

Oikeustieteellisen tiedekunnan henkilöstöstrategia (2010-2013)

Hyväksytty tiedekuntaneuvoston kokouksessa 28.9.2010

1. Henkilöstöstrategian perusteet

Tiedekunnan henkilöstöstrategian perustana on tiedekunnan tehtävä antaa oikeustieteellistä opetusta, harjoittaa tutkimusta ja toimia aktiivisessa vuorovaikutuksessa yhteiskunnan kanssa.

Koulutus- ja tutkimustehtävä sekä yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen tarpeet liittyvät toisiinsa ja asettavat merkittäviä vaatimuksia henkilöstölle ja henkilöstön kehittämiseksi. Helsingin yliopistossa korostuvat vaatimukset korkeatasoisesta tutkimuksesta ja toiminnan kansainvälisyydestä. Helsingin yliopiston kaksikielisyys ja siihen liittyen tiedekunnan vastuu ruotsinkielisten juristien kouluttamisesta vaikuttavat myös henkilöstön strategiseen kehittämiseen. Henkilöstöstrategialla luodaan edellytykset hoitaa perustehtävät ja kehittää toimintaa strategisesti. Henkilöstöstrategia on olennainen osa tiedekunnan yleistä strategiaa.

Henkilöstöstrategiassa käsitellään yleisiä henkilöstön kehittämistä koskevia kysymyksiä ja henkilöstön osaamisvaatimuksia, tutkijanuran takaamista sekä henkilöstörakenteen kehittämistä. Henkilöstöstrategia perustuu osaltaan hallituksen hyväksymiin yliopiston yhteisiin strategioihin ja toimenpideohjelmiin sekä koko yliopistoa koskeviin muihin linjauksiin ja päätöksiin. Lainsäädäntö ja työehtosopimus asettavat strategialle reunaehdot.

Tiedekunnan perusrahoitus muodostaa perustan koulutustehtävän hoitamiseksi. Täydentävällä rahoituksella on erityinen merkitys tutkimustoiminnan kannalta, mikä välittyy opetukseen, koska opetus perustuu tutkimukseen. Täydentävän rahoituksen avulla vahvistetaan myös opetukseen käytettävissä olevia resursseja, joten täydentävällä rahoituksella on merkitystä tiedekunnan perustehtävien hoitamiseksi. Täydentävän rahoituksen etuihin kuuluu, että sitä pystytään lisäämään, jos toiminta on laadukasta. Täydentävän rahoituksen määräaikaisuus on kuitenkin aina otettava huomioon suunniteltaessa perusrahoituksen kohdentamista pidemmällä aikavälillä. Täydentävän rahoituksen suuntauksesta, painopisteistä ja käytöstä tiedekunta ei voi päättää yhtä vapaasti kuin perusrahoituksen suhteen voidaan.

Henkilöstöstrategiaa toteutetaan laatimalla henkilöstösuunnitelma, jossa on tehtävätasolla linjaukset pysyvistä tehtävistä ja puitteet linjauksiksi määräaikaisista tehtävistä. Pysyvää tehtävää voi hoitaa määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva henkilö. Tehtävistä päättämisessä noudatetaan tässä strategiassa vahvistettavia linjauksia. Henkilöstöstrategiaan ja henkilöstösuunnitelmaan kirjataan myös suunnitellut toimenpiteet henkilöstön kehittämiseksi. Henkilöstöstrategiaa toteutetaan taloudellisten voimavarojen sallimissa rajoissa.

Henkilöstön avoin, päämäärätietoinen ja oikeudenmukainen rekrytointimenettely on merkittävä osa henkilöstöstrategian toteuttamista. Henkilöstöstrategian peruslähtökohdat koskevat soveltuvin osin myös täydentävällä rahoituksella toteutettavaa toimintaa.

Henkilöstöä koskevat strategiset linjaukset on tarkoitettu koskemaan vähintään koko suunnittelukautta, joskin henkilöstön rakenteeseen liittyvistä, esimerkiksi tietyn oppiaineen järjestelystä johtuvista strategisia muuttavista linjauksista voidaan tarvittaessa päättää tiedekuntaneuvostossa myös suunnittelukauden aikana. Yksityiskohtainen

henkilöstösuunnitelma laaditaan vuosittain. Henkilöstön palvelussuhteeseen ottamisesta vahvistetaan erillinen ohje.

2. Henkilöstön kehittäminen ja hyvä henkilöstöpolitiikka

Tiedekunta sitoutuu yliopiston henkilöstöpoliittisiin linjauksiin ja toteuttaa niitä. Tiedekunta on hyvä, työntekijöihinsä sitoutuva työnantaja, joka kilpailee parhaista työntekijöistä kotimaassa ja kansainvälisesti. Tiedekunta kiinnittää jatkuvasti huomiota henkilöstönsä hyvinvointiin ja ammatilliseen kehittämiseen, yhteisöllisyyden lisäämiseen, säännölliseen henkilöstösuunnitteluun, tasa-arvon edistämiseen ja kansainvälisyyden vahvistamiseen. Erityistä huomiota kiinnitetään naisten ja miesten yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin tulla valituiksi tehtäviin ja edetä urallaan. Henkilöstöpolitiikkaa toteutetaan oikeudenmukaisesti, yhdenvertaisuutta edistäen ja läpinäkyvyyteen pyrkien. Esimiesten osaamisesta ja koulutuksesta huolehditaan.

Henkilöstön hyvinvointiin vaikuttaa etenkin oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen. Henkilöstön hyvinvointia seurataan aktiivisesti yliopiston järjestäminen hyvinvointikartoitusten avulla. Tiedekunnalle asetetaan työryhmä laatimaan kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma. Yhteisöllisyydestä huolehditaan järjestämällä tiedekunnan yhteisiä tilaisuuksia ja kuuntelemalla henkilöstön toiveita. Henkilöstöasiat hoidetaan ripeästi ja asiallisesti.

Laadukas ja henkilöstöstrategiaan perustuva palvelussuhteeseen ottaminen on avainasemassa tiedekunnan tehtävän toteuttamisessa. Jatkuvan koulutuksen avulla vahvistetaan henkilöstön kykyä kehittyä tehtävissään ja suoriutua niistä yhä vaativammassa tutkimus- ja opetustoiminnan ympäristössä. Korkeatasoisen opetuksen ja tutkimuksen apuna on ammattitaitoinen ja motivoitunut hallintohenkilöstö, joka kehittää osaamistaan ja pystyy tukemaan opetus- ja tutkimushenkilöstöä.

3. Toimintaympäristön muutokset

Yliopistolain voimaantulon myötä yliopiston johtamisjärjestelmä on muuttunut. Tiedekunnan sisäinen päätöksentekorakenne on muuttunut. Henkilöstö palkataan työsuhteisiin. Henkilöstön ottamisen valmistelu on muuttunut. Henkilöstöstrategisen suunnittelun merkitys on korostunut. Yliopisto ja sen tiedekunnat kehittävät toimintaansa määrätietoisemmin. Tutkimusta ja tohtoriohjelmia organisoidaan myös Keskustakampuksen alueella entistä selvemmin tiedekunta- ja tieteenalarajat ylittäen. Suomen Akatemian tutkijat ovat siirtyneet yliopiston palvelukseen. Yksilötutkimuksen rinnalla on yhä useammin tutkimusryhmiä. Sekä tutkimus- että opetustoimintaa kehitetään. Toiminnan laadun parantaminen edellyttää aikaisempaa enemmän myös vuorovaikutusta ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Opetusmenetelmät kehittyvät ja tieteellisen tutkimuksen julkaisutavat muuttuvat. Viestinnän merkitys korostuu kaikessa toiminnassa. Elinikäinen oppiminen laajentaa tiedekunnan koulutusvastuuta.

4. Henkilöstön osaamisvaatimukset

Tutkimusvalmiuksia kehitetään osana tutkijanuraa ja tiedekunnassa työskentelyä. Onnistunut rekrytointi vahvistaa henkilöstön osaamista. Akateemisia johtajia kannustetaan osallistumaan johtamiskoulutukseen. Hallinnon tehtävissä varmistetaan jatkuva kehittyminen ja kouluttautuminen.

Osana henkilökunnan osaamisen kehittämistä vahvistetaan opettajien pedagogisia valmiuksia. Opettajia rohkaistaan osallistumaan työajalla yliopistopedagogiseen koulutukseen ja oikeustieteellisen koulutuksen pedagogiseen tutkimukseen. Tiedekunnan opetustaitotoimikunta kehittää tiedekunnan henkilökunnalle tarjottavaa yliopistopedagogista koulutusta. Opetustehtäviin otettavien edellytetään osallistuvan yliopistopedagogiseen koulutukseen osana opetustehtäviensä hoitoa sovittavalla tavalla. Pyrkimyksenä on, että viiden vuoden kuluessa valtaosa tiedekunnan opettajista olisi suorittanut yliopistopedagogiikan opintoja.

Kansainvälistyminen asettaa vaatimuksia muun muassa aktiiviselle kielitaidolle. Sen rinnalla on kansallinen vastuu ruotsinkielisestä koulutuksesta ja tutkimuksesta.

Tiedekunta pyrkii takaamaan jokaiselle työntekijälle mielekkään toimintaympäristön, jossa jokainen voi kehittää omaa osaamistaan yhteistä etua palvelevalla ja samalla yliopiston strategisia peruslinjauksia edistävällä tavalla.

5. Kansainvälistyminen

Kansainvälistyminen ilmenee sekä opetuksessa, tutkimuksessa että yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa toimintaympäristön muutoksena ja strategisena toiminnallisena tavoitteena, joka lisää henkilöstön osaamisvaatimuksia edellä esitetyn tavoin. Ulkomaisen henkilökunnan määrä lisääntyy. Englannin kielen merkitys sekä opetuksessa että tutkimuksessa lisääntyy. Ruotsin kielellä on erityisasema.

Tiedekunnan tavoitteena on lisätä tutkimuksen kansainvälistymistä. Tutkijoiden kansainvälistä verkottumista ja tutkimuksen kansainvälistä julkaisemista pyritään edistämään. Ulkomaisten tutkija- ja opettajavierailujen määrää pyritään lisäämään (mm. osaikaiset vierailevat professorit), samoin oman opetus- ja tutkimushenkilökunnan tutkimusvierailuja ulkomaille tai osallistumista opettajainvaihdon ohjelmiin.

Tiedekunta tekee aktiivisesti aloitteita koskien FiDiPro-professuureja. Tutkijoita kannustetaan hakemaan Akatemian tutkijatehtävien ohella Tutkijakollegiumin tehtäviä samoin kuin sekä nuorten että senioreiden EU:n ERC-rahoitusta. Kansainvälistymisessä käytetään hyväksi tutkimusyksiköitä ja tutkimuksen huippuyksiköitä.

Tavoitteena on lisätä kansainvälisyyttä tiedekunnan toiminnassa. Oikeustieteen koulutustehtävän vuoksi tätä tavoitetta ei voida tavoitella yksinomaan. Perustutkintoja on suoritettava kotimaisilla kielillä ja valmistuvien on tunnettava Suomen kansallinen oikeus. Oikeustieteellisen koulutuksen, tiedon ja osaamisen yhteiskunnallinen merkitys on suurin kotimaisessa yhteiskunnassa. On kuitenkin luontevaa, että toiminnan kansainvälisyys on yhä merkityksellisempi laatutekijä. Kansainvälistymisen aste ja sen edellyttämät toimintamallit voivat eri syistä vaihdella. Esimerkiksi osallistuminen kansainväliseen tutkimusyhteistyöhön lienee perusteltua kaikessa tutkimustoiminnassa.

Tiedekuntaan saapuvia kansainvälisiä tutkijavieraita varten luodaan oma haku- ja hyväksymismenettelynsä. Henkilö voidaan hakemuksesta dekaanin päätöksellä hyväksyä vierailevaksi tutkijaksi (*visiting researcher, visiting fellow*) määräajaksi. Vieraileva tutkija ei kuulu tiedekunnan henkilökuntaan, mutta hänelle voidaan myöntää oikeus käyttää työhuonetta ja muita tiedekunnan resursseja. Vierailevan tutkijan statuksen myöntämistä voi hakea tutkija itse, oppiaineen vastuhenkilö tai asianomainen tutkimusyksikkö. Jos hakijana on tutkija itse, tutkimusyksikköä tai oppiainetta kuullaan ennen kuin asiasta päätetään.

6. Henkilöstörakenteen kehittämisen reunaehdot

Opetus- ja tutkimushenkilöstön suhteen erityishuomion kohteena on neliportaisen tehtävärakenteen johdonmukainen toteuttaminen ja siihen liittyvät toimet ammattimaisen tutkijanuran luomiseksi. Rekrytointimenettelyllä edistetään parhaiden rekrytointia. Kansainvälistyminen edellyttää tutkijoiden liikkuvuuden edistämistä, opetus- sekä tutkimustoiminnan kansainvälistymistä sekä kansainvälisiä rekrytointeja. Henkilöstöstrategia palvelee tiedekunnan muuta strategista kehittämistä.

Henkilöstösuunnitelma muodostaa perustan talousarvion laadinnalle. Strategista suunnittelua tehdään ja henkilöstöstrategiaa toteutetaan talousarvion sallimissa puitteissa. Rehtori antaa perusrahoitusta koskevan budjettikehyksen aina suunnittelukaudeksi kerrallaan. Perusrahoituksen ohella täydentävä tutkimusrahoitus on merkittävää, koska kaikella rahoituksella viime kädessä hoidetaan myös yliopiston perustehtäviä. Rehtorin kulumassa olevalle suunnittelukaudelle määrittämästä rahoituskehiksestä johtuen tehtävärakenteen kehittäminen ja rakenteellisen rahoitusaliäämän poistaminen edellyttävät professorin tehtävien määrän vähentämistä, jollei lahjoitusvaroin tai muuten pystytä professorintehtävien ulkopuolista rahoitusta merkittävästi vahvistamaan. Toisaalta lahjoitusvarojen hankkiminen lienee helpointa juuri professuurien rahoitukseen. Entistä joustavammat rekrytointimenettelyt edellyttävät aikaisempaa aktiivisempaa henkilöstöpoliittista suunnittelua ja päätöksentekoa. Edelleen jatkuva suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen vapauttaa resursseja erityisesti professorin tehtävistä ja mahdollistaa toimia henkilöstörakenteen kehittämiseksi ja henkilöstöressurssien uudelleenkohdentamiseksi.

Tiedekunnan henkilöstöstrategiassa yhdistyvät henkilöstörakenteen kehittäminen, tutkintokoulutuksen tarpeet ja tutkimustoiminnan kehittäminen. Tutkimuksen painoalojen ja nousevien tutkimusalojen tunnistaminen on tärkeää samoin kuin se, että tutkinnon sisältöön liittyvät vaatimukset otetaan henkilöstörakenteessa ja tehtävien kohdentamisessa huomioon. Tiedekunnassa määritellään tutkimuksen painoaloja ensimmäisen kerran vuoden 2010 kuluessa. Painoalojen määrittelyllä pyritään hallittuun profilointiin, jota käytetään hyväksi kohdennettaessa henkilöstöressursseja tiedekunnassa. Painoalojen määrittely tulee heijastumaan myös yliopiston tason toimiin samoin kuin mahdollisuuksiin saada tutkimukseen muuta tutkimusrahoitusta ja lahjoitusvaroja. Henkilöstösuunnitelmaa kehitetään tutkimusstrategisen ja koulutusstrategisen ajattelun edistyessä. Samoin on otettava huomioon tiedekunnan toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset.

Tiedekunnan opetushenkilöstön rakenne on yliopistotasolla arvioituna huomattavan professoripainotteinen. On useita oppiaineisiin kohdennettuja professuureja, joihin ei liity oppiainevastuuta.

Jatkossa voidaan lähteä siitä, kuten myös johtosääntö olettaa, että oppiaineen vastuuhenkilönä voi toimia yliopistoon palvelussuhteessa oleva dosentti, jolloin oppiaineessa ei välttämättä ole professuuria lainkaan.

Tiedekunta takaa oppiaineille perusresurssit, mutta oppiaineet myös kilpailevat keskenään perusresursseista, jolloin yhden oppiaineen perusresurssit voivat olla suuremmat kuin toisen.

Lähtökohtana on, että pakollisessa oppiaineessa on vähintään kaksi tehtävää, joista yksi on tohtorikoulutettavan tai tutkijatohtorin tehtävä, ja toinen taas professorin tai yliopistonlehtorin tehtävä.

Urarakenteen ensimmäisellä portaalla on runsaat 20 perusrahoituksella palkattua tohtorikoulutettavaa eli useissa tapauksissa vielä assistentin jatkokoulutustehtävissä olevaa henkilöä. Tiedekunnassa on lisäksi jatkuvasti runsaat 20 muulla rahoituksella palkattua tohtorikoulutettavaa.

Vaikka neliportainen palvelussuhderakenne on otettu käyttöön tiedekunnassa, pysyviä perusrahoituksella kustannettuja tutkijatohtorin tehtäviä ei ole lainkaan urarakenteen toisella portaalla. Myös muulla rahoituksella rahoitettuja tutkijatohtorin tehtäviä on edelleen niukasti. Tutkijatohtorin tehtäviin rekrytoituminen muodostaa selvän pullonkaulan tutkijanuran näkökulmasta.

Tutkijatohtorin tehtävissä kierron voi olettaa olevan kohtalaisen nopea, koska tutkijatohtorin tehtävä on tarkoitettu väittelyn jälkeiseksi ensimmäiseksi tehtäväksi, eikä se ole mielekäs tutkijauran päätepiste. Jo muutamilla hakuun tulevilla tehtävillä voidaan helpottaa pullonkaulan ongelmaa.

Urarakenteen kolmannella portaalla on tällä hetkellä 7 pysyvää palvelussuhdetta ja kaksi määräaikaista yliopistonlehtorin tehtävää. Yliopistonlehtorin tehtävä tulee pitää kilpailukykyisenä ja sellaisena, että siinä on mahdollista aidosti pätevoityä edelleen professorin tehtäviin.

Yhden professorin oppiaineessa professuuri tulee avoimeksi vain harvoin. Tätä tilannetta helpottamaan tarvitaan myös vapaasti kilpailtavia oikeustieteen professuureja. Tehtävänimike voi myös olla puoliavoin, kuten yksityisoikeuden tai julkisoikeuden tehtävänimike. Oikeustieteessä tutkijanuran kilpailukykyistä huolehtiminen edellyttää, että professuureja on kilpailtavana.

Eniten täytettyjä pysyviä palvelussuhteita on rakenteen neljännellä portaalla. Vuonna 2010 professoreita on toistaiseksi voimassa olevissa täytetyissä tai täytettävänä olevissa palvelussuhteissa 31 ja vähintään viiden vuoden määräaikaisessa professorin palvelussuhteissa kuusi. Lisäksi tiedekunnassa on yksi osa-aikainen vieraileva professori, joka on tutkimusjohtajan työsuhteessa. Tiedekunnassa on näin ollen yhteensä 38 professorin tehtävää. Professorin tehtäviä hoidetaan tehtävän ollessa vapaana joissakin tapauksissa yliopistonlehtorin tehtävänimikkeellä, joten professoreiden kokonaismäärä saattaa jäädä tätä alemmaksi. Professorien määrää on lisännyt se, että apulaisprofessorin virkanimike muutettiin 1990-luvun lopussa professoriksi.

Tiedekunnan perusrahoituksella palkatusta opetushenkilöstöstä lähes kaksi kolmasosaa on professoritasoista ansioitunutta tutkimus- ja opetushenkilöstöä. Palkkaresurssien käytön näkökulmasta professorikunnan osuus on vielä tätäkin suurempi.

7. Strategiset linjaukset henkilöstörakenteen kehittämiseksi

Jos oppiainekohtaisiin professuureihin kohdennettuja omia resursseja vähennetään eläkkeelle siirtymisten yhteydessä, tämä voi periaatteessa tapahtua seuraavin keinoin: 1) Lahjoitusvaroin ja muin tiedekunnan ulkopuolisin varoin rahoitettuja tehtäviä lisätään ja niillä osittain korvataan budjettivaroin rahoitettuja tehtäviä (uudet lahjoitusvaroin rahoitetut tehtävät; edellisten jatkaminen); 2) Vähennetään professuuri yhdestä tai useammasta oppiaineesta, jossa on kaksi tai useampia professuureja; 3) Poistetaan professuuri oppiaineesta, jossa on yksi professuuri.

Edellä mainittuja keinoja käytetään tasapainoisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla henkilöstörakenteen kehittämiseksi henkilöstösuunnitelmassa tarkennetuin tavoin ja talousarvion sallimissa rajoissa. Oppiaineiden tehtävien ja resurssitarpeiden erot on otettava huomioon henkilöstöresursseja kohdennettaessa. Tiedekunnan strategisena linjauksena on *pysyttää professorienemistöinen opetus- ja tutkimushenkilöstörakenne*, millä luodaan edellytykset korkeatasoiselle tutkimukselle ja laaja-alaiselle opetukselle. Professuurien kokonaismäärää kuitenkin vähennetään eläkkeelle siirtymisten yhteydessä. Professuuri voidaan uudelleen kohdentaa tai se voidaan avata puoliavoimeksi (yksityisoikeus/julkisoikeus) tehtäväksi tai oikeustieteen professuuriksi. Vapautuvia resursseja käytetään erityisesti palvelussuhderakenteen 2. ja 3. portaan tehtäviin. Tutkimusjohtajan nimikettä käytetään erityistilanteissa, kuten tutkimusyksikön johtajan tehtävässä tai professorin työskennellessä tutkijana ulkopuolisella rahoituksella.

Päätöksenteossa otetaan huomioon tutkimuksen painoalojen määrittely ja muut tutkimuspoliittiset sekä tutkinnon sisältöön liittyvät näkökohdat. Kulloinkin resurssin vapautuessa harkitaan sen mahdollista uudelleen kohdentamista ottaen huomioon tässä strategiassa esitetyt näkökohdat. Resursseja voidaan tarvittaessa kohdentaa mille tahansa uraportaalle. Jossain tilanteessa voi olla tarpeen korvata lahjoitusvaroin määrääjän ylläpidetty tehtävä perusrahoituksella.

Perusrahoituksella ryhdytään rahoittamaan tutkijatohtorin tehtäviä.

Tohtorikoulutettavien ja tutkijatohtorien tehtäviin on kohtalaisen hyvin saatavissa ulkopuolista rahoitusta. Tutkijatohtorin tehtävien rahoitus on kuitenkin tiukasti kilpailtua, ja monet säätiöt antavat apurahoja käytännössä apurahahankkeisiin. Optimaalista, tutkijanuran mahdollistavaa tehtävärakennetta tulee tavoitella siten, että perusrahoituksella rahoitetut tehtävät sovitetaan tähän laajempaan kokonaisuuteen. Onnistuneilla professorirekrytoinneilla vaikutetaan myös siihen, että ulkopuolista tutkimusrahoitusta saadaan näihin alemman portaan tutkimustehtäviin. Tutkijatohtorin uravaihe muodostaa pullonkaulan, koska siinä vaiheessa lahjakaskin tutkija on vielä muista riippuvainen eikä välttämättä pysty hankkimaan itselleen tutkimusresursseja esimerkiksi kokoamalla oman tutkimusryhmänsä.

Oppiainekohtaisia professorin tehtäviä olisi tulevaisuudessa tiedekunnan yleistutkinnon laadun takaamiseksi yleensä *yksi kutakin perustutkinnossa pakolliseksi määriteltyä, etenkin ammattitutkinnon kannalta tärkeäksi katsottavaa oppiainetta kohden*. Tarpeen mukaan yhdessä oppiaineessa voi olla enemmän kuin yksi perusrahoituksella rahoitettu professorin tehtävä. Tiedekunnassa on vuoden 2011 alkaessa 18 opetusohjelman mukaista pakollista oppiainetta. Perusrahoituksessa rahoitettuja suomenkielisiä professuureja on 24.

Tärkeimmissä oppiaineissa pyritään siihen, että professuurin lisäksi olisi toinen varsinainen opetustehtävä. Joissakin oppiaineissa voidaan tulla toimeen takaamalla opetus ja tutkimus muulla tavoin, esimerkiksi oppiainevastuuseen kytketyn yliopistonlehtorin tehtävän avulla.

Tiukassa rahoitustilanteessa korvaavia oppiainekohtaisia professuureja pyritään hankkimaan ulkopuolisin varoin tai *lahjoitusvaroin*.

Joissakin tehtävien rahoitusjärjestelyissä osa kustannuksista jää perusrahoituksella kustannettavaksi, kuten esimerkiksi tutkijakoulupaikoissa ja tenure track -tehtävissä. Lahjoitusvaroin osaksi tai kokonaankin perustetut

tehtävät eivät ole ylimääräisiä, vaan ne otetaan kohtuullisessa määrin huomioon arvioitaessa oppiaineen henkilöresursseja. Tietyille aloille on vaikeampi saada tällaista rahoitusta kuin toisille. Tiedekunnan edun mukaista on myös pyrkiä jakamaan rahoitusvastuuta esimerkiksi toisen tiedekunnan kanssa silloin, kun tällainen järjestely on muuten tarkoituksenmukainen. Tiedekunta voi myös pyrkiä siihen, että lahjoitusvaroin rahoitettaisiin määräosa, kuten puolet, tehtävän palkkakuluista. Tiedekunnassa tehdään aktiivisesti esityksiä lisärahoituksen saamiseksi erityisesti keskeisille tutkimuksen painoaloille, mutta myös muille aloille.

Joitakin professorin tehtäviä *tullaan avaamaan kaikkien oikeustieteilijöiden tavoiteltaviksi*. Näin voidaan kilpailla maan parhaista tutkijoista ja myös rekrytoida ulkomaisia huippututkijoita joko pysyviin tai määräaikaisiin professuureihin tai tutkimusjohtajan tehtäviin. Joissakin tapauksissa voi olla perusteltua rekrytoida ulkomaisia huippututkijoita myös osaaikaisiin professuureihin tai tutkimusjohtajan tehtäviin.

Urarakenteen ensimmäisellä portaalla on eri oikeudenaloja edustavien tutkijoiden tavoiteltavana parisenkymmentä ulkopuolisella rahoituksella kustannettua tohtorikoulutettavan tehtävää. Koska näihin tehtäviin otetaan yleensä neljän vuoden määräajaksi, niitä ei välttämättä avaudu vuosittain kovin paljon haettavaksi.

Tiedekunta pyrkii takaamaan sen, että *vuosittain olisi haettavissa tohtorikoulutettavan tehtäviä*. Tiedekunta varmistaa ja vahvistaa eri oppiaineiden tohtorikoulutusta sillä, että perusrahoituksella kustannetut tohtorikoulutettavan tehtävät ovat jatkossakin valtaosin oppiainekohtaisia.

Oikeustieteen tohtorikoulutettavan tehtäviä suositaan siltä osin, kuin perusrahoituksella palkattujen tohtorikoulutettavien määrää pystytään ylläpitämään tai jopa lisäämään yli oppiaineiden määrän. Vuonna 2010 tiedekunnan perusrahoituksella kustannetuista tohtorikoulutettavan tehtävistä (entisistä assistenttureista) kolme on alaltaan määrittämätöntä oikeustieteen tohtorikoulutettavaa. Sellaisessa oppiaineessa, jossa päätoimisia tohtorikoulutettavia on useita ja joissa on suurempi tarve tutkijatohtorin rahoitukseen, oppiainekohtainen tohtorikoulutettava voidaan korvata määräajaksi oppiaineeseen kohdennetulla tutkijatohtorilla.

Koska perusrahoituksella rahoitettujen toiselle uraportaalille sijoittuvien tutkijatohtoreiden tehtävien määrä tulee tulevaisuudessakin olemaan vähäinen, on strategisena tavoitteena rekrytoida näihin tehtäviin avoimen hakumenettelyn kautta mahdollisimman laaja-alaisesti oikeustieteen alalta väitelleitä nuoria tutkijoita. Kun tutkijatohtorin tehtäviä lisätään, ne ovat joko yleisiä oikeustieteen tutkijatohtoreita tai oppiaineeseen tai sitä laajempaan kokonaisuuteen sidottuja tehtäviä.

Tutkijatohtorin tehtävää ei ole mahdollista kohdentaa jokaiseen oppiaineeseen. Näin ollen on tärkeää, että niistä voidaan kilpailla kohtalaisen vapaasti. Perustellusta syyistä voidaan kuitenkin päättää, että tutkijatohtorin tehtävä tietyksi määräajaksi kohdennetaan tiettyyn oppiaineeseen. Täydentävän rahoituksen lisäämisellä voidaan vahvistaa urapolkua oppiaineen piirissä.

Koska tutkijatohtorin tehtävä täytetään vain 2 - 5 vuoden pituiseksi määräajaksi, pystytään kohtalaisen vähäiselläkin rahoituksella edistämään sitä, että eri alojen parhaat tutkijat voivat pätevätyä väittelyn jälkeen. Menestyneen tutkijatohtorin kauden jälkeen mahdollisuudet edistyä tutkijanuralla paranevat sen myötä, että tutkijatohtori voi joko tulla kutsutuksi uuteen

tutkimushankkeeseen tai sitten hän voi koota oman tutkimusryhmänsä, jolle hankkii rahoitusta.

Rehtorin päätöksellä on otettu käyttöön *tenure track* -nimellä kulkeva vakinaistamispolku, jonka soveltamisesta on samalla annettu ohje. Rekrytointi merkitsee tässä tapauksessa rehtorin osarahoitusta kolmeksi vuodeksi, minkä jälkeen tehtävän rahoitus siirtyy tiedekunnan normaalin talousarvion piiriin. Rekrytoitavan tulee olla väitellyt 3-7 vuotta sitten ja hän tulee tehtäväänsä apulaisprofessorin nimikkeellä. Tiedekunta on saanut yhden tällaisen paikan ensimmäisessä haussa. Vastaava vakinaistamispolku tulee jatkossa olemaan tiedekunnan käytettävissä myös silloin, kun se rahoitetaan tiedekunnan omin varoin tai täydentävällä rahoituksella.

Yliopistossa työskentelevän tutkijan urakehityksen kannalta on tärkeää säilyttää tulevaisuudessakin joustava mahdollisuus saada vapautus omasta toistaiseksi voimassaolevasta palvelussuhteestaan voidakseen hoitaa määräaikaisesti jotain rakenteen ylemmällä portaalla olevaa tehtävää joko omassa tiedekunnassa tai toisessa yliopistossa. Tällä tavalla alemmilla portailla olevat saavat kokemusta ja mahdollisuuden edetä urallaan.

Tehtävärakenteen muutoksissa pyritään ottamaan huomioon tiedekunnan toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset ja tutkimuspoliittiset näkökohdat. Erityisesti painoalojen määrittäystä ja tutkimustoiminnan arvioinnista saatavaa palautetta käytetään apuna sekä henkilöstöresurssien kohdentamisessa oppiaineisiin että itse oppiainejakoa kehitettäessä.

Tiedekunnassa opetus- ja tutkimustehtävät ovat perinteisesti sijoittuneet oppiaineisiin, jotka puolestaan ovat kuuluneet laitoksiin. Laitosjaosta on luovuttu, mutta oppiaineilla on edelleen merkitystä sekä opetuksessa että tutkimuksessa. Oikeustieteellisessä perustutkinnossa kukin opiskelija suorittaa opintoja yhden pääaineen sijasta yli kahdessakymmenessä oppiaineessa, jotka voidaan jakaa aineellis-oikeudellisiin ja yleistieteisiin. Oppiainejako on itsessään keskeinen tiedekunnan strateginen valinta. Tutkinnon kehittäminen ja muut syyt voivat edellyttää oppiainejaon muuttamista. Tutkimuksessa oppiainejaolla on vähäisempi merkitys. Moni tutkittava aihekokonaisuus ylittää perinteisen oppiainejaon rajat.

Oppiainejakoa voi olla tarpeen arvioida jatkossa uudelleen. On otettava esille kysymys siitä, missä määrin opetus- ja tutkimushenkilöstö on jatkossa kiinnitetty oppiaineisiin ja missä määrin vastaavasti suositaan oppiainetta laajempia nimikkeitä. Laajempi nimike voi tarkoittaa joko oppiaineryhmää tai vastaavaa laajempaa kokonaisuutta (yksityisoikeus, oikeuden yleistieteet tms.) tai sitten oikeustieteen nimikkeistä tehtävää, joka tarkoittaa kattaa kaikkien oppiaineiden alat.

Oppiaineisiin aiemmin kohdennettuja tehtäviä avataan jonkin verran vapaasti tai vapaammin kilpailtaviksi. Tämä ei kuitenkaan saa vaarantaa oppiaineiden toimintaa ja annettavaa koulutusta.

Käytännössä myös laaja-alaisempien nimikkeiden mukaisissa tehtävissä työskentelevät tutkijat harjoittavat tutkimusta ja antavat opetusta omilla kiinnostusalueillaan ja heidät voidaan näin lukea kyseisten oppiaineiden henkilöstöön. Laaja-alaisessakin tehtävässä voidaan hakuilmoituksessa tai tehtävän toimintaympäristökuvauksessa esittää niitä odotuksia, joita haettavana olevassa tehtävässä toimivaan kohdistetaan. Tohtorikoulutettavia on valittu tutkijakouluihin jo pitkään ilman, että valintaa on kytketty oppiaineeseen. Uusiin tohtorihjelmiin otettavat tohtorikoulutettavat osallistuvat myös oppiaineiden opetus- ja opintohallintotehtäviin. Näin yhteys oppiaineisiin uudelleen vahvistuu ja ero entisen assistentin ja entisen tutkijakoulutettavan välillä vähenee olennaisesti ja jopa käytännössä poistuu. Valtaosa assistenteista on vanhastaan kohdistettu oppiaineisiin. Tutkijatohtorin

tehtäviä taas on rahoitettu pääosin oppiaineisiin kytkemättä. Esimerkiksi yliopistolla on ollut tällaisia kilpailtavia tehtäviä, samoin Suomen Akatemialla. Tiedekunnan omin päätöksin jokainen tutkija kuuluu vähintään yhteen oppiaineeseen.

8. Käytännön kehittämistoimet

Jokaisessa oppiaineessa tulisi olla vähintään kaksi tehtävää, joista toinen ylemmällä ja toinen alemmalla tehtäväportaalla.

Professuurit

Tiedekunnan henkilöstörakennetta kehitetään siten, että valtion varoista rahoitettujen professuurien määrää vähennetään jonkin verran. Näiden lisäksi voi olla kokonaan tai osaksi muulla rahoituksella rahoitettuja professuureja. Jokaisessa pakollisessa oppiaineessa on yleensä yksi professori. Perusrahoituksella palkattuja professoreita voi oppiaineessa olla tarpeen mukaan enemmän kuin yksi. Näiden lisäksi voi olla kokonaan tai osaksi muulla rahoituksella rahoitettuja professuureja.

Yliopistonlehtorit

Perusrahoituksella kustannettujen yliopistonlehtorien määrää lisätään. Lisäksi tiedekunnassa voi olla kokonaan tai osaksi muulla rahoituksella kustannettuja yliopistonlehtorin tehtäviä. Yliopistonlehtorit kohdennetaan pääasiassa oppiaineisiin. Yliopistonlehtorin tehtäviä voidaan kuitenkin julistaa haettavaksi myös laajemmin kilpailtaviksi. Yliopistonlehtorin tehtävä täytetään toistaiseksi. Mikäli lain mukainen määräaikaisuuden peruste on olemassa, voidaan yliopistonlehtoriksi ottaa enintään viiden vuoden määräajaksi.

Tutkijatohtorit

Resurssien vapautuessa perusrahoitusta kohdennetaan merkittävästi pysyviin tutkijatohtorin määräajaksi täytettäviin tehtäviin. Tutkijatohtorin tehtävä on tehtävän luonteen vuoksi aina määräaikainen, yleensä vähintään kaksi mutta aina enintään viisi vuotta. Tutkijatohtorin tehtävään voidaan ottaa henkilö vain erityisestä syystä, mikäli tohtorintutkinnon suorittamisesta on kulunut yli viisi vuotta. Tutkijatohtorit ovat pääsääntöisesti oikeustieteen tutkijatohtoreita, jolloin niitä voivat hakea kaikki oikeustieteen tutkijat.

Tohtorikoulutettavat

Perusrahoituksella ylläpidetään nykyiset tohtorikoulutettavan tehtävät. Valtaosa tohtorinkoulutettavan pysyvistä tehtävistä kohdennetaan oppiaineisiin. Pysyviä määräajaksi täytettäviä tohtorikoulutettavan tehtäviä voidaan lisätä henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Pysyviin, määräajaksi täytettäviin tohtorikoulutettavan tehtäviin otetaan enintään neljän vuoden pituiseksi kaudeksi. Työnohjaajan lausunnon perusteella kauteen voi saada vuoden pidennyksen. Erityisistä syistä pidennys voi olla kahden vuoden pituinen. Tohtorikoulutettavan hakemuksesta pysyvän tohtorikoulutettavan tehtävän määräaikaan dekaani myöntää pidennyksen äitiysloman, vanhempainvapaan, varusmiespalvelun, siviilipalvelun, auskultoinnin tai muun niihin verrattavan syyn vuoksi. Myös hyvin pitkäaikainen sairaus voi olla perusteena pidennykselle.

Lisäksi tiedekunnassa voi olla määräaikaisia, enintään vuoden määräajaksi täytettäviä tohtorinkoulutettavan tehtäviä ensisijassa väitöskirjan viimeistelyä varten siten, kuin dekaani määrärahatilanne huomioon ottaen päättää.

Yhteenveto opetus- ja tutkimushenkilöstön strategisesta määrällisestä tavoitteesta

oppiainekohtaiset professuurit	vähennetään jonkin verran
oikeustieteen professuurit	joitakin
yliopistonlehtorit	lisätään
tutkijatohtorit	useita
tohtorikoulutettavat	jokseenkin ennallaan

9. Ruotsinkielinen opetus

Ruotsinkielinen opetus ja tutkimus turvataan ylläpitämällä yliopistolain ja johtosäännön edellyttämät kolme ruotsinkielistä professuuria, minkä lisäksi ylläpidetään vähintään kolme ruotsinkielistä tohtorikoulutettavan tehtävää. Lahjoitusvaroin ylläpidetään myös muita ruotsinkielisen opetuksen ja tutkimuksen tehtäviä. Tiedekunnalla on Vaasassa kaksikielinen yksikkö, jonka toiminta on suhteellisen vakiintunut, mutta jonka toimintaa on harjoitettu merkittävän alueellisen rahoituksen sekä rehtorin myöntämän erillisrahoituksen turvin. Vaasan toimintaa arvioidaan erillisenä kokonaisuutena, joskin sillä on myös tiettyjä vaikutuksia resurssien käyttöön Helsingissä.

Tiedekuntaa kehitetään aktiivisesti kaksikielisenä opetus- ja tutkimusympäristönä. Rehtorin tiedekunnalle osoittamalle kaksikielisen toiminnan määrärahalle laaditaan käyttösuunnitelma.

10. Hallintohenkilöstö

Hallintohenkilöstön määrää arvioitaessa otetaan huomioon ne uudet hankkeet ja tehtävät, joihin tiedekunta mahdollisesti sitoutuu. Hallinnon kehittämisessä pyritään kustannustehokkuuteen ja henkilöstön tehokkaaseen käyttöön.

Hallinnon organisaatio laitoksettomassa tiedekunnassa käydään läpi ja tehtäväkuvat selkeytetään. Vasta sen jälkeen voidaan arvioida, mitä tämä vaikuttaa hallinnon henkilöstötarpeisiin henkilöstösuunnittelun näkökulmasta.