

Luonnontieteellisen keskusmuseon henkilöstösuunnitelma 2011-2015

1. Henkilöstösuunnitelman lähtökohta ja tavoite

Helsingin yliopiston henkilöstöpoliittisen ohjelman 2010-2012 tavoitteena on turvata yliopistolle sen strategian mukainen laadukas, yliopiston perustehtäviä — tutkimusta, opetusta ja yhteiskunnallista vuorovaikutusta — tukeva sekä henkilöstön moninaisuuden huomioiva ja henkilöstön yhteisöllisyyttä edistävä henkilöstöpolitiikka. Yksiköiden tulee ottaa huomioon henkilöstöpoliittisen ohjelman periaatteet, viedä ne käytännön tasolle ja toteuttaa niitä omalta osaltaan laatiessaan henkilöstösuunnitelmia sekä rekrytoidessaan ja perehdyttäessään henkilöstöä.

Tällä henkilöstösuunnitelmalla Luonnontieteellinen keskusmuseo (LTKM) toteuttaa henkilöstöpoliittista ohjelmaa painottaen sen tavoitteita omia ydintehtäviään parhaiten tukevalla tavalla. LTKM:n edellinen henkilöstösuunnitelma laadittiin vuonna 2008 kaudelle 2009-2012. Suunnitelma laadittiin vanhan yliopistolain ja HY:n edellisen strategian aikana, mistä syystä sen lähtökohdat ovat osin vanhentuneita. Toisaalta suunnitelman henkilöstörakenteeseen liittyvät yksilöidyt tavoitteet on pääosin saavutettu. Näistä syistä on tarpeen laatia perusteiltaan ja tavoitteiltaan kokonaan uudistettu henkilöstösuunnitelma.

Yliopistolain mukaan LTKM vastaa luonnontieteellisten kansalliskokeelmien säilyttämisestä, kartuttamisesta ja näytteillepanosta sekä näihin liittyvästä tutkimuksesta ja opetuksesta. Johtosäännön mukaan LTKM:n tulee tämän lisäksi tehdä erityisaloihinsa liittyvää tutkimusta, toimia laaja-alaisena ajoitusmenetelmien osaajana, toimia alansa asiantuntijana erityisesti ympäristöhallinnon tukena, harjoittaa luonnontieteellistä neuvonta-, valistus- ja julkaisutoimintaa, tarjota kokoelmiaan erityisesti eläintieteen, geologian sekä kasvi- ja sienitieteen tutkimuksen ja opetuksen käyttöön Helsingin yliopistossa sekä koordinoida Suomen luonnontieteellisten museoiden ja kasvitieteellisten puutarhojen tutkimus- ja tallennustoimintaa ja ympäristönseurantaa.

LTKM:n tavoiteohjelmassa vuosille 2010-2012 on viisi kehittämiskohdetta: (1) strategisen johtamisen ja toiminnan suunnitelmallisuuden kehittäminen; (2) seurantojen ja digitoinnin kehittäminen sekä koordinoiminen laitoksen tasolla; (3) yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen kehittäminen; (4) yhteisten tukipalveluiden kehittäminen; sekä (5) opetuksen kehittäminen.

Henkilöstösuunnitelman tavoite on tukea LTKM:n perustehtävien toteuttamista tehokkaasti ja laadukkaasti sekä tukea strategisten kehittämiskohteiden tavoitteiden saavuttamista.

Henkilöstösuunnitelma sisältää yksilöityjä tavoitteita, joiden saavuttaminen ei ole mahdollista vuoden 2012 loppuun mennessä, mistä syystä se laaditaan seuraavankin suunnittelukauden kattavaksi. Suunnitelmaa kuitenkin päivitetään laitoksen tavoiteohjelman päivittämisen yhteydessä vuonna 2012.

2. Laitoksen organisaatio ja sen kehittäminen

LTKM:n organisaatiota on viime vuosina kehitetty siten, että laitoksen sisäisten hallinnollisten kokonaisuuksien – yksikköjen – lukumäärää on vähennetty kuudesta neljään ja organisaatiota on madallettu poistamalla yksikköjen sisäiset osastot. Samalla toiminta on organisoitu tiimeihin, ja koko laitosta on pyritty integroimaan yhdeksi toiminnalliseksi kokonaisuudeksi. Kaikkia organisatorisella muutoksella haettuja etuja ei ole vielä saavutettu. Tällä henkilöstösuunnitelmalla tuetaan aloitettua kehitystä ja syvennetään integraatiota.

Laitoksen tiimirakenne ja tiimien välinen työnjako on kuvattu johtokunnan 20.9.2010 hyväksymässä työjärjestyksessä siinä muodossa, kuin ne olivat työjärjestyksen tullessa voimaan. Työjärjestyksessä on laitoksen johtajalle varattu mahdollisuus voimassaolevan tavoiteohjelman sallimissa rajoissa perustaa, yhdistää, järjestää uudelleen tai lakkauttaa tiimejä, ja yksikönjohtajalle mahdollisuus muuttaa tiimien välistä työnjakoa. Tässä henkilöstösuunnitelmassa linjataan kuitenkin tiimikohtaiset henkilöstökehittämistavoitteet lähtien työjärjestyksen tiimi- ja työnjaosta.

Kunkin tiimin muodostavat laitokseen vakinaisessa työsuhteessa oleva sekä mahdollinen muin järjestelyin laitoksessa työskentelevä opetus- ja tutkimushenkilöstö ja muu henkilöstö. Henkilö voi tarvittaessa kuulua useampaan tiimiin. LTKM:n organisaation kehittämisen keskeisiä tavoitteita ovat olleet työn tasaisempi jakautuminen ja työmäärien kohtuullisuus. Siksi tiimirakennetta ei ole tarkoitettu staattiseksi. Erityisesti henkilöiden tilapäinen työskentely muussa kuin omassa tiimissään on monessa tilanteessa tarkoituksenmukaista. Tilapäinen siirtyminen voi myös ylittää yksikkörajat. Tällä henkilöstösuunnitelmalla tuetaan tällaista joustavuutta. Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on kuitenkin tiimiorganisaatio, ja tiimien kokoonpanot ja niiden kehittämistarpeet kuvataan tässä suunnitelmassa (kohta 4).

3. Laitoksen henkilöstörakenne ja sen kehittäminen

3.1 Opetus- ja tutkimushenkilöstö

LTKM:ssa on opetus- ja tutkimushenkilöstöä nimikkeillä johtaja, laboratorionjohtaja, osastonjohtaja (poistuva nimike), yli-intendentti ja intendentti sekä (erityisesti täydentävällä rahoituksella palkattuna) yliopistossa laajemmin käytetyillä nimikkeillä yliopistotutkija, erikoistutkija (poistuva nimike), tutkija (poistuva nimike), tutkijatohtori, tohtorikoulutettava ja projektitutkija. Helsingin yliopisto on 1.1.2007 ottanut käyttöön opetus- ja tutkimushenkilöstön 4-portaisen virkarakenteen. Siinä yli-intendentti on sijoitettu ylimmälle portaalle 4, jolla ovat myös professorit ja tutkimusjohtajat, ja intendentti portaalle 3, jolla ovat myös yliopistonlehtorit ja yliopistotutkijat.

Yliopiston palkkausjärjestelmässä (YPJ) palkkaus määräytyy tehtävälle määritetyn vaativuustason ja henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella; nämä oletetaan vertailukelpoisiksi läpi yliopiston. Neliportaisen järjestelmän, vaativuustasojen, ja vastuullisen tutkijan aseman välille on määritelty yhteydet, mutta LTKM:n nykyisin soveltama käytäntö ei kaikin osin vastaa ohjeistusta, vaan tehtävien vaativuustasot poikkeavat joiltakin osin virkarakennemallin edellyttämistä.

LTKM:n laboratorionjohtaja ja osastonjohtajat on nykyisin määritetty porrasta 4 vastaavaan vaativuusluokkaan (8). Sen sijaan yli-intendenttien ja intendenttien vaativuustasot ovat pitkälti virkarakennemallia alempia.

Vallitseva tilanne on epäkohta henkilöstön tasavertaisen kohtelun näkökulmasta. Lisäksi HY:n henkilöstöpoliittinen ohjelma tunnistaa yhdeksi yliopiston keskeiseksi haasteeksi menestymisen kilpailussa parhaasta työvoimasta niin kotimaassa kuin kansainvälisesti. LTKM:ssa vallitseva tehtävien vaativuus- ja palkkatasojen aliluokittelu HY:n yleiseen linjaan nähden heikentää LTKM:n mahdollisuuksia kilpailla pätevästä henkilöstöstä niin muiden työnantajien kuin HY:n muiden yksikköjenkin kanssa.

Tilanne korjataan seuraavasti:

- Yli-intendenttien tehtävien vaativuustasot arvioidaan uudelleen ja nostetaan tarvittaessa tasolle 8 (tai ylemmäs; nyk. pääsääntöisesti 7). Intendentuurien vaativuustasot puolestaan arvioidaan tasoille 5-7 (nyk. 5-6).
- Yli-intendentuurien lukumäärää vähennetään ja intendentuurien lukumäärää vastaavasti lisätään resurssien sallimissa rajoissa. Tavoitteena on, että kussakin tutkimus- ja kokoelmatyötä tekevässä tiimissä on pääsääntöisesti vain yksi yli-intendentti. Muutos toteutetaan eläköitymisten tai muiden irtisanoutumisten kautta, ei henkilöstön nimikkeiden muutoksilla eikä irtisanomisilla.
- Palkkatasojen muutokset tehdään asteittain ja siten, että kokonaiskustannustaso ei merkittävästi nouse.

LTKM:n opetus- ja tutkimushenkilöstö painottuu virkahierarkian tasoille 3 ja 4, vaikka projektien täydentävällä rahoituksella palkattu nuorempi henkilöstö (tohtorikoulutettavat ja tutkijatohtorit) otetaan huomioon. Dynaamisen tutkimusyhteisön saavuttamiseksi ja laitoksen ydinalojen jatkuvuuden varmistamiseksi olisi edullista lisätä tasojen 1 ja 2 henkilöstöä. Siksi tutkitaan yhteistyössä rehtorin kanslian henkilöstöasioiden kanssa mahdollisuutta ottaa intendentuurien rinnalle ja osin niiden sijaan käyttöön budjettivaroin kustannettuja, määräaikaista tohtorikoulutettavan ja/tai tutkijatohtorin paikkoja. Tähän liittyen tutkitaan myös mahdollisuutta soveltaa LTKM:ssa HY:n käyttöön ottamaa vakinaistamispolkujärjestelmää.

3.2 Muu henkilöstö

LTKM:n henkilöstöstä suurin osa on muuta kuin opetus- ja tutkimushenkilöstöä. Tämä on tarkoituksenmukainen tilanne, joka johtuu laitoksen moninaisista tehtävistä, ja se tukee laitoksen ydintehtävien tehokasta toteuttamista.

Erilaisista historiallisista syistä johtuen LTKM:ssa on syntynyt tilanteita, joissa muun henkilöstön tehtävissä työskentelee henkilöitä, joiden koulutustaso on tehtävien edellyttämää merkittävästi korkeampi. Tulevissa muun henkilöstön rekrytoinneissa painotetaan erityisesti tehtävän vaativuustason mukaista koulutus- ja osaamistasoa, mikä parhaiten mahdollistaa tehokkaan keskittymisen toimenkuvan mukaisiin työtehtäviin jatkossa. Samalla otetaan kuitenkin huomioon, että LTKM:ssa monet muun henkilöstön työtehtävät edellyttävät merkittävää substanssiosaamista, mikä nostaa tehtävän vaativuustaso ja tältä osin perustelee koulutetun henkilöstön rekrytoimista. Rekrytointitilanteissa harkitaan tarkoin tehtävien vaativuustaso ja niiden menestyksellisen hoitamisen vaatima koulutustaso, ja rekrytoitavan henkilön valinta perustuu näihin.

Muun henkilöstön vähemmän erityisosaamista vaativien tehtävien osalta painotetaan henkilöstön liikkuvuutta tiimien ja myös yksiköiden ja toimipisteiden välillä. Toimenkuvia ja henkilöstön osaamista kehitetään tukemaan tätä tavoitetta. Tehtäessä uusia rekrytointeja tällaisiin tehtäviin pääsääntöiseksi lähtökohdaksi otetaan työtehtävien sijoittuminen useampaan kuin yhteen tiimiin.

Suurissa kokoelmia hoitavissa yksiköissä (eläintieteen ja kasvitieteen yksiköt) erityistä huomiota on kiinnitettävä teknisen kokoelmanhoitohenkilöstön tehokkaaseen käyttöön. Tämä vaatii suunnitelmallista ja omistautunutta työnjohtoa ja muuta esimiestyötä. Nykyisessä tiimirakenteessa ongelmana voi olla opetus- ja tutkimushenkilöstön rajallinen mahdollisuus panostaa esimiestyöhön tieteellisten tehtävien rinnalla. Siksi tutkitaan mahdollisuutta järjestää henkilöstön työnjohto uudelleen soveltaen joissakin ulkomaisissa kokoelmissa käytettyä Collection Manager –kategoriaa (suom. esim. "kokoelmapäällikkö"). Tällainen tehtävä vastaisi osassa tiimejä olevia päällikötehtäviä (mm. ylikonservaattori, näyttelypäällikkö, ylipuutarhuri). Tekninen kokoelmanhoitohenkilöstö voitaisiin mahdollisesti järjestää omiksi tiimeikseen, joiden vetäjinä toimisivat kokoelmapäälliköt. Nämä tiimit vastaisivat yksikön kaikkien kokoelmien teknisestä hoidosta mukaan lukien tietyt muut tehtävät, kuten esimerkiksi ulkomaisten tutkijavieraiden vierailujen järjestelyt, yhteistyössä taksonikohtaisten tieteellisten tiimien kanssa.

Koko LTKM:n henkilöstön keskimääräiset suoritusarviotasot ovat selvästi yliopiston keskitason alapuolella. Tämä on YPJ:ää sisään ajettaessa vallinneen taloudellisen tilanteen aiheuttama vääristymä, ei todellisuutta kuvaava tilanne. Ongelma on tunnistettu laitoksen nykyisessä tavoiteohjelmassa. Suunnittelukauden aikana vääristymää korjataan asteittain.

4. Tiimien kokoonpanot ja niiden kehittäminen

LTKM:n henkilöstösuunnittelu on dynaamista ja se varmistaa tiimien ja museon kokonaisuosaamisen tehtävien menestykselliseksi hoitamiseksi. Tiimien vahvuus ja henkilöstörakenne ja resurssien kohdentaminen tiimeihin pyritään optimoimaan tiimien tehtäväkentän perusteella toimintalähtöisiä muutostarpeita avoimesti arvioiden.

4.1 Ajoitusyksikkö

Ajoitustiimi tekee ajoituksia ja niihin liittyvää tutkimusta, antaa yliopistotason opetusta alallaan, harjoittaa alansa neuvonta-, valistus- ja julkaisutoimintaa, osallistuu alansa kansallisiin ja kansainvälisiin tutkimus- ja infrastruktuurihankkeisiin sekä toimii alansa asiantuntijana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana.

Tiimiin kuuluu laboratorionjohtaja, erikoistutkija, tutkija, tutkimusteknikko, preparaattori, laboratoriomestari ja toimistos sihteeri sekä täydentävällä rahoituksella palkattu henkilöstö.

Kehittämistavoitteet: Tiimin toimintaa kehitetään suuntaan, joka tukee ajoitus- ja isotooppimääritystarpeiden kasvua ja mahdollistaa akkreditoitua määritykset tulevaisuudessa. Tässä olennaisena osana on dokumentoinnin, tiedonhallinnan, laatujärjestelmän sekä näkyvyyden kehittäminen. Tiimistä jää suunnittelukauden aikana eläkkeelle erikoistutkija. Vapautuvilla resursseilla rekrytoidaan tiimiin henkilöstöä ottaen huomioon edellä mainitut kehittämistarpeet. Yksi mahdollisuus on vakinaistaa pitkään

lyhyillä määräaikaisilla sopimuksilla tiimissä työskennellyt henkilö; vaihtoehtoisesti hänelle tarjotaan tutkijatohtorin tointa. Lisäksi tiimi hakee aktiivisesti täydentävää rahoitusta toiminnan ylläpitämiseen ja edistämiseen.

4.2 Eläintieteen yksikkö

Eläinkuntatiimi vastaa eläinkokoelmista muutoin kuin hyönteisten osalta, osallistuu tietokantatyöhön näiden ryhmien osalta, tutkii näitä ryhmiä ja kartoittaa niiden esiintymistä Suomessa, antaa yliopistotason opetusta alallaan sekä toimii alansa asiantuntijana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana.

Tiimiin kuuluu kolme yli-intendenttiä, yksi intendentti ja neljä museomestaria sekä täydentävällä rahoituksella palkattu henkilöstö.

Kehittämistavoitteet: Tiimistä jää suunnittelukauden aikana eläkkeelle yksi intendentti ja yksi yli-intendentti. Intendentin tilalle rekrytoidaan vuoden sisällä eläköitymisestä selkärankaisten tai muiden selkärangattomien kuin hyönteisten systematiikkaan tai biogeografiaan erikoistunut intendentti. Ennen intendentin rekrytoimista varoja kohdistetaan nilviäisasiantuntijan palkkaamiseen luonnonsuojelualueilta kerätyn aineiston määrittämiseksi ja kokoelmiin viemiseksi sekä näyttelyiden rakentamisen aikana kertyneen tieteellisten selkärankaisnäytteiden suman purkamiseen projekteina. Yli-intendentin tilalle rekrytoidaan viivytyksettä eläköitymisen jälkeen intendentti, jonka alaksi täsmennetään selkärankaisten tai muiden selkärangattomien kuin hyönteisten systematiikka tai biogeografia riippuen edellisen intendentin rekrytoinnin tuloksesta. Lisäksi tiimi hakee aktiivisesti täydentävää rahoitusta tutkimusryhmien perustamiseen/kasvattamiseen.

Hyönteistiimi 1 vastaa perhos- ja kovakuoriaiskokoelmista, osallistuu tietokantatyöhön näiden ryhmien osalta, tutkii näitä ryhmiä ja kartoittaa niiden esiintymistä Suomessa, antaa yliopistotason opetusta alallaan sekä toimii alansa asiantuntijana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana.

Tiimiin kuuluu kaksi yli-intendenttiä, yksi intendentti ja kaksi museomestaria sekä täydentävällä rahoituksella palkattu henkilöstö.

Kehittämistavoitteet: Tiimistä jää suunnittelukauden aikana eläkkeelle yksi intendentti. Intendentin tilalle rekrytoidaan ensi vaiheessa teknistä henkilökuntaa hankkeeseen, jossa muutto väliaikaistiloista Pohjoiselle Rautatiekadulle saadaan vietyä hyönteiskokoelmien osalta loppuun. Intendentin tilalle rekrytoidaan kahden vuoden kuluessa eläköitymisestä hyönteisiin erikoistunut intendentti. Lisäksi tiimi hakee aktiivisesti täydentävää rahoitusta tutkimusryhmien perustamiseen/kasvattamiseen.

Hyönteistiimi 2 vastaa hyönteiskokoelmista muutoin kuin perhosten ja kovakuoriaisten osalta, osallistuu tietokantatyöhön näiden ryhmien osalta, tutkii näitä ryhmiä ja kartoittaa niiden esiintymistä Suomessa, antaa yliopistotason opetusta alallaan sekä toimii alansa asiantuntijana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana.

Tiimiin kuuluu yksi osastonjohtaja, kolme intendenttiä, kaksi museomestaria ja laboratoriopäällikkö sekä täydentävällä rahoituksella palkattu henkilöstö.

Kehittämistavoitteet: Tiimi hakee aktiivisesti täydentävää rahoitusta tutkimusryhmien perustamiseen/kasvattamiseen.

Seurantatiimi vastaa seurantatutkimusten organisoinnista ja tulosten tiedottamisesta, osallistuu tietokantatyöhön aineistojensa osalta, tekee seurantoihin liittyvää tutkimusta, antaa yliopistotason opetusta alallaan, toimii alansa asiantuntijana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana erityisesti yhteistyössä ympäristöhallinnon kanssa sekä organisoii ja kehittää Suomessa tapahtuvaa lintujen rengastusta ja edustaa Suomea alan kansainvälisessä yhteistyössä.

Tiimiin kuuluu yksi yli-intendentti, yksi intendentti, yksi suunnittelija, kolme kokoaikaista ja kaksi osa-aikaista museomestaria, yksi osa-aikainen projektitutkija ja yksi toimistos sihteeri sekä täydentävällä rahoituksella palkattu henkilöstö.

Kehittämistavoitteet: Tiimistä on irtisanoutunut yli-intendentti, joka oli työstä vapautettu akatemiatutkijan toimen takia. Sijaisen työsopimus päättyi 31.7.2014. Uuden seuranta-aineistojen hyödyntämiseen tutkimuksessa erikoistuneen yli-intendentin rekrytointi toteutetaan siten, että työsopimus astuu voimaan sijaisuuden päättyessä. Seurantojen tietokantajärjestelmät on kehitetty pitkän ajan kuluessa lähes ilmaisoin yhteistyöratkaisuin ja niiden ylläpito ja edelleen kehittäminen täytyy siirtää suunnittelukauden aikana laitoksen omalle vastuulle. Suunnittelukauden aikana pyritään tietohallintotiimiin rekrytoimaan monivuotiseen hankkeeseen ammattimainen tietojärjestelmäasiantuntija, joka koordinoi

seurantajärjestelmien siirtoa museon ylläpidettäväksi ja tukee koko laitoksen työskentelyä. Seurantatiimi osallistuu hankkeeseen aktiivisesti. Tiimi lisää seuranta-aineistojen pohjalta tehtävää tutkimusta ja osallistuu aktiivisesti muiden tutkimuslaitosten yhteishankkeisiin, joissa käytetään LTKM:n keräämiä seuranta-aineistoja. Tiimi hakee aktiivisesti täydentävää rahoitusta tutkimusryhmien kasvattamiseen. Lisäksi tiimi tutkii mahdollisuuksia seurantojen suunnittelemiseen, rahoittamiseen ja perustamiseen muilla eliöryhmillä.

Lisäksi eläintieteen yksikössä työskentelee kaikkien tiimien työtä tukien kirjastos sihteeri.

4.3 Kasvitieteen yksikkö

Kasvikartoitustiimi vastaa Euroopan ja Suomen putkilokasvikartoituksesta, tekee kartoituksiin liittyvää tutkimusta, antaa yliopistotason opetusta alallaan, osallistuu putkilokasvikokoelmien hoitoon putkilokasvitiimin tukena sekä toimii kiinteässä yhteistyössä seurantatiimin ja tietohallintotiimin kanssa.

Tiimiin kuuluu 2,5 intendentiä ja yksi museomestari.

Kehittämistavoitteet: Tiimin vahvuus vastaa sen perustehtäväkenttää. Tiimillä on kuitenkin tarve kehittää tutkimustoimintaansa, mistä syystä tiimi hakee suunnittelukaudella aktiivisesti täydentävää rahoitusta tutkimusryhmien perustamiseen. Täydentävää rahoitusta haetaan myös perustoimintojen kulujen kattamiseen.

Sammaltiimi vastaa sammalkokoelmista, osallistuu tietokantatyöhön tämän ryhmän osalta, tutkii tätä ryhmää ja kartoittaa sen esiintymistä Suomessa, antaa yliopistotason opetusta alallaan sekä toimii alansa asiantuntijana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana.

Tiimiin kuuluu yksi osastonjohtaja, yksi yliopistotutkija, 1,5 museomestaria sekä täydentävällä rahoituksella palkattu henkilöstö.

Kehittämistavoitteet: Sammaltiimi on varsin pieni vastuualueeseensa nähden. Suunnittelukaudella tutkitaan mahdollisuutta vahvistaa tiimiä yhdellä intendentillä (vrt. sienitiimin ja putkilokasvitiimin kehittämistavoitteita). Lisäksi tiimi hakee aktiivisesti täydentävää rahoitusta tutkimusryhmien perustamiseen/kasvattamiseen.

Putkilokasvitiimi vastaa putkilokasvien herbaariokokoelmista, kasvitieteellisten puutarhojen elävien kasvien kokoelmista, elävien kokoelmakasvien tietokannan jatkuvasta päivittämisestä, tieteellisten kasvikokoelmien välisestä siemenvaihdosta sekä leväkokoelmista, osallistuu tietokantatyöhön näiden ryhmien osalta, tutkii näitä ryhmiä ja osallistuu niiden esiintymisen kartoitukseen Suomessa, antaa yliopistotason opetusta alallaan sekä toimii alansa asiantuntijana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana ja läheisessä yhteistyössä puutarhitiimin kanssa.

Tiimiin kuuluu yksi yli-intendentti, 3,5 intendentiä, 4,5 museomestaria, 0,5 laboratoriapäällikköä ja 0,5 laboratoriomestaria, toimittaja ja 0,5 osastosihteeriä sekä täydentävällä rahoituksella palkattu henkilöstö.

Kehittämistavoitteet: Tiimistä jää suunnittelukauden aikana eläkkeelle laboratoriapäällikkö ja yksi museomestari. Museomestarin tilalle rekrytoidaan puolen vuoden sisällä eläköitymisestä teknistä henkilökuntaa siten, että rekrytointi/-nit tukee/-vat putkilokasvitiimin ja puutarhitiimin toimintaa parhaalla mahdollisella tavalla. Laboratoriapäällikön jäädessä eläkkeelle tarkastellaan yksikön tarve nykyisenkaltaiselle laboratoriotoinnalle sekä mahdollisuutta tuottaa laboratorion tarjoamat tukipalvelut ilman laboratoriapäällikköä. Mikäli päädytään siihen, ettei laboratoriapäällikön rekrytoiminen ole välttämätöntä, kohdistetaan vapautuneet resurssit ensisijaisesti sammaltiimin vahvistamiseen.

Putkilokasvitiimillä on meneillään kokoelmien inventointi ja kunnostushanke. Sen ja siihen palkatun teknisen henkilöstön työsuhteiden päätyttyä tarkastellaan näiden resurssien kohdentamista henkilöstön rekrytointiin kasvitieteen yksikön tiimejä parhaiten tukevalla tavalla. Putkilokasvitiimi hakee suunnittelukauden aikana aktiivisesti täydentävää rahoitusta tutkimusryhmien perustamiseen.

Puutarhitiimi vastaa Kaisaniemen ja Kumpulan kasvitieteellisten puutarhojen elävien kokoelmakasvien hoidosta ja yleisestä puutarhahoidosta sekä kiinteistöjen Unioninkatu 44 ja Jyrängöntie 2 hoidosta siltä osin kuin tämä työ kuuluu laitokselle, osallistuu elävien kokoelmakasvien tietokannan jatkuvaan päivittämiseen ja tieteellisten kasvikokoelmien välisen siemenvaihdon töihin, tekee yhteistyötä puutarha-alan oppilaitosten sekä putkilokasvitiimin ja näyttelytiimin kanssa ja toimii alansa asiantuntijana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana.

Tiimiin kuuluu ylipuutarhuri, puutarhateknikko, kahdeksan puutarhuria, kaksi puutarhatyöntekijää, 0,5 osastosihteeriä sekä kausihenkilöstö.

Kehittämistavoitteet: Tiimin vakinainen vahvuus on riittävä perustehtävien toteuttamiseen muulloin kuin kesäkautena, ja talvikaudella sen henkilöstöresursseja on jo voitu kohdentaa muiden tiimien töiden tukemiseen. Tätä kohdentamista jatketaan ja kehitetään edelleen toimivammaksi suunnittelukauden aikana. Puutarhatiimiin kausihenkilöstön vahvuutena pyritään pitämään noin 50 henkilötyökuukautta, minkä lisäksi tiimiin houkutellessaan aktiivisesti puutarha-alan opiskelijoita työssäoppimisjaksoille sekä otetaan työllistämistoimin sijoitettavaa työvoimaa.

Sienitiimi vastaa sienikokoelmista, osallistuu tietokantatyöhön tämän ryhmän osalta, tutkii tätä ryhmää ja kartoittaa sen esiintymistä Suomessa, antaa yliopistotason opetusta alallaan sekä toimii alansa asiantuntijana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana.

Tiimiin kuuluu kaksi yli-intendenttiä, yksi intendentti, kaksi museomestaria, 0,5 laboratoriopäällikköä ja 0,5 laboratoriomestaria sekä täydentävällä rahoituksella palkattu henkilöstö.

Kehittämistavoitteet: Tiimistä jää suunnittelukauden aikana eläkkeelle yksi yli-intendentti ja laboratoriopäällikkö. Yli-intendentin tilalle rekrytoidaan vuoden sisällä eläköitymisestä sienisystematiikkaan erikoistunut intendentti. Laboratoriopäällikön jäädessä eläkkeelle tarkastellaan yksikön tarve nykyisenkaltaiselle laboratoriotoiminnalle sekä mahdollisuutta tuottaa laboratorion tarjoamat tukipalvelut ilman laboratoriopäällikköä. Mikäli päädytään siihen, ettei laboratoriopäällikön rekrytoiminen ole välttämätöntä, kohdistetaan vapautuneet resurssit ensisijaisesti sammaltiimin vahvistamiseen. Lisäksi tiimi hakee aktiivisesti täydentävää rahoitusta tutkimusryhmien perustamiseen/kasvatamiseen.

Lisäksi kasvitieteen yksikössä työskentelee kaikkien tiimien työtä tukien kirjastosihteeri.

4.4 Yleinen yksikkö

Asiakaspalvelutiimi vastaa näyttely-, valistus- ja tilanvuokraustoimintaa tukevasta asiakaspalvelusta sekä kehittää tähän asiakaspalveluun liittyvän maksullisen toiminnan tehokkuutta ja taloudellisuutta, vastaa opastusvarausjärjestelmästä ja tilanvuokraustoiminnasta sekä avustaa näyttelyiden suunnittelussa ja kehittämisessä.

Tiimiin kuuluu asiakaspalveluvastaava, myymälänhoitaja ja neljä vahtimestaria.

Kehittämistavoitteet: Tiimin vakinainen vahvuus ei riitä tiimin tehtäviin läpi vuoden. Suunnittelukauden aikana vakinaisen henkilöstön määrää pyritään kuitenkin olemaan lisäämättä. Sen sijaan otetaan kausihenkilöstöä tasaamaan työhuippuja sekä käytetään siviilipalvelusmiehiä ja mahdollisuuksien mukaan harjoittelijoita tiimin työn tukemiseen. Erityistä huomiota kiinnitetään tehokkaaseen työvuorosuunnitteluun sekä tiimin henkilöstön liikkuvuuteen eri toimipisteiden välillä, koska tiimin työskentelyalueena on koko laitos.

Geologian tiimi vastaa mineraali-, kivilaji- ja fossiilikokoelmista, osallistuu näihin kokoelmiin kohdistuvaan tietokantatyöhön, tekee geologian ja paleontologian alan tutkimusta, antaa yliopistotason opetusta alallaan, osallistuu Suomen luonnon geologiseen kartoitukseen ja toimii alansa asiantuntijana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana.

Tiimiin kuuluu yli-intendentti, intendentti ja museomestari sekä mahdollinen täydentävällä rahoituksella palkattu henkilöstö.

Kehittämistavoitteet: Geologian tiimi on hyvin pieni tehtäviensä laajuuteen nähden. Suunnittelukaudella tutkitaan mahdollisuutta kehittää tiimiä siten, että vahvuuteen kuuluisi yksi intendentti nykyisten henkilöiden lisäksi. Lisäksi tiimi hakee aktiivisesti täydentävää rahoitusta tutkimusryhmän perustamiseen.

Hallintotiimi vastaa tilinpidosta ja henkilöstöasioista, johtokunnan, johtoryhmän ja johtajan päätösten valmistelusta, kontakteista yliopiston keskushallintoon sekä yhteistyöstä palvelukeskuksen kanssa muilta osin kuin IT-asioissa.

Tiimiin kuuluu hallintopäällikkö, kaksi kokoaikaista osastosihteeriä, yksi puoliaikainen osastosihteeri ja yksi museomestari. Osastosihteerit työskentelevät eri yksiköissä (yksi yleisessä, yksi kasvitieteen ja yksi eläintieteen yksikössä).

Kehittämistavoitteet: Taloudenpidon suunnitteluun ja seurantaan sekä henkilöstöhallintoon liittyvät työt ovat lisääntyneet. Osa tehtävistä on siirtynyt tiiminvetäjien ja koko henkilöstön tehtäviksi, ja johtajistolta

kuluu liikaa aikaa hallinnollisiin rutiinitehtäviin. Nämä eivät ole tavoiteltavia kehityssuuntia. Kehityksen kääntämiseksi hallintotiimin vahvuutta pyritään kasvattamaan suunnittelukauden aikana puolella henkilötyövuodella.

Konservointitiimi konservoi ja valmistaa selkärankaisnäytteitä tieteellisiä kokoelmia varten sekä yhdessä eläinkuntatiimin kanssa hoitaa niitä, valmistaa ja hoitaa pysyviä näyttelykokoelmia yhteistyössä näyttelytiimin kanssa, osallistuu kiertonäyttelyiden valmistamiseen ja antaa luonnontieteellisen alan konservaattorikoulutusta.

Tiimiin kuuluu ylikonservaattori, kaksi konservaattoria ja yksi museoavustaja sekä kolme konservaattorioppilasta.

Kehittämistavoitteet: Konservointitiimin työpanoksesta merkittävä osa on viime vuosina kulunut näyttelyiden uusimistyöhön. Suunnittelukaudella työ painottuu tieteelliseen konservointiin. Konservattoreiden rekrytointi on haasteellista alan työvoimatilanteesta johtuen. Suunnittelukaudella tiimin vakinaisessa vahvuudessa pyritään pitämään ylikonservaattorin ohella 2-3 konservaattoria ja yksi museoavustaja. Lisäksi tiimissä pidetään 1-3 konservaattorioppilasta.

Näyttelytiimi vastaa luonnontieteellisen museon ja mineraalikabinetin näyttelytoiminnasta sekä kasvitieteellisten puutarhojen kokoelmalähtöisestä valistustoiminnasta, järjestää ja ylläpitää pysyviä ja vaihtuvia näyttelyitä eri toimipisteissä, suunnittelee ja toteuttaa näyttelyihin ja kokoelmiin liittyvää opastustoimintaa sekä vastaa valtakunnallisesta kiertonäyttelytoiminnasta.

Tiimiin kuuluu näyttelypäällikkö, kaksi amanuenssia, kaksi suunnittelijaa ja yksi puuseppä.

Kehittämistavoitteet: LTKM:n näyttely- ja valistustoiminta on kasvanut viime vuosina ja kasvaa edelleen, koska yleisölle auki olevia kohteita on lisätty ja niiden kokoa kasvatettu. Tiimin vakinainen vahvuus ei riitä tiimin vastuualueen korkeatasoiseen toteuttamiseen kaikissa yleisökohteissa. Suunnittelukaudella tiimin vahvuutta pyritään kasvattamaan yhdellä suunnittelijalla. Lisäksi tiimiin otetaan mahdollisuuksien mukaan sellaisia harjoittelijoita, jotka tukevat tiimin töitä.

Tietohallintotiimi vastaa IT-asioista, yhteistyöstä yliopiston tietotekniikkatoimen kanssa, tietojärjestelmien kehittämisestä ja ylläpidosta sekä verkkosivujen teknisestä kehittämisestä ja ylläpidosta, ylläpitää Suomessa tavattujen eliöiden nimistötietokantaa yhteistyössä muiden tiimien kanssa, edistää eliölajistoa koskevan tiedon saavutettavuutta ja käyttöä sekä osallistuu alansa kansalliseen ja kansainväliseen verkostoyhteistyöhön. Tiimi on yhdistetty entisistä tietohallintotiimistä ja lajitietotiimistä.

Tiimiin kuuluu tietotekniikkapäällikkö, tietojärjestelmäasiantuntija ja kolme tietotekniikka-asiantuntijaa. Viime vuosina tiimissä on lisäksi säännöllisesti ollut täydentävällä rahoituksella palkattua projektihenkilöstöä.

Kehittämistavoitteet: IT:n, tietojärjestelmien ja tietohallinnon merkitys on viime vuosina kasvanut ja kasvaa edelleen hyvin voimakkaasti kaikkialla, myös LTKM:ssa. LTKM:ön kohdistuu myös voimakasta ulkoista painetta tietojärjestelmien nopeaan kehittämiseen. Järjestelmiä ja IT-ratkaisuja voidaan kehittää projektiluontoisesti, mutta sektorin kasvu vaatii myös lisääntyvää ylläpitopanostusta. Tietohallintotiimillä on vaikeuksia selvittää tiimin lisääntyneistä ja entistä haastavammiksi muuttuneista tehtävistä. Tietohallinnon kehittäminen ja hyvä ylläpito tehostavat muiden tiimien työskentelyä. Tietohallintotiimin oikean vakinaisen vahvuuden arvioiminen pidemmällä aikavälillä on kuitenkin vaikeaa. Suunnittelukauden alussa tiimin vahvuuden kasvattamiseen panostetaan määräaikaisesti: vuosille 2011-2012 tiimiin rekrytoidaan 1-2 määräaikaista tietojärjestelmäsuunnittelijaa tai vastaavaa viimeistelemään Mustikka-tietovaraston käyttöönottoa. Suunnittelukauden aikana tarkennetaan mahdollisten pysyvien panostusten taso. Mahdollinen ratkaisu on myös varata budjettirahoitusta tiimiä tukeviin ulkoistettuihin töihin. Mahdollisuuksien mukaan otetaan sellaisia harjoittelijoita, jotka tukevat tiimin töitä.

Viestintätiimi vastaa sisäisestä ja ulkoisesta tiedottamisesta ja markkinointiviestinnästä, asiakaspalveluiden ja valistustoimintojen markkinoinnista ja yritysyhteistyöstä sekä avustaa näyttelyiden ja valistustoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.

Tiimiin kuuluu laitoksen johtaja, tiedottaja ja markkinointikoordinaattori.

Kehittämistavoitteet: Suunnittelukauden aikana tiimin vahvuutta ei muuteta. Mahdollisuuksien mukaan otetaan sellaisia harjoittelijoita, jotka tukevat tiimin töitä.

5. Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen

HY:n strategisena tavoitteena on olla hyvä työnantaja. Henkilöstöpoliittinen ohjelma painottaa, että kaikissa yksiköissä tulee huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista, kehittää henkilöstön osaamista ja saada henkilöstö tuntemaan yhteisöllisyyttä. Johdolla ja esimiehillä on keskeinen vastuu ohjelman tavoitteiden toteuttamisesta, mutta monet toimenpiteet edellyttävät koko henkilöstön yhteistä vaikuttamista. Esimerkiksi työyhteisön hyvinvointi ja henkilöstön yhteisöllisyyden kokeminen syntyvät parhaiten kaikkien myötävaikutuksella.

5.1 Henkilöstön hyvinvointi

HY on viime vuosien henkilöstöpolitiikassaan kiinnittänyt erityistä huomiota työn tasaisempaan jakautumiseen ja työmäärien kohtuullisuuteen sekä johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen. Työyhteisöjen hyvinvointia koskevat tutkimustulokset painottavat mm. selkeiden tavoitteiden, tasapuolisen esimiestyön, toimivan tiedonkulun ja yhteisöllisyyden merkitystä hyvinvointia lisäävinä tekijöinä.

LTKM:n tavoiteohjelma vuosille 2009–2012 sekä uusi organisaatiomalli, jossa ydintoiminnot järjestetään tiimeihin, antavat erinomaiset mahdollisuudet näiden tavoitteiden saavuttamiseen. Tiimien toimintaa ohjaa ja työtä tavoitteellistaa yksikön johtaja käymällä vuosittaiset kehityskeskustelut tiimeittäin. Tiimit järjestäytyvät itsenäisesti ja vastaavat asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta kollektiivisesti. HY:n strateginen linjaus on, että kaikki opetus- ja tutkimustehtävissä olevat henkilöt osallistuvat sekä tutkimukseen että opetukseen. LTKM:ssa tämän periaatteen johdannainen on, että kokoelmatoimintaa tekevät tiimit vastaavat sekä kokoelma- että tutkimustehtävistä. Tiimit voivat kuitenkin organisoidua siten, että tiimin eri jäsenet keskittyvät ensisijaisesti jompaankumpaan tehtävään; työnjako voi vaihdella periodeittain.

LTKM:ssa toiminnan tavoitteet sovitaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa seuraavasti. Laitoksen johtaja käy henkilökohtaiset kehityskeskustelut yksiköiden johtajien kanssa. Yksiköiden johtajat käyvät kehityskeskustelut tiimikohtaisesti vastuullaan olevien tiimien kanssa. Tiiminvetäjät vastaavat siitä, että tiimit järjestäytyvät ja toimivat tavoitteiden toteuttamisen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Jokaisella on tämän lisäksi halutessaan oikeus henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun lähiesimiehensä kanssa ja lähiesimies voi tarvittaessa kutsua alaisensa henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun; näissä voidaan sopia henkilökohtaisista tavoitteista. Lähiesimiehet kiinnittävät erityistä huomiota alaiensa työhyvinvointiin ja puuttuvat viivytyksettä tilanteisiin, joissa työnantaja voi tarjota tukea.

LTKM:n pääasiallinen sisäinen tiedotuskanava on sähköinen ilmoitustaulu Museoinfo. Sen kehittämistä henkilöstön tarpeita entistä paremmin tukeväksi jatketaan. Museoinfossa myös julkaistaan kasvitieteen yksikön tiedotekoosteita "Kasvis" ja "Botanicum" sekä eläintieteen yksikön vastaavaa sisäistä tiedotetta; nämä on yhdessä todettu tärkeiksi yksiköiden sisäisen yhtenäisyyden ja tiedonkulun vahvistajina. Museoinfon henkilöstölle avointa uutisten kommentointitoimintoa ylläpidetään ja sitä käytetään laitoksen sisäiseen avoimeen keskusteluun.

Jotta henkilöstöllä olisi mahdollisuus osallistua asioiden valmisteluun, järjestetään yhteistoimintamenettelyn mukaisia laitoskokouksia tarpeen mukaan, pääsääntöisesti 4-6 kokousta vuodessa. Tämän lisäksi yksiköt järjestävät koko yksikön käsittäviä kokouksia yksikönjohtajan harkinnan mukaan pääsääntöisesti 4-8 kokousta vuodessa. Tiimit sopivat keskuudessaan parhaista yhteistyön ja kommunikation käytännöistä.

LTKM:n henkilöstön yhteisöllisyyden kokemuksen tukemista jatketaan vuosittaisella koko laitoksen joulujuhlalla. Myös muuta virkistystoimintaa, esimerkiksi laitoksen yhteisiä liikuntavuoroja, tuetaan mahdollisuuksien mukaan. Laitoksen tavoiteohjelmaa 2013-2016 valmisteltaessa järjestetään yhteinen kehittämisspäivä tai vastaava. Vuonna 2010 järjestetty tutkimusseminaari, joka tuki sekä tutkimuksen kehittämistä että yhteisöllisyyttä, uusitaan 2-3 vuoden välein. Tutkitaan yhteisöllisyyden, tiedonkulun ja osaamisen vahvistamisen kannalta parhaita ratkaisuja laitoksen ja/tai yksiköiden yhteisten säännöllisten seminaarien tai kollokvioiden järjestämiseksi.

5.2 Henkilöstön osaaminen

Henkilöstö on LTKM:n tärkein voimavara, ja laitoksen työn tulokset ja niiden laatu ovat suoraan riippuvaisia henkilöstön osaamisesta. HY:n henkilöstöpolitiikassa kaikkien henkilöstöryhmien osaamisen jatkuva ylläpito ja kehittäminen ovat keskeisessä asemassa.

HY:n strategiassa painotetaan kansainvälisyyden lisäämistä. Tämä heijastuu monelta osin myös henkilöstöpoliittisen ohjelman sisältöön. Henkilöstöä mm. rohkaistaan kansainväliseen liikkuvuuteen. Opetus- ja tutkimushenkilöstön osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä ensiarvoisen tärkeitä ovat kansainväliset tieteelliset kongressit. LTKM:ssa tavoitteena on, että jokainen opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluva osallistuu vuosittain alansa kongressiin. Laitoksen matkabudjetissa pyritään kattamaan merkittävä osa tästä aiheutuvista kustannuksista, joskin tavoitteen saavuttaminen vaatii myös aktiivista täydentävän rahoituksen hankintaa. Myös pidempiaikaisiin kansainvälisiin vierailuihin (esim. tutkija- ja opettajavaihtoon) kannustetaan ja niiden toteuttamista tuetaan joustavin työjärjestelyin.

Tieteellisten kokoelmien hoitoon tai niiden valistustoimintaan liittyviin kongresseihin kannustetaan myös muuta henkilöstöä osallistumaan. Erityisesti osallistutaan aktiivisesti hankkeen *Extended cooperation between natural history museums in the Nordic-Baltic region* ajalla 08/2010 – 08/2012 järjestämään koulutukseen. Erityisesti puutarha- ja putkilokasvitiimien jäseniä kannustetaan osallistumaan Itämeren alueen kasvitieteellisten puutarhojen käynnistämään henkilöstövaihtoon.

Koko henkilöstöä kannustetaan osallistumaan HY:n järjestämään henkilöstökoulutukseen lähtökohtana, että tarpeellisille kursseille voi aina osallistua lähiesimiehen kanssa sopimalla. Esimiesasemassa olevien välttämättömiin työtehtäviin kuuluu hankkia riittävä esimiestyön osaaminen henkilöstökoulutuksen avulla. HY:n henkilöstöpoliittisen ohjelman tavoitteena on mahdollistaa resurssien vähittäinen siirtäminen opetus- ja tutkimustoimintaan mm. hallinto- ja tukihenkilöstön ammattitaidon kehittämisen avulla. LTKM:n yleisen yksikön tiimit, erityisesti hallintotiimi, toteuttavat tätä pyrkimystä ylläpitämällä ja kehittämällä omaa osaamistasoaan muuttuvassa yliopistossa. Mahdollisuuksien mukaan järjestetään laitoksen omin resurssein tarpeellista koulutusta sellaisista aiheista, joita HY:n henkilöstökoulutus ei kata.

6. Rekrytointien toteuttaminen

6.1 Yleiset linjaukset

HY on yksi työnantaja. Työntekijän palkkaamisessa yliopiston palvelukseen sovelletaan yhteistä henkilöstöpolitiikkaa riippumatta siitä, mihin yksikköön ja millä rahoituksella henkilö palkataan. Jokainen työntekijä rekrytoidaan HY:ön, ei yksittäiseen projektiin tai hankkeeseen. Henkilöstön ottaminen perustuu lähtökohtaisesti yksikön henkilöstösuunnitelmaan. Henkilöstön ottamisessa sovellettavasta menettelystä ja tehtävien edellyttämistä kelpoisuusvaatimuksista määrätään yliopiston johtosäännössä ja rehtorin kanslian ohjeissa, minkä lisäksi hakijoiden kohtelussa on otettava huomioon tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säännökset. Rekrytoinnit toteutetaan pääsääntöisesti julkisen haun kautta. Henkilöstösuunnitelman mukaiset rekrytoinnit pyritään toteuttamaan mahdollisimman nopeasti budjetin sallimissa rajoissa. Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään määräaikaisuuden peruste aina varmistaen.

Valta ja vastuu rekrytointiin liittyvässä päätöksenteossa LTKM:ssa on laitoksen johtajalla, jolle rehtori on tämän tehtävän delegoinut. Tehtävää ei voi delegoida eteenpäin. Laitoksen johtajan ottaa rehtori.

HY:n henkilöstöpolitiikan tavoitteena on, että laadukkaalla, aktiivisella ja huolelliseen henkilöstösuunnitteluun perustuvalla rekrytoinnilla saadaan oikeat henkilöt oikeisiin tehtäviin. Hakuilmoituksia laadittaessa, hakijoiden vertailussa ja valintapäätöksiä tehtäessä otetaan huomioon kaikki tehtävän menestyksellisen hoitamisen kannalta tärkeät ansiot monipuolisesti. LTKM:n henkilöstösuunnitelman tavoitteena on tämän lisäksi säädellä rekrytointia siten, että tiimien ja koko laitoksen kokonaisuosaaminen tehtävien menestykselliseksi hoitamiseksi varmistetaan. Edelleen henkilöstösuunnitelman tavoitteena on varmistaa, että yksittäiset rekrytoinnit noudattavat tiettyä ennalta sovittua prosessia, joka takaa paitsi säädöstenmukaisen ja oikeudenmukaisen myös avoimen ja henkilöstön luottamusta nauttivan päätöksenteon.

Rekrytoinnit toteutetaan henkilöstösuunnitelmaan perustuen. Vähäinen poikkeaminen henkilöstösuunnitelmasta kuuluu johtajan toimivaltaan (esim. täyttö samaan tiimiin alemmalla nimikkeellä, muu kuin tasojen 3 tai 4 opetus- ja tutkimushenkilön määräaikainen rekrytointi suunnitelmakauden sisällä, vähäinen poikkeama tehtävän sisällössä; johtokunta 1/2010). Tarvittaessa suurempia poikkeamia asiasta päättää johtokunta johtajan esittelystä.

6.2 Opetus- ja tutkimushenkilöstön rekrytointi

Henkilöstösuunnitelman mukaisten ylimpien opetus- ja tutkimustehtävien (tehtävähierarkian tasot 3 ja 4) täytöissä noudatetaan LTKM:ssa seuraavaa menettelyä: (1) laitoksen johtaja asettaa rekrytointiprosessia valmistelevan ja toteuttavan työryhmän, työryhmän kokoonpano julkistetaan Museoinfossa; (2) työryhmä määrittelee tehtävän tarkemman sisällön ja kelpoisuusvaatimukset sekä arviointimenetelmät ja -prosessin —tieteellisen pätevyyden arvioinnissa käytetään pääsääntöisesti kansainvälistä vertaisarviointia—, nämä julkistetaan Museoinfossa; (3) työryhmä laatii hakuilmoituksen yhteistyössä rehtorin kanslian kanssa, joka julkaisee sen; (4) työryhmän kokoonpanoa muutetaan mahdollisten jäävyksien takia hakijoiden ollessa selvillä; (5) työryhmä käsittelee hakemukset ja toteuttaa hakijoiden arvioinnin kohdassa 2 sovitun mukaisesti; (6) kun johtajalle on muodostunut näkemys valittavasta hakijasta, hän pyytää rekrytointiprosessista lausunnon laitoksen tasa-arvovyhdyshenkilöltä; (7) ennen kuin laitoksen johtaja tekee päätöksen tason 3 tai 4 tehtävän täyttämistä vähintään kolmen vuoden ajaksi, antaa laitoksen johtokunta asiassa lausuntonsa; (8) jos johtokunta on johtajan kanssa samaa mieltä, tämä solmii valitun kanssa työsopimuksen, mutta jos johtokunta on eri mieltä johtajan kanssa, tämä palauttaa asian rehtorille.

HY:n strategisena linjauksena on kehittää kansainvälistä rekrytointia tavoitteena saada yliopistoon sekä pysyvästi että määräajaksi korkeatasoista kansainvälistä opetus- ja tutkimushenkilöstöä, jonka avulla laajennetaan ja kehitetään kansainvälistä yhteistyötä laadukkaimpien yliopistojen kanssa. LTKM noudattaa tätä periaatetta erityisesti tasojen 3 ja 4 opetus- ja tutkimustehtävien rekrytoinneissa.

Määräaikaisten tehtävien täyttämässä noudatetaan soveltuvin osin yllä kuvattua menettelyä. Tasojen 1 ja 2 opetus- ja tutkimustehtävien rekrytoinnissa sovelletaan kevennettyä menettelyä, jossa yksikön johtaja tai hänen määräämänsä esittelee päätöksen laitoksen johtajalle.

6.3 Muun henkilöstön rekrytointi

Yksikönjohtajien toimia täytettäessä kiinnitetään erityistä huomiota johtamistaitoon, yhteiskunnallisiin vuorovaikutustaitoihin sekä substanssiosaamiseen ja tieteelliseen pätevyyteen. Muutoin täyttöprosessi noudattaa ylimpien opetus- ja tutkimustehtävien prosessia.

Muun henkilöstön tehtäviä täytettäessä rekrytointia valmistelee asianomaisen yksikön johtaja tai hänen määräämänsä henkilö kuultuaan ao. tiiminvetäjiä. Päätökset hakuilmoituksen julkaisemisesta ja valittavasta henkilöstä tekee laitoksen johtaja yksikönjohtajan tai hänen määräämänsä esittelystä.