

19.3.2025

Tenure track -urapolku Tampereen yliopistossa

1. Urapolkumalli

Tampereen 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. Rekrytointien tavoitteena on rekrytoida paras mahdollinen henkilö tehtävään yliopiston strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tätä ohjeistusta noudatetaan kaikissa professorin tehtävien täytöissä.



*englanninkielistä uravaiheen tarkennetta tulee käyttää silloin, kun sillä on merkitystä, esim. CV

Urapolun ensimmäinen taso on viisivuotinen. Henkilön edetessä ensimmäiseltä tasolta toiselle tasolle työsuhte muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi. Toinen taso on viisivuotinen silloin, kun henkilö rekrytoidaan suoraan toiselle tasolle. Kolmas taso on toistaiseksi voimassa.

Yliopisto sitoutuu urapolulle rekrytoituun henkilöön ja tarjoaa mahdollisuuden edetä toistaiseksi voimassa olevaan professorin tehtävään. Esihenkilö ja dekaani sopivat hänen kanssaan kirjallisesti kullekin tasolle selvät tavoitteet, joiden toteutumista esihenkilö ja dekaani tukevat ja seuraavat aktiivisesti urapolun ajan. Yhteisesti sovittujen tavoitteiden saavuttamatta jääminen voi johtaa tenure track -urapolun päättämiseen. Urapolulle rekrytoidaan pääsääntöisesti

19.3.2025

avoimella kansainvälisellä haulla. Urapolulle valitaan potentiaalisin hakija, jolla on mahdollisuus edetä professoriksi kansainväliselle huipputasolle tai joka on jo tieteenalallaan kansainvälisesti tunnustettu. Kutsuminen professorin tehtävään on perustelluista syistä mahdollista. Poikkeuksellisesti ansioitunut tutkija (esim. ERC rahoituksen saanut) voidaan kutsua myös urapolun muille tasoille silloin kun se tukee tiedekunnan strategiaa.

2. Strateginen henkilöstösuunnittelu ja tehtävien allokointi

Yliopiston strateginen henkilöstösuunnittelu on yliopiston arvojen ja tavoitteiden mukaista, pitkälle tähtäävää, vastuullista ja kestävää. Suunnittelu perustuu yliopiston strategiaan, yliopiston tutkimus- ja koulutusstrategioihin ja tiedekuntien henkilöstösuunnitelmiin, joita päivitetään vuosittain osana sisäisiä neuvotteluja. Tehtäviin rekrytoidaan pääsääntöisesti vuosittaiseen toiminta- ja taloussuunnitelmaan sisältyvän henkilöstösuunnitelman mukaisesti.

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

Yliopiston johto käsittelee vuosittain tenure track -tehtävien allokointia tiedekuntien tekemien esitysten pohjalta osana vuosisuunnittelua. Tenure track -tehtävien rekrytointien aloittamiseen täytyy olla rehtorin hyväksyntä.

3. Tehtäviin rekrytoiminen

Yliopisto on sitoutunut tutkimuksen vastuulliseen arviointiin, joten rekrytoinneissa sovelletaan näitä periaatteita. Tampereen yliopisto on allekirjoittanut tutkimuksen vastuullista arviointia ohjaavan sopimuksen Agreement on Reforming Research Assessment ja sitoutunut vastuullisen tutkijanarvioinnin kansalliseen suositukseen, tutkijoiden eurooppalaiseen peruskirjaan ja säännöstöön tutkijoiden työhönotosta.

Tiedekunta käynnistää rehtorin hyväksymän rekrytoinnin. Haku voidaan avata yhden tai useamman urapolun tason tehtävänä. Avoinna olevat urapolun tasot ilmoitetaan hakukohtaisesti. Hakija ilmoittaa hakiessaan mille urapolun tasolle hän on hakemassa. Hakija voi hakea vain yhdelle tasolle. Mikäli valmisteluryhmä katsoo, että hakija kuuluisi toiselle uraportaalille voi se pyytää hakijalta suostumusta siirtää hänet arvioitavaksi eri kategoriaan. Hakijaa pyydetään nimeämään hakemuksessaan myös kaksi suositteelijaa.

19.3.2025

Valmisteluryhmän puheenjohtajana toimii pääsääntöisesti dekaani tai hänen nimeämäänsä varadekaani tai yksikön päällikkö. Perustelu siitä, miksi dekaani ei toimi valmisteluryhmän puheenjohtajana tulee kirjata valmisteluryhmän nimeämispäätökseen. Dekaanin nimeää valmisteluryhmän tehtävän täyttämistä, kutsumenettelyä tai etenemisarviointia valmistelevaan. Valmisteluryhmään kuuluu puheenjohtajan lisäksi pääsääntöisesti professoritasoisia jäseniä (3–5) sekä tiedekunnan HR edustaja sihteerinä. Dekaanilla on läsnäolo- ja puheoikeus valmisteluryhmän kokouksissa, haastatteluissa ja soveltuvuusarviointeihin liittyvissä tilaisuuksissa myös silloin, kun hän ei toimi valmisteluryhmän puheenjohtajana. Valmisteluryhmään suositellaan valittavaksi vähintään yksi tiedekunnan ulkopuolinen jäsen, joka voi edustaa yliopiston toista tiedekuntaa tai yliopiston ulkopuolista organisaatiota. Valmisteluryhmiin valitaan mahdollisuuksien mukaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden mukaisesti tasapuolisesti eri sukupuolta edustavia henkilöitä.

Valmisteluryhmän tehtävänä on valmistella hakuilmoituksen sisältö, päättää haettavan tehtävän profiili ja valinnan kriteerit, valita käytettävät rekrytointikanavat, kartoittaa potentiaalisia hakijoita, ja markkinoida aktiivisesti hakua omissa verkostoissaan. Rekrytoinnin valmistelussa noudatetaan vastuullisen tutkijanarvioinnin periaatteita. Haku on avoin ja pääsääntöisesti kansainvälinen. Rekrytoiva tiedekunta levittää aktiivisesti tietoa hausta myös omia verkostojaan hyödyntäen.

Rekrytoitaessa tenure track -urapolkumallin tehtäviin käytetään aina ulkoisia asiantuntijoita kärkihakijoiden tieteellisen tai taiteellisen osaamisen arvioimiseksi. Kärkihakijoiden tieteellisistä tai taiteellisista ansioista pyydetään arvio vähintään kahdelta kansainvälisesti ansioituneelta professorilta tai vastaavat tieteelliset ansiot omaavalta henkilöltä. Dekaanin nimeää asiantuntijat valmisteluryhmän ehdotuksesta. Asiantuntijoiden valinnassa noudatetaan tasapuolisuutta ja huomioidaan mahdollisuuksien mukaan sukupuolten tasa-arvo.

Valmisteluryhmän ja asiantuntijoiden esteellisyyteen sovelletaan hallintolain 27-29 §:ä. Esteellisyyden arvioinnista rekrytoinneissa on ohjeistettu Tampereen yliopistossa erikseen. Hakijoille, jotka on valittu rekrytointiprosessissa short-listalle (kärkihakijat) ilmoitetaan valmisteluryhmän kokoonpano, haastattelijat ja ulkopuoliset asiantuntijat. Kärkihakijoille varataan tilaisuus lausua käsityksensä valmisteluryhmän ja asiantuntijoiden mahdollisesta esteellisyydestä.

Valmisteluryhmä haastattelee potentiaalisimmat hakijat. Haastatteluun voi sisältyä tutkimustyön esittely. Rekrytointiprosessissa voidaan käyttää videohaastattelua. Potentiaalisimpien hakijoiden opetusosaaminen arvioidaan.

19.3.2025

Valmisteluryhmä voi rajata hakijajoukkoa perustellusta syystä niin, että ulkoinen arviointi pyydetään pääsääntöisesti vähintään kolmesta hakijasta. Asiantuntijoita pyydetään antamaan enintään kuuden viikon määräajassa kirjallinen lausunto hakijoiden tieteellisestä tai taiteellisesta ansioituneisuudesta kyseiseen tehtävään. Asiantuntijaa voidaan pyytää asettamaan hakijat keskenään järjestykseen urapolun tasoittain. Valmisteluryhmä voi järjestää halutessaan tapaamisen asiantuntijoiden kanssa.

Valmisteluryhmä tekee perustellun esityksen siitä, kuka tehtävään tulisi valita. Dekaanin kuulee tiedekuntaneuvostoa valintaesityksestä ja tekee esityksen rehtorille myös silloin, kun ei itse toimi puheenjohtajana. Valintaesitykseen tulee kirjata dekaanin rooli rekrytointiprosessissa. Rehtori voi pyytää tarkennuksia valintaesitykseen tai palauttaa asian uudelleen valmisteluun. Jos rehtori hyväksyy esityksen, henkilölle valmistellaan työsopimus, jonka rehtori allekirjoittaa. Mikäli valittu henkilö ei ota tehtävää vastaan, valmisteluryhmä voi tehdä uuden perustellun esityksen rehtorille tai esittää tehtävän täyttämättä jättämistä.