

Henkilöstösuunnitelma 2012 – 2014

### **Laitoksen tehtävät**

Strategiassaan Koulutuksen tutkimuslaitos määrittelee tehtävänsä seuraavasti:

*Koulutuksen tutkimuslaitos toimii Jyväskylän yliopiston erillislaitoksena ja tekee monitieteistä, kansallisesti ja kansainvälisesti merkittävää koulutustutkimusta, joka edistää oppimista ja tukee opettajia, oppilaitoksia ja päätöksentekijöitä koulutuksen kehittämisessä muuttuvassa yhteiskunnassa. Laitos järjestää tutkijakoulutusta ja kehittää erityisesti arviointitutkimuksen metodologiaa yhteistyössä tiedekuntien kanssa. Yhteistyöllä oppilaitoksiin, opetushallintoon, työelämään, päätöksentekijöihin ja tiedotusvälineisiin edistetään tutkimuksen yhteiskunnallista vaikuttavuutta.*

Laitoksen tehtävät painottuvat näin ollen tutkimukseen ja yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen. Koulutuksen alueella laitos osallistuu lähinnä tohtorikoulutukseen ja tarjoaa erillissopimuksin ohjaus- ja perusopetuksen palveluja tiedekunnille. Laitoksen tohtorikoulutus järjestetään osaksi yliopiston tutkijakoulutusta painottaen erityisesti yhteistyötä Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkijakoulutusohjelman ja valtakunnallisten alan tohtoriohjelmien kanssa.

Laitoksen toiminta sijoittuu hyvin Jyväskylän yliopiston strategian mukaisille painoaloille, erityisesti *koulutusta, oppimista ja tulevaisuuden opetustyötä sekä ihmisläheistä teknologiaa* koskevaan tutkimukseen. Laitoksen toiminnassa korostuu yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja monitieteinen yhteistyö eri alojen tutkijoiden ja opetuksen kentällä työskentelevien kanssa. Laitoksen toiminta tukee erityisesti yliopiston tavoitetta olla maan johtava koulutuksen asiantuntija.

Laitos pyrkii omalta osaltaan toteuttamaan ja konkretisoimaan yliopiston henkilöstöohjelman periaatteita ja toimintalinjauksia, joissa korostetaan erityisesti avoimuutta, oikeudenmukaisuutta, vastuullisuutta ja luottamuksellista ilmapiiriä.

*Nykyinen tehtävien ja voimavarojen jakautuminen*

Henkilöstövoimavarat (82 henkilötyövuotta) jakautuvat tehtäväryhmittäin seuraavasti:

	Henkilötyövuotta	%
Varsinainen tutkimustyö (professori, erikoistutkija, yliopistotutkija, tutkija, projektitutkija, tutkijatohtori, tohtorikoulutettava)	52,5	64
Ulkoisten hankkeiden asiantuntijatehtävät (projektipäällikkö, tutkimuskoordinaattori, suunnittelija)	9,0	11
Tutkimusta tukevat asiantuntijatehtävät (amanuenssi, tutkimusamanuenssi, projektisihteeri, kielenkääntäjä)	9,0	11
Tutkimusta avustavat ja hallintotehtävät (tutkimussihteeri, sihteeri)	2,5	3
Julkaisu- ja tiedotuspalvelut (julkaisupäällikkö, julkaisusihteeri, suunnittelusihteeri, informaattikko, osastosihteeri, toimistosihteeri)	5,5	7
Metodipalvelut (erikoistutkija, projektitutkija, sovellussuunnittelija, suunnittelija)	3,5	4

Varsinaista tutkimustyötä tekevät voidaan sijoittaa JY:n tenure-track –mallia soveltaen uran eri vaiheisiin seuraavasti:

	Tällä hetkellä	Tavoite 2014
-professori	7½ <sup>1</sup>	7
-yliopistotutkija ja yliopistolehtori	15	17
-tutkijatohtori	10	10
(-projektitutkija <sup>2</sup> )	8)	(5)
-tohtorikoulutettava	13	15

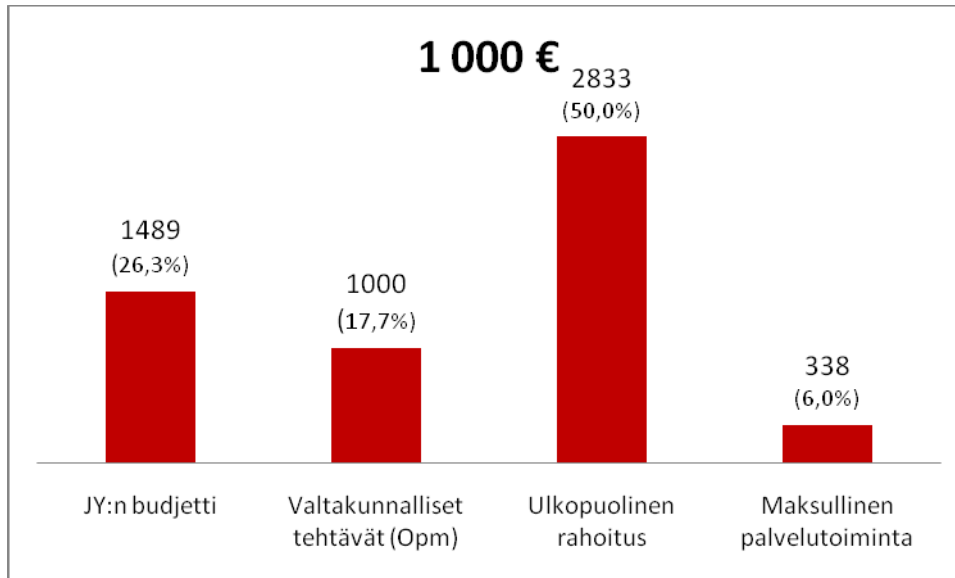
Jatkossa tämän henkilöstön uralla kehittymistä tuetaan ja tasolta seuraavalle siirtymistä ohjataan yliopiston yleisten periaatteiden mukaisesti. Erityisesti tutkijatohtorista yliopistotutkijaksi siirtymisessä käytetään tuloksiin ja osaamiseen kohdistuvaa arviointimenettelyä, jolle luodaan selkeät kriteerit osana yliopistossa vakiintuvia käytäntöjä.

Laitoksen henkilöstöstä henkilötyövuosien mukaan laskettuna 33 (40%) on suorittanut tohtorin tutkinnon, 32 (39%) ylemmän korkeakoulututkinnon, 10 (12%) alemman korkeakoulututkinnon ja 7 (9%) toisen asteen tutkinnon.

Laitoksen toiminnassa painottuvat keskimääräiseen yliopiston laitokseen verrattuna tietyt ulkoisen rahoituksen sekä laitoksen valtakunnallisiin tehtäviin liittyvät erityisvelvoitteet. Tämä heijastuu monin tavoin laitoksen henkilöstörakenteeseen ja tehtävien jakautumiseen. Laitoksen rahoitus jakautuu seuraavasti:

<sup>1</sup> tutkimusprofessori yhteinen Agora Centerin kanssa

<sup>2</sup> tutkimusprojektista vastaava t tutkija, jolla ei tohtorin tutkintoa



Valtakunnalliset tehtävät sisältävät mm. laitoksen kasvatusalan kansallisen julkaisu- ja tiedotusvastuun, valtakunnalliset ohjausalan koordinaatiotehtävät, koulutustutkimuksen metodisen asiantuntemuksen ylläpidon sekä eräät arviointi- ja korkeakoulututkimuksen infrastruktuurin ylläpitoon liittyvät tehtävät. Näiden ohella useisiin laitoksen hankkeisiin sisältyy velvoitteita, joissa hyödynnetään vaativaa tutkimuksellista asiantuntemusta ilman suoranaista tutkimustehtävää. Tällaisia ovat mm. PedaNet – ja TET-tori ympäristöjen ylläpito ja kehittäminen, eurooppalaisen ohjausalan verkoston kehittämistyön koordinointi (ELGPN), mentorointi –hanke sekä useat ESR –rahoitteiset kehittämishankkeet.

#### *Ikärakenne ja henkilöstön poistuma*

Koulutuksen tutkimuslaitoksen henkilökunnan ikärakenne on seuraava:

Ikä	Lukumäärä	%
alle 40	24	28
41 – 49	25	30
50 – 54	11	13
55 - 59	13	15
60+	12	14
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Laitoksen henkilökuntaan kuuluvista 14 % saavuttaa sopimuskaudella eläkeiän alarajan (63 vuotta). Heidän eläkkeelle siirtymistään ei kuitenkaan voida täsmällisesti ennakoida. Aiemman historian perusteella voidaan vain ennakoida, että siirtyminen tapahtuu pääsääntöisesti 64 - 66 vuoden iässä.

Nykyisestä henkilöstöstä 51:llä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja 31:lla määräaikainen sopimus. Toistaiseksi palkatusta henkilöstöstä 28 kuuluu tutkimushenkilöstöön ja 21 muuhun henkilöstöön. Lähivuosina ei ole tarpeen olennaisesti muuttaa toistaiseksi ja määräaikaiseen työsuhteeseen palkattujen määrän keskinäistä suhdetta.

Laitoksen asiantuntijuuden todennäköinen poistuma kohdistuu vahvimmin oppimisen, erityisesti ammatillisen koulutuksen, alueelle sekä tilastomenetelmien hallintaan. Jälkimmäisessä ryhmässä lähes kaikki pysyvät työntekijät sijoittuvat vanhimpaan ikäryhmään.

### *Työjärjestelyt ja osaamisen varmistaminen*

Lähtökohtaisesti henkilöstöjärjestelyillä pyritään vahvistamaan yliopiston strategiassa määriteltyjen ja laitoksen omassa strategiassa spesifioitujen alueiden huippuosaamista ja niiden edellyttämää infrastruktuuria. Vahvistetaan koulutusta, erityisesti sen arviointia, ja oppimista koskevaa tutkimusta sekä voimistetaan teknologian opetuskäyttöä ja koulutuspalvelujen monipuolistamista edistävää tutkimusta. Huolehditaan siitä, että laajojen kvantitatiivisten tutkimusten edellyttämä asiantuntemus säilyy ja laadullisesti vahvistuu laitoksessa. Laitoksen nykyisten professuurien asiantuntijuusalueet antavat sangen hyvän perustan tälle kehittämiselle. Muiden tehtävien osalta mahdollisesti vapautuvien resurssien suuntaaminen harkitaan aina tapauskohtaisesti kuten on toimittu jo aiemminkin.

Eläköitymisen myötä vapautuvat voimavarat kohdennetaan yllä mainittujen painoalueiden tutkimukseen. Kokeneiden asiantuntijoiden ns. hiljaisen tiedon siirtymistä laitoksen sisällä edistetään vahvistamalla yhteisölliseen ja jaettuun asiantuntemukseen perustuvia toimintatapoja tutkimusryhmien sisällä ja välillä. Työskentelyä kehitetään hyödyntämällä yhä enemmän mm. pienimuotoisia työpajoja, yhdessä kirjoittamista ja sisäisiä palautemekanismeja.

Laitoksen pysyvien avainalueiden, erityisesti metodisen asiantuntemuksen, välittymistä vahvistetaan palkkaamalla näihin tehtäviin uutta henkilöstöä ennen kokeneimpien siirtymistä pois laitoksen palveluksesta. Tutkimuksen ydinalueille suuntautuvan ulkoisen rahoituksen volyyymi on pidettävä riittävän suurena, jotta tähän on taloudelliset edellytykset. Metodiyksikön osalta näin on voitukin jo tehdä.

Kokeneempia tutkijoita rohkaistaan systemaattisesti kutsumaan tohtorikoulutettavia, nuoria tutkijatohtoreita ja myös ulkoisesti rahoitetuissa hankkeissa työskenteleviä projektitutkijoita osallistumaan aktiivisesti mm. uusien tutkimushankkeiden suunnitteluun, rahoitushakemusten valmisteluun, yhteistyöverkostojen tapaamisiin ja muuhun vuorovaikutukseen, tieteellisiin konferensseihin omine esitelmineen sekä ryhmänä kirjoittamiseen ja julkaisemiseen. Nuorempia kollegoja perehdytetään laaja-alaisesti erilaisiin asiantuntijatehtäviin mm. pyytämällä heitä mukaan erilaisten lausuntojen, asiantuntija-arviointien ja kannanottojen valmisteluun. Toisaalta nuoria

rohkaistaan kysymään, pyytämään apua ja etsimään tukea kokeneemmilta asiantuntijoilta ilman, että tähän liittyy liian korkeita ”kynnyksiä” tai muita koettuja esteitä. Kyse on ennen kaikkea avoimen, kyselevän ja epämuodollisen toimintakulttuurin vahvistamisesta, mille esimerkiksi laitoksen henkilöstökyselyn valossa on hyvät edellytykset.

Laitokseen rekrytoitaville uusille henkilöille nimetään mentori, joka perehdyttää ja opastaa uutta työntekijää laitoksen toimintoihin. Mentoreiksi nimetään joko vastaavan tyyppisiä tehtäviä tekevä kokenut henkilö tai tulokkaan edustamalla tutkimusalueella työskentelevä kokenut tutkija. Uutta työntekijää rohkaistaan aktiivisesti hyödyntämään mentorinsa ja muun henkilöstön asiantuntemusta.

Ulkoisesti rahoitettujen hankkeiden suuri osuus asettaa omat haasteensa tiimimuotoisen työskentelyn kehittämiseksi. Niissä työskenteleville projektitutkijoille määritellyt tavoitteet ja aikataulut ovat usein hyvin vaativia. Toisaalta nämä hankkeet usein mahdollistavat uuden ja motivoituneen henkilöstön rekrytoinnin, mikä ei muuten olisi mahdollista. Uusista hankkeista neuvoteltaessa keskeiseksi tavoitteeksi määritellään se, että ne integroituvat mahdollisimman hyvin laitoksen painoalueilla ja niiden toiminta suunnitellaan alusta lähtien kiinteästi liitettäväksi tutkimusryhmien edustamiin kokonaisuuksiin.

#### *Kehityskeskustelut ja työsuunnitelma*

Laitoksessa on ollut käytössä vuosittaiset kehityskeskustelut jo useita vuosia ennen nykyisen palkkausjärjestelmän käyttöönottoa. Käytännöt ovat kuitenkin olleet kirjavia ja vaihdelleet tutkimusryhmittäin. Työsuunnitelmia on laadittu, mutta niiden käyttö on ollut epäsystemaattista. Vuoden 2011 syksyn aikana laaditaan koko laitokselle yhteinen työsuunnitelman malli, ja sen pohjalta käydään vuosittaiset kehityskeskustelut.

#### *Tukihenkilöstön toimenkuvat ja rekrytointi*

Laitoksen tukihenkilöstön määrä on vähentynyt merkittävästi viime vuosina ja monet tutkimushankkeiden edellyttämät tukitoimet on toteutettu tilapäisesti palkatun henkilökunnan avulla. Toisaalta tietyt laitoksen tutkimustoiminnan eritystehtävät, jotka liittyvät mm. sähköisten perustyökalujen hallintaan, valtakunnallisiin velvoitteisiin julkaisemisessa ja tiedotuksessa ja oppilaitosyhteyksiin edellyttävät riittävän asiantuntevaa ja pysyvää henkilöstöä. Vuoden 2011 aikana kartoitetaan ne pysyvät osaamistarpeet, jotka laitoksella säilyvät sekä nykyisen henkilöstön valmiudet hoitaa niitä osan henkilöstöä siirtyessä eläkkeelle. Tavoitteena on, että tehtävistä suoriudutaan uudelleenjärjestelyin ja täydennyskoulutuksella, jolloin tarvetta uusien henkilöiden palkkaamiseen tukitehtäviin ei ole.