävään 3–5 vuoden, ja yliopistonlehtorin, kliinisen opettajan, yliopistotutkijan tai apulaisprofessorin tehtävään 5 vuoden määräajaksi. Tämän jälkeen hän voi edetä uramallin seuraavalle tasolle aina kyseisen tieteenalan toistaiseksi voimassa olevaan professorin tehtävään. Rekrytointivaiheessa ja etenemistä harkittaessa suoritetaan aina arviointi, jonka tekevät riippumattomat asiantuntijat.

Arviointi käynnistetään noin vuosi ennen työsuhteen päättymistä. Arvioinnissa noudatetaan soveltuvin osin professorin tehtävässä käytettävää ulkopuolista (kansainvälistä) arviointia. Tieteenalayksikkö täsmentää rekrytointi- ja etenemiskriteerit ([liite](#)).



Arviointi voi päättyä kahteen lopputulokseen:

Menestyksenkäs toiminta, jolloin henkilö voidaan ottaa määräajaksi seuraavan tason tehtävään. Professorin tehtävän täyttämiseksi noudatetaan määräyksiä kutsumismenettelystä.

Työskentely ei täytä asetettuja tavoitteita, jolloin työsuhde päättyy määräajan päätyessä.

Rehtori päättää henkilöstön ottamisesta vakinaistamispolkujärjestelmän mukaisesti täytettäviin tehtäviin. Tehtävän pitää sisältyä yksikön henkilöstösuunnitelmaan. Hakuilmoitukseen, päätökseen tehtävän täytöstä ja työsuopimukseen liitetään maininta mallin soveltamisesta.

### Yliopiston tenure track -ryhmä

Tenure track –rekrytointeja varten rehtori nimeää tenure track –ryhmän, jonka puheenjohtajana toimii tutkimuksesta vastaava vararehtori. Ryhmään kuuluu 3–6 professorijäsentä, ryhmään voi kuulua myös yliopiston ulkopuolisia jäseniä.



6.2.2013

Tenure track –ryhmä asettaa yleiset tavoitteet kullekin vakinaistamispolun vaiheelle.

Tenure track -tehtävän tulee tukea yksikön tasapainoista ja tarkoituksenmukaista henkilöstörakennetta. Se voi olla myös useamman tieteenalayksikön yhteinen. Tenure track –ryhmä esittää näkemyksensä siitä, sopiiko kyseinen tehtävä alansa ja muun sisältönsä puolesta täytettäväksi vakinaistamispolun kautta.

Rehtori voi tarvittaessa kuulla tenure track –ryhmää päättäessään tehtävään ottamisesta.

Tenure track –ryhmä seuraa järjestelmän soveltamista ja tekee rehtorille sen kehittämistä koskevia esityksiä.

## Tavoitteiden asettaminen

Tehtävään valittu henkilö ja yksikön johtaja sopivat täsmennetyt tavoitteet työntekijälle kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Tavoitteita seurataan ja tarkistetaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

## Rekrytointi- ja etenemiskriteerit

Tenure track –tehtävään edellytetään soveltuvaa tohtorin tutkintoa ja kykyä itsenäiseen tieteelliseen työhön sekä tehtävässä tarvittavaa opetus- ja kielitaitoa. Kelpoisuusvaatimuksissa noudatetaan soveltuvin osin TaY:n henkilöstöjohtosääntöä.

Valinta tutkijatohtori –vaiheeseen perustuu tyypillisesti hakijan lupaavuuteen korkeatasoisessa tutkimuksessa tai taiteellisessa työssä sekä tähän liittyvässä opetuksessa.

Eteneminen tai valinta yliopistonlehtorin, yliopistotutkijan ja kliinisen opettajan tehtävään edellyttää edellisen lisäksi hakijan todennettuja ansioita korkeatasoisissa tutkimustehtävissä tai taiteellisessa työssä ja tähän liittyvässä opetuksessa. Hakijalta edellytetään tyypillisesti vähintään kolmen vuoden post doc –kokemusta.

Eteneminen tai valinta apulaisprofessorin tehtävään edellyttää edellisten lisäksi hakijan todennettuja ansioita kansainvälisen tason tutkimustehtävissä tai taiteellisessa työssä ja tähän liittyvässä opetuksessa sekä akateemisessa johtajuudessa ja yhteiskunnallisessa vaikuttavuudessa.

Eteneminen tai valinta professorin tehtävään edellyttää erittäin korkeatasoista pätevyyttä kansainvälisellä tasolla kaikilla arvioitavilla osa-alueilla, erityisesti tutkimuksessa.

Rekrytointiin ja seuraavalle tasolle etenemiseen liittyvät arvioinnit tehdään tutkimuksellisten ja opetuksellisten ansioiden perusteella. Apulaisprofessorin ja professorin tehtävissä oleellista on tieteellisen tuotannon nousujohteisuus ja menestys kilpaillussa tutkimusrahoituksessa.

## Rekrytointi tenure track –tehtävään

- Yksikön johtajan asettama valmisteluryhmä laatii tehtävántäyttösuunnitelman sekä valmistelee hakuilmoituksen sisällön ja määrittelee hakukanavat. Tehtävántäyttösuunnitelmassa määritetään valinnan kriteerit ja tarvittavat hakemusasiakirjat. Haku on pääsääntöisesti kansainvälinen.
- Rehtori päättää johtokunnan esityksen pohjalta, voidaanko yksikön tehtävä avata vakinaistamispolulle. Päätösesitykseen sisältyy esitys tehtävän alasta, vakinaistamispolun tasosta tai tasoista



6.2.2013

sekä tenure track –ryhmän näkemys siitä, sopiiko kyseinen tehtävä alansa ja muun sisältönsä puolesta täytettäväksi vakinaistamispolun kautta.

- Rekrytoitaessa vakinaistamispolun 1. vaiheeseen (tutkijatohtori) tai 2. vaiheeseen (yliopistonlehtori, yliopistotutkija, kliininen opettaja) voidaan käyttää yliopiston sisäistä arviointia.
- Ulkoista arviointia käytetään aina, kun kyseessä on rekrytointi apulaisprofessoriksi tai professoriksi. Hakeneiden ansioista on pyydettävä arvio 2–3 kansainvälisesti ansioituneelta professoritason asiantuntijalta. Valmisteluryhmä tekee ehdotuksen asiantuntijoiksi ja voi perustellusta syystä valita ne hakijat, joista ulkoinen arviointi pyydetään.
- Hakijoita informoidaan asiantuntijoiden valinnasta. Asiantuntijoiden esteellisyyteen sovelletaan hallintolain 27–29 §:ä.
- Asiantuntijoita pyydetään antamaan enintään kolmen kuukauden määräajassa kirjallinen lausunto erityisesti hakijoiden tieteellisestä pätevyydestä ja muusta ansioituneisuudesta kyseiseen tehtävään.
- Valmisteluryhmä haastattelee parhaiksi arvioimansa hakijat, haastatteluun sisältyy tutkimustyön esittely.
- Opetustaidosta voidaan pyytää julkinen opetusnäyte.
- Valmisteluryhmä tekee ehdotuksen siitä, kuka tehtävään tulisi ottaa. Yksikön johtaja tekee esityksen rehtorille kuultuaan ensin johtokuntaa.

## **Eteneminen vakinaistamispolun seuraavalle tasolle**

### Eteneminen seuraavalle tasolle

Yksikön johtaja käynnistää arvioinnin noin vuosi ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Työntekijä toimittaa päivitettyt hakemusasiakirjat ja selvityksen ensimmäisen kauden toteutuneista tavoitteista ja tuloksista johtajalle. Arviointi tehdään suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.

Yksikön johtaja tekee esityksen rehtorille seuraavalle tasolle etenemisestä.

### Eteneminen apulaisprofessorin tehtävään

Ulkoinen arviointiprosessi tulee käynnistää vähintään yksi vuosi ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Yksikön johtaja päättää ulkoisen arviointiprosessin käynnistämisestä.

Arvioinnin jälkeen johtaja tekee rehtorille esityksen seuraavalle tasolle etenemisestä.

### Vakinaistaminen professorin tehtävään

Professorin tehtävän täytössä sovelletaan professorin tehtävän täytön kutsumenettelyä.

Yksikön johtaja päättää kutsumenettelyn käynnistämisestä.

Yliopiston tenure track –ryhmä raportoi rehtorille toiminnastaan vuosittain, jonka pohjalta kehitetään järjestelmää.



6.2.2013

Nämä ohjeet tulevat voimaan heti.

Rehtori

Kaija Holli

Liite Tieteenalayksiköiden täsmentämät rekryointikriteerit (päivitetään)

Jakelu Tulosyksiköt  
Johtajat  
Hallintopäälliköt  
Tiedeneuvosto  
Henkilöstöpalvelut  
Pääluottamusmiehet

Valmistelija henkilöstöpäällikkö Pirjo Hankala