

Professoriliiton Jyväskylän osaston lausunto yliopistouudistusta valmistelevien työryhmien esityksiin

Lausunto perustuu osaston johtokunnan käymiin keskusteluihin ja osaston jäsenilleen järjestämässä yleisessä keskustelutilaisuudessa esille nousseisiin näkökohtiin. Lausunto keskittyy johtosääntöluonnokseen.

Lausunnon lähtökohtia

Johtosäännön kontekstina on vielä vahvistamaton yliopistolaki, joka määrittelee keskeiset toimielimet (hallitus, rehtori ja yliopistokollegio) ja kuvaa niiden tehtävät. Tässä lausunnossa ei oteta kantaa niihin ongelmallisiin kohtiin, jotka periytyvät tämänhetkisestä lakiluonnoksesta. Näitä ongelmallisia kohtia ovat mm. yliopistokollegion vähäinen todellinen valta ja rehtoreilta edellytettävän pätevyyden määrittely. Yliopistolaki lähtee siitä, että yliopistossa voi olla myös kansleri ja muita toimielimiä ja että johtosäännössä määrätään toiminnan ja hallinnon järjestämisestä, nimetään muut toimielimet ja kuvataan niiden tehtävät, määrätään yliopistokollegion jäsenmäärästä ja yliopiston henkilöstöön kuuluvien edustajien määräästä, kuvataan tiedekuntien ja vastaavien monijäsenisten hallintoelinten määrä, jäsenten valintatapa ja tehtävät.

Yleisellä tasolla johtosääntöluonnos on kuitenkin väljä ja jättää erittäin paljon liikkumavaraa ja delegointivapauksia. Tämä johtaa siihen, että päätöksentekoprosesseja ja muita hallinnollisia prosesseja joudutaan jatkossa sopimaan erillisten sopimusten ja määräysten avulla jo yksistään laadunvarmistusjärjestelmän tarpeiden vuoksi. Kyseeseen tulevat erilaiset delegointi- ja johtajasopimukset hallituksen ja rehtoreiden, rehtorin ja dekaanien ja dekaanien ja laitosjohtajien välille. Käytänteet voivat myös muuttua ilmeisesti hallintoelinten toimikausien vaihtumisen mukaan, joten näin väljänä johtosääntö voi johtaa tilanteeseen, jossa käytänteet voivat vaihtua neljän, viiden vuoden välein. Väljyyden etuna voidaan tietenkin pitää epätoimiviksi osoittautuneiden käytänteiden muuttamisen helppoutta, mutta toisaalta se voi tuoda toimintaan epävakautta. Yliopiston jatkuvien muutosten aikakautena tietty vakaus ja prosessien läpinäkyvyys edistäisivät myös henkilöstön työhyvinvointia ja sitoutumista yliopistouudistukseen.

Johtosääntöluonnos perustuu ajatukselle luottamuksesta ja päätöksenteon jalkauttamisen korvaamisesta ”vuorovaikutteisella yhteydenpidolla ja yhteistoiminnalla”. Se jättää kuitenkin liikaa väljyyttä ja vapautta näiden periaatteiden toteuttamisessa. Johtosäännössä tulisikin tästä syystä kuvata mahdollisimman tarkasti päätöksenteon käytänteet ja toimintatavat, jotta ne olisivat läpinäkyviä ja jättäisivät vähemmän asioita ns. hyvän tahdon varaan. Tästä syystä johtosääntöön tulisikin kirjata nykyistä näkyvämmiin se, että rehtorilla, dekaaneilla ja laitosjohtajilla on velvollisuus nimetä esimerkiksi johtoryhmäksi nimitettävä yhteistoimintaelin tai –elimiä päätöksenteon valmisteluun. Johtoryhmät voisivat toimia myös paikkana, jossa johtajat saisivat palautetta toiminnastaan. Nykyinen johtajien valintatapa johtaa nimittäin siihen, että johtajat ovat vastuussa ensisijaisesti heidät valinneelle taholle – eivät yliopistoyhteisölle. Tämä käytänte yhdistettynä kaksisuuntaisuuden puutteeseen asettaa liikaa haasteita henkilöstöjohtamiselle ja yliopistoyhteisön sitouttamiselle päätöksentekoon.

Työryhmän esityksen perusteluissa on lähtökohdaksi otettu ensinnäkin se, että yliopiston asiantuntijayhteisön luonteen tulee näkyä hallinnollisissa ratkaisuissa. Käytännössä päätöksenteko ja vastuu ovat luonnoksessa kuitenkin selvästi hallituksen ja yksilöjohtajien eli rehtorin, dekaanien ja laitosjohtajien varassa ja yliopistoyhteisön mahdollisuudet vaikuttaa sekä näiden johtajien valintaan että päätöksentekoon ovat varsin vähäiset. Johtamisen ja päätöksenteon keskittäminen muutamille henkilöille vaatii johtajilta erityisen hyvää ja laajaa akateemista asiantuntemusta ja näkemystä. Professorikunta kantaa yliopistossa suurimman akateemisen ja sisällöllisen vastuun ja on avainasemassa myös toiminnan strategisessa suunnittelussa ja esimerkiksi tutkimusrahoituksen hankinnassa. Tästä syystä on erityisen tärkeää, että professorikunnalla on uudessakin yliopistossa vankka asema päätöksenteossa ja asioiden valmistelussa. Käytännössä professorikunnan (ja muunkin henkilöstön) mahdollisuudet vaikuttaa toiminnan suunnitteluun ja linjauksiin typistyvät kuitenkin tässä luonnoksessa tiedekuntaneuvostoon, jonka kokoa on supistettu ja henkilöstöryhmäjako epämääräistetty. Professorikunnan asema tulee säilyttää vahvana erityisesti hallituksessa ja kollegiossa mutta myös tiedekuntaneuvostoissa.

Johtosäännön lähtökohtia ja laadinnan periaatteita kuvaavassa osiossa on lähdetty siitä ajatuksesta, että yliopisto on ristiriidaton asiantuntijayhteisö. Toisaalta yliopistoyhteisön perusluonteeseen kuuluu vuoropuhelu ja tietty intressien ristiriitaisuus tutkimuksen ja opetuksen, eri tieteenalojen ja henkilöstöryhmien välillä. Tämä ristiriita ei ole yksinomaan negatiivinen asia, ellei se kärjisty konfliktiksi. Erilaiset intressit ja avoin keskustelu niistä voidaan nähdä myös voimavarana, joka pitää yliopiston kehittämistä liikkeessä. Johtosääntöluonnos tarjoaa varsin vähän mahdollisuuksia yliopistoyhteisöstä nousevien näkemysten esiintuomiseen. Esimerkiksi aloitteiden tekeminen on luonnoksessa määritelty vain hallintokeskuksen ja opetus- ja tiedeneuvostojen tehtäväksi. Myös muille tahoille (dekaaneille, tiedekuntaneuvostolle, johtoryhmille) tulee kirjata mahdollisuus tehdä aloitteita hallitukselle ja rehtorille.

Yksityiskohtaisemmat kommentit

7 § Yliopistolain mukaan rehtorin tai rehtoreiden valinta, työnjaosta päättäminen ja erottaminen kuuluvat hallituksen tehtäviin. Johtosääntöluonnos on siis ristiriidassa lakiluonnoksen kanssa. Kohta 7 olisikin siis muotoiltava seuraavasti:

7) valita rehtori ja vararehtorit ja päättää heidän työnjaostaan sekä erottaa rehtorit, jos siihen on tehtävän luonne huomioon ottaen hyväksyttävä ja perusteltu syy.

Johtosäännössä tulisi nimetä ne tehtävät, joiden katsotaan kuuluvan suoraan rehtorin alaisuudessa toimivaan johtavaan henkilöstöön. Myös tämän henkilöstön valinta tulisi antaa hallituksen tehtäväksi.

8 § Hallituksen koko ja eri ryhmiin kuuluvien henkilöiden lukumäärä on lakiluonnoksen mukaisesti annettu kollegion päätettäväksi, joten tässä lausunnossa ei tarkemmin oteta kantaa tähän asiaan. Toteamme kuitenkin, että hallituksen uuden roolin vuoksi on tärkeää, että professorikunnalla on hallituksessa vankka edustus. Johtosäännössä ei kuvata

ehdokasasettelun menettelyjä ns. yliopistoyhteisön ulkopuolisten jäsenten kohdalla. Kuvaamatta siis jää, mikä elin tai kuka tekee valmistelutyön, ts. etsii ehdokkaat. Tätä tulisi täsmentää ellei sitä kirjata erilliseen vaalijohtosääntöön. Tehtävä voitaisiin sisällyttää kollegion tehtäviin, jotta ei syntyisi jääviysongelmia.

10 §

Rehtorin tehtävät on johtosäännössä määritelty laajemmiksi kuin yliopistolaisissa. Johtosääntöluonnos korostaa rehtorin valtaa selvästi enemmän kuin muiden yliopistojen luonnokset. Tähän voi liittyä tiettyjä riskejä. Toisaalta johtosääntöön on kirjattu mahdollisuus delegoida asioita muiden toimielinten tai henkilöiden ratkaistavaksi. Käytännössä delegointitarve on suurin henkilöstön ottamista koskevassa kohdassa 8. Toiminnan sujumuuden ja käytänteiden selkeyden vuoksi olisi kuitenkin hyvä, että tämän kohdan toimivaltuudet kirjattaisiin auki esimerkiksi rekrytointityöryhmän esittämällä tavalla. Rehtorin toimivaltaan jäisi professorien nimittäminen ja muilta osin toimivalta olisi rehtorin (ja hallituksen) asettamissa kehyksissä toiminnasta ja tuloksesta vastaavalla yksiköllä eli käytännössä tiedekunnalla.

Vararehtoreiden nimeäminen ja työnjaosta päättäminen tulisi palauttaa hallitukselle – lakiluonnoksen mukaisesti.

Rehtorin toimivaltaan on kohdassa 9 määritelty dekaanien nimeäminen. Tämä ratkaisu on ongelmallinen, sillä se voi johtaa luottamuspulaan dekaanin ja tiedekunnan välillä. Pelkkä toteamus tiedekuntaneuvoston ”kuulemisesta” on liian väljä. Kohta tulisikin muotoilla esimerkiksi seuraavasti:

9) nimetä dekaanit tiedekuntaneuvostojen esityksestä / esityksen pohjalta

Samansuuntainen muutos on tarpeen myös erillislaitosten ja palvelulaitosten johtajien nimittämisessä:

10) nimetä erillislaitoksen ja palvelulaitoksen johtaja johtokunnan esityksestä / esityksen pohjalta

Dekaanien ja laitosjohtajien tehtävissä on maininta toiminnan edellyttämästä yhteistoiminnasta huolehtimisesta. Sama tehtävä tulisi lisätä myös rehtorin tehtäviin.

Xx) huolehtia toiminnan edellyttämästä yhteistoiminnasta

13 § Yliopistokollegion koko ja jakautuminen henkilöstöryhmien välillä on oikeaan osunut ratkaisu. Sen sijaan kollegion tehtävät, jotka nyt ovat identtiset lakiluonnoksen kanssa, ovat varsin vaatimattomat. Sekä hallituksen että rehtoreiden toimivaltaa on tässä luonnoksessa täydennetty ja tehtävillä, joita laissa ole määritelty – tällä samalla logiikalla on mahdollista täydentää myös kollegion tehtäviä niiltä osin kuin ne eivät ole ristiriidassa lain kanssa. Kollegiolle voisi antaa nykyistä enemmän ns. akateemista päätös- tai ainakin valmisteluvallata. Johtosääntöluonnoksessa ei juuri ole tilaa yliopistoyhteisön palautteenannolle eikä aloitteiden tekemiselle. Kollegion tehtäviin voisivat kuulua myös:

9) arvioida hallituksen ja rehtoreiden toimintaa / antaa hallitukselle ja rehtoreille palautetta heidän toiminnastaan

10) tehdä esityksiä hallituksen tai rehtorin päätettäväksi asioiksi

14 § Johtosääntöehdotuksen perusteluissa todetaan, että akateeminen päätöksenteko jää tiedekuntiin ja laitoksiin. Toisaalta tiede- ja opetusneuvoston tehtäväksi määritellään hallituksen ja rehtorin tukeminen nimenomaan akateemisen päätöksenteon alueella. Neuvostojen tehtävää ei tulisi nähdä pelkästään rehtorin päätöksenteon tukemisena vaan myös tiedekuntien toiminnan tukemisena. Tiedekuntien ja neuvostojen välinen suhde jää epämääräiseksi eikä niiden välistä yhteyttä synny, sillä esityksen mukaan rehtori nimittää neuvostojen jäsenet. Tästä syystä olisi luontevampaa, että valinta tehtäisiin tiedekuntien esitysten tai koulutuksesta vastaavan vararehtorin esityksen pohjalta. Samalla neuvostot edistäisivät myös tiedekuntien välistä yhteyttä ja tiedonkulkua. Neuvostojen toimikausien pituutta ei myöskään ole johtosäännössä määritelty. Niiden pituus olisi luontevaa sitoa tiedekuntaneuvostojen toimikausiin.

Tiedeneuvoston tehtävissä on mainittu opinnäytetöiden arvioinnin muutoksenhakuelimenä toimiminen. Tämä tehtävä sopii paremmin erilliselle, yliopiston yhteiselle oikaisuasioita käsittelevälle lautakunnalle.

Tiedeneuvoston tehtäviin kuuluu antaa arvio tutkimuksen tilasta, mutta opetusneuvoston opetuksen tasosta. Opetuksen taso on käsitteenä epämääräinen ja sen arviointi vuosittain on ongelmallista. Tästä syystä kohdat tulisi yhdenmukaistaa:
opetusneuvosto antaa arvionsa opetuksen tilasta.

17 §:ssä todetaan, että hallitus päättää tiedekuntaneuvostojen koosta ja eri ryhmiin kuuluvien henkilöiden lukumäärästä. Hallituksen tehtävissä tätä asiaa ei ole mainittu. Epäselväksi jää, miksi näitä asioita ei voitaisi määritellä myös johtosäännössä. Nyt tilanne voi johtaa siihen, että tiedekuntaneuvostot voivat olla keskenään varsin erilaisia ja koostumus voi vaihdella hallituskausittain. Mikäli neuvostojen kokoa halutaan pienentää, tulisi nykyiset ryhmien väliset suhteelliset osuudet kuitenkin säilyttää.

Kohta 2: Rehtori nimittää dekaanin tiedekuntaneuvoston esityksestä / esityksen pohjalta (perustelut edellä).

Varadekaanien valintaa ei pitäisi antaa yksin dekaanin tehtäväksi. Muotoilun tulisi olla seuraava:

Dekaani nimittää enintään kaksi varadekaania tiedekuntaneuvoston esityksestä / esityksen pohjalta.

§ 18 Akateeminen päätösvalta on johtosäännön perusteluosassa mainittu ensisijaisesti tiedekuntien ja laitosten tehtäväksi. Tästä syystä tiedekuntaneuvoston roolia ei tulisi päätöksenteossa heikentää ratkaisevasti. Neuvoston tehtäväksi on annettu toiminta- ja taloussuunnitelman laatiminen, mutta se ei ole ainoa strategisen suunnittelun dokumentti. Tiedekuntaneuvostolla tulisi olla valtaa ja vastuuta myös tiedekunnan strategisten linjausten tekemisessä. Tästä syystä kohtaa 1) tulisi täydentää seuraavasti:

1) tehdä rehtorille / hallitukselle esityksiä tiedekunnan strategisesta kehittämisestä, laatia toiminta- ja taloussuunnitelma sekä päättää tiedekunnan talousarviosta.

Johtosääntöön ei ole kirjattu menettelytapoja johtajavalintoihin liittyvien mahdollisten ongelmien varalle. Siinä tapauksessa, että johtosäännössä päädytään ratkaisuun, jossa rehtori valitsee dekaanit, tulisi tiedekuntaneuvostolla lisäksi seuraava tehtävä:

X) tehdä rehtorille esitys dekaanin tehtävästä vapauttamisesta.

Tiedekuntaneuvoston tehtävistä osan voisi jo johtosäännössä määritellä dekaanin tai laitosjohtajan tehtäväksi. Esimerkiksi kohta 4 voisi kuulua seuraavasti:

4) määrätä väitöskirjojen esitarkastajat, tarkastajat ja vastaväittäjät ja arvostella ne tarkastajien lausunnon perusteella

Lisensiaatintutkielmien tarkastajien määrääminen ja arvostelu lausuntojen perusteella voisi kuulua dekaanin tehtäviin ja vastaavat asiat maisterintutkielmien osalta laitosjohtajan tehtäviin.

Tiedekuntaneuvoston tehtäviin tulisi sisällyttää myös professuurien täytön asiantuntijoista päättäminen. Kohtaa 7 tulisi siis täsmentää seuraavasti:

7) Päättää professuurien täytössä käytettävistä asiantuntijoista ja tehdä heidän lausuntojensa pohjalta rehtorille esitys valinnasta professorin tehtävään.

Lisäksi kohta 8 voisi kuulua seuraavasti:

8) tehdä dekaanille esitys toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ottamisesta

Näin siis siinä tapauksessa, että rekrytointivastuuta ollaan valmiita siirtämään esittämään tapaan siirtämään nykyistä enemmän tulosityksiköihin ja työsuhteeseen ottamisvastuu halutaan antaa yksilöjohtajalle. Toisaalta myös neuvosto voisi toimia näissä työsuhteissa rekrytointivastuullisena.

19 § Dekaanin tehtävistä voidaan siirtää laitosjohtajalle suoraan kohdat 14 (jatko-opiskelijoiden hyväksyminen) ja 18 (syventävien opintojen tutkielmien tarkastajat).

22 § Laitoksen kuulemista tulisi täsmentää laitosjohtajan valinnan yhteydessä.

Dekaani nimeää johtajan laitoksen esityksen pohjalta.

23 § Laitosneuvostojen poistaminen jakaa professorikunnan mielipiteitä. Pääsääntöisesti professorikunta ei pidä laitosneuvostoja ainakaan nykyisine tehtävineen tarpeellisena, mutta toisaalta huomiota on kiinnitetty siihen, että johtosääntöön tulisi kuitenkin kirjata jokin toimielin (esim. johtoryhmä), joka toimii laitosjohtajan tukena.

Johtosäännössä ei myöskään oteta kantaa oppiaineen pääedustajan tehtäviin. Käytännön syistä pääedustajajärjestelmä kuitenkin tarvitaan. Se voidaan tietysti kuvata myös koulutus- ja opetusasioita käsittelevässä johtosäännössä.

24 § Laitoksen johtajan tehtävät

Kohdassa 5) on epäselvyyttä. Opetussuunnitelmia ei laadita lukuvuosittain. Mikäli tällä taas tarkoitetaan opetusohjelmaa, niin siitä päättämistä ei ole annettu tiedekuntaneuvoston tehtäväksi. Mikäli molemmista asioista tarvitaan tiedekuntaneuvoston päätös, se tulisi lisätä myös neuvoston tehtäviin ja muotoilla kohta seuraavasti:

5) tehdä tiedekuntaneuvostolle esitys opetussuunnitelmasta, tulevan vuoden opetusohjelmasta ja otettavien uusien opiskelijoiden määrästä.

Myös kohta 7) on epäselvä (hyväksyä mikä?). Lisäksi kohdasta puuttuu voimavarojen kohdentaminen.

7) vastata laitoksen talousarvion valmistelusta, vastata sen noudattamisesta ja päättää talousarvion rajoissa voimavarojen kohdentamisesta

32 § Tietohallintokeskuksen tehtävistä puuttuu yhteisten tietojärjestelmien ylläpito ja kehittäminen.

37 § Tiedekuntien palvelukeskusten kuvauksissa on mainittu velvoite tehdä yhteistyötä hallintokeskuksen kanssa. Vastaavasti hallintokeskuksen tehtäväkuvauksessa on mainittava velvollisuus tehdä yhteistyötä muiden yksiköiden palvelukeskusten kanssa.

43 § Tarkoitetaanko kohdassa opetusohjelmia? Opetussuunnitelmia ei ole tarkoituksenmukaista hyväksyä vuosittain. Sama koskee seuraavaa virkettä.

53 § Yliopistokoulutuksen pedagogisen laadun korostamisen kanssa on ristiriidassa toisen momentin kohta, jossa sanotaan, että ansioita arvioitaessa otetaan huomioon.... tarvittaessa opetusnäyttein osoitettu opetuskyky. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että pedagogisten ansioiden painoarvo vähenee. Sana tarvittaessa tulee poistaa tai vähintäänkin muotoilla kohta seuraavasti:
... sekä opetusnäyttein tai muilla tavoin osoitettu opetuskyky.

Sama koskee myös pykälää 54. Erityisesti yliopistonlehtorilta tulee edellyttää myös pedagogisia ansioita.

Yliopistojen tulisi arvostaa omaa korkeinta koulutustaan, tästä syystä myös palvelulaitosten johtajilta ja hallintojohtajalta tulee edellyttää tohtorin tutkinto.

Jyväskylässä 7.5.2009

Professoriliiton Jyväskylän osaston puolesta

Minna-Riitta Luukka
puheenjohtaja