



## Tietojenkäsittelytieteen laitoksen henkilöstöpoliittinen ohjelma

Helsingin yliopiston henkilöstöpoliittisessa ohjelmassa määritellään henkilöstöpolitiikan tavoitteet seuraavasti:

*"Yliopiston henkilöstöpolitiikalla edistetään yliopiston perustehtävien, tieteellisen tutkimuksen ja siihen perustuvan opetuksen mahdollisimman korkealaatuista suorittamista."*

Tietojenkäsittelytieteen laitoksen henkilöstöpoliittisessa ohjelmassa täsmennetään yliopiston ohjelman yleisiä periaatteita tukemaan ja yhtenäistämään päätöksentekoa laitoksen henkilöstöhallintoon liittyvissä asioissa. Laitoksen henkilöstöpoliittisen ohjelman on tarkoitus sisältää joukko pysyviä periaatteita, joita käytetään pohjana laitoksen henkilöstösuunnittelussa ja henkilöstöhallinnon käytännössä.

Laitoksen strategisen suunnittelun ja henkilöstöpoliittisen ohjelman perusteella laitoksella laaditaan määräajoin henkilöstösuunnitelma, joka määrittelee suunnittelukauden aikana tehtävät muutokset laitoksen vakanssirakenteessa ja vakanssien tehtäväalueissa.

### Henkilöstösuunnittelun perusteet

Henkilöstöprofiili perustuu laitoksen strategiaan valintoihin, joissa määritellään tutkimuksen ja opetuksen alueet ja painotukset sekä näiden tarvitseman infrastruktuurin palvelutaso.

Laitoksen tutkimusprofiilin yleiset painotukset määritellään laitoksen strategiasuunnitelmassa. Tutkimusprofiilin toteutukseen vaikuttavat tutkimusvirkojen alojen ja tehtäväpiirien täsmennykset, henkilökunnan tutkimusintressit ja ne yhteiskunnalliset tutkimustarpeet, jotka liittyvät laitoksen yleiseen tutkimusprofiiliin.

Laitoksen opetusprofiilin yleiset painotukset määritellään laitoksen strategiasuunnitelmassa. Opetusprofiiliin vaikuttavat tieteenalan keskeinen käsitteistö, ammattiosaamisen tarpeet ja laitoksen tutkimusprofiili.

Laitoksen infrastruktuuri pyritään rakentamaan em. toimintoja riittävästi palvelevaksi.

Tiettyä profiilia tai painotusta muutettaessa on aina harkittava muutoksen vaikutus muihin profileihin ja niiden painotuksiin.

Laitoksen virkarakenteen suunnittelussa käytetään seuraavia periaatteita:

- tutkimuksen, opetuksen ja infrastruktuurin keskeinen henkilöstö on pysyvissä viroissa toistaiseksi nimitettyinä tai pysyvissä työsuhteissa;
- määräaikaisia virkoja ja määräaikaisia nimityksiä käytetään
  - jatkokoulutus- ja pätevytymisviroissa,
  - projektiluonteisissa hankkeissa,
  - tutkimuksen ja opetuksen tilapäisessä tai kokeellisessa uudelleensuuntaamisessa (ml. vierailevat tutkijat ja heille tarpeellinen avustava henkilökunta) sekä pysyvien vakanssien tilapäisissä hoitotarpeissa.

Laitoksen henkilöstöpolitiikan yksi tavoite on, että kaikki opetus- ja tutkimusviroissa olevat osallistuvat sekä opetukseen että tutkimukseen. Tietyissä opetuspainotteisissa tehtävissä tutkimus voidaan kuitenkin korvata opetuksen sisällön ja menetelmien kehittämisellä; vastaavasti tietyissä hallintopainotteisissa tehtävissä työprofiili voi olla edellisestä poikkeava. Laitos ottaa suoritettavakseen opetus- ja tutkimustehtäviä vain henkilöresurssijaan vastaavassa määrässä.

Tietojenkäsittelyalalle on tyypillistä, että opetuksessa käytetään suhteellisen runsaasti sivutoimisia opettajia. Laitoksen tulee huolehtia siitä, että sivutoimisten opettajien saama tuki on riittävä heidän opetustehtävänsä hoidon kannalta.

## Opetus- ja tutkimusvirat

### *Professorit*

Professorin tehtäviin kuuluu vastuu oman alansa tutkimuksen ja koulutuksen ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Professorille kuuluu myös vastuuta laitoksen muun toiminnan kehittämisestä. Tämän lisäksi professorilla voidaan katsoa olevan velvollisuuksia toimia tiedeyhteisössä ja omalla alallaan myös muussa yhteiskunnassa.

Professorin viran alan määrittely voi olla suhteellisen väljä, jolloin valitun henkilön mielenkiinto määrää alan tulevan sisällön. Laitos voi myös määrätä viran alan valitsemansa strategian mukaan kapea-alaisemmaksi.

Laitoksen koulutustehtävän kannalta on tärkeätä, että professori käyttää riittävästi aikaa sekä perus- että jatko-koulutukseen. Normaaliksi katsottava ryhmäopetuksen määrä laitoksella on vähintään 100 tuntia vuodessa. Poikkeukset tästä tasosta vaativat erityiset perustelut, joissa on otettu huomioon toisaalta professorin henkilökohtaiset tavoitteet ja toisaalta laitoksen vastuut ja tavoitteenasettelut.

Tutkijakoulutus on tietojenkäsittelyalalla poikkeuksellisen haasteellinen alue, jolla laitoksen professoreilla on aivan erityistä vastuuta.

Laitoksen professorilla tulee olla mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tutkimustyöhön. Tavoitteena on, että professori voisi aktiivisena tutkijakautenaan käyttää noin puolet työajastaan tutkimukseen. Laitoksen henkilöstösuunnitelma sisältää kulloisenkin suunnittelukauden reaalitavoitteen.

### *Yliopistonlehtorit*

Johtosääntö Helsingin yliopiston eräistä opetus- ja tutkimusviroista määrittelee yliopistonlehtorin toimenkuvan seuraavasti:

*"Yliopistonlehtorin tehtävänä on, sen ohella mitä korkeakoulujen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista ja tehtävistä annetussa asetuksessa (309/1993, kohdat 1-6) säädetään, harjoittaa itsenäistä tieteellistä tutkimusta, ohjata jatko-opintoja ja tarkastaa opinnäytteitä."*

Yliopistonlehtorin tehtäviin voivat kuulua, pätevydestä ja viran profiilimäärittelystä riippuen:

- laitoksen opetuksen kaikki keskeiset tehtävät, ml. kaikenkantoisten tutkielmien ohjaus,
- tutkijakoulutukseen osallistuminen ns. nuorempana ohjaajana (dosenttilehtori voi toimia myös varsinaisena ohjaajana),
- tutkimusryhmien ohjaamiseen liittyvät tehtävät,
- laitoksen hallinnon tehtävät.

Yliopistonlehtorit osallistuvat sekä opetukseen että tutkimukseen. Viran tehtävät voidaan kuitenkin määrittellä joko opetuspainotteisiksi tai tutkimuspainotteisiksi. Painotusmäärittely tehdään pääsääntöisesti määrääkaikseksi ja se perustetaan toisaalta laitoksen tavoitteenasetteluun ja toisaalta viranhaltijan urakehitykseen.

Laitoksen henkilöstösuunnitelma saattaa kiinnittää tietyt virat pysyvästi opetuspainotteisiksi. Tällaisesta painottuneisuudesta on ilmoitettava silloin, kun virka julistetaan haettavaksi.

Tutkimuspainotteisessa lehtorin virassa pitkän tähtäimen tavoitteena on, että työajasta alle puolet on muuta kuin omaa tutkimustyötä ja siihen liittyvää hallintoa, oman alan tutkielmien ohjaamista tai jatkokoulutusta. Tutkimuspainotteisten lehtorien opetus keskittyy oman alan eriytyneempään opetukseen sekä jatkokoulutukseen. Tutkimusprojekteissa tutkimuspainotteisella lehtorilla voi olla hyvinkin merkittäviä vastuita. Virassa on tutkimuksentekovelvollisuus.

Viran painotuksen tarkoituksenmukaisuus arvioidaan vuosittain ns. kehityskeskustelujen yhteydessä seuraavan vuoden työsuunnitelmia tehtäessä. Hallinnollisten tehtävien määrään ei painotusmäärittely sinänsä vaikuta.

## *Assistentit*

Assistentin päätehtävänä on suorittaa tohtorin tutkinto. Opetustehtävien, hallinto- ja muiden tehtävien määrän tulee tukea tätä tavoitetta. Opetustehtävien tulee yleensä liittyä assistentin erikoistumisalaan. Muita kuin omaan tutkimukseen ja jatkokoulutukseen liittyviä tehtäviä voi olla keskimäärin enintään 320 tuntia vuodessa. Assistentin virkaan nimitetään yhdeksi viisivuotiskaudeksi. Väitöskirjatyön loppuunsaattamiseksi voidaan assistentin virassa viisi vuotta toiminut perustellusta syystä nimittää toimikautensa jälkeen vielä assistentiksi virkasuhteeseen korkeintaan kolmen vuoden määräajaksi.

## *Tohtoriassistentit*

Tohtoriassistentin päätehtävinä ovat tutkimus ja opetus. Viran hoitoon voi liittyä vähäinen määrä muita kuin omaan tutkimustyöhön liittyviä tehtäviä. Tällaisia ovat omaan tutkimukseen liittyvä luokkaopetus, tutkijakoulutus ja pro gradu -tutkielmien ohjaus. Omaan tutkimustyöhön liittyväksi katsotaan mm. tutkimusprojektien hankinta ja johtaminen.

Tohtoriassistentin virkaan/virkasuhteeseen nimitetään kolmen vuoden määräajaksi.

Laitos pyrkii ylläpitämään tiettyä kansainvälistä yhteistoimintaa ns. post doc -tasolla: suomalainen post doc -viran haltija voi joissain tapauksissa hoitaa virkaansa ulkomailla ja ulkomaalaisia pyritään saamaan vierailulle tällaiseen virkaan. Vierailujaksot voivat olla 1-2 lukukauden mittaisia, poikkeustapauksissa pitempiäkin.

## *Tutkijakoulut*

Laitoksen jatkokoulutus tapahtuu merkittävältä osin tutkijakouluissa. Laitos varautuu kuitenkin kouluttamaan tietyn määrän tohtoreita, joille tutkimusalan tai jonkin muun syyn takia tutkijakoulu ei sovi. Laitos pyrkii siihen, että sekä tutkijakouluissa että assistentin viroissa jatkokoulutustaan hankkivia kohdellaan toisiaan vastaavalla tavalla.

## **Nimitykset virkasuhteeseen**

Nimitykset virkasuhteeseen sisältävät yleensä tilapäisyyteen ja määräaikaaisuuteen liittyviä tekijöitä. Nämä saattavat aiheuttaa sen, että kyseisen viran hoitoon normaalisti liittyvää ohjeistoa sovelletaan käyttäen jonkinlaista tarkoituksenmukaisuusharkintaa; esimerkiksi yliopistonlehtoraatin painotuksesta sovitaan nimityskertoaisesti.

## **Virkavapaudet**

Silloin kun virkavapaus ei perustu muuhun säännöstöön, niin sen myöntämisessä sovelletaan seuraavia periaatteita:

- virkavapauden myöntämisen perusteena voi olla toiminta ylemmässä virassa, tutkimusprojektissa tai jossain muussa merkittävässä hankkeessa, oleskelu ulkomailla tai yksityiset syyt,
- virkavapautta harkittaessa otetaan huomioon virkavapauden merkitys hakijan urakehityksen kannalta, virkavapauden mahdolliset haitat laitoksen toiminnan kannalta sekä kohtuullisessa määrin hakijan henkilökohtaiset syyt,
- viiden vuoden mittaisia tai sitä pitempiä virkavapauksia myönnetään vain erityisen painavien syiden takia, tällainen erityinen syy voi olla esimerkiksi toiminta Suomen Akatemian virassa.

## **Nimitys määräajaksi**

Professorin ja yliopistonlehtorin virkaan nimitetään pysyvästi. Virkaan voidaan kuitenkin nimittää määräajaksi, jos virka on määriteltävä vaihtuva-alaiseksi tai määräaikaaisuuden perusteena on uuden viran tehtäväalan vakiintumattomuus taikka määräaikaaisuudelle on muu valtion virkamieslain (750/1994) 9 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu syy.

Määräaikaisen nimityksen kesto on viisi vuotta, ellei ole perusteltua syytä käyttää lyhyempää määräaikaista.

Tieteenalan muuttuvien tarpeiden turvaamiseksi on perusteltua varata osa yliopistonlehtoraateista määräaikaisesti täytettäväksi. Erityistä tarvetta määräaikaisille viroille on tilanteessa, jossa laitoksella varaudutaan opetuksen tai tutkimuksen suuntauksen muutoksiin, tai kun professorin viran vapautuminen suunnitteluajavälillä on nähtävissä.

Määräaikaisesti täytettäviä virkoja voidaan varata myös vierailevien tutkijoiden käyttöön. Tällöin määräaika on tyypillisesti 1-3 vuotta.

Jos määräaikaisesti täytetty virka määräajan jälkeen säilyy samalla alueella, niin on huolella harkittava, täyttyvätkö määräaikaisuuden edellytykset jatkossakin. Jos määräaikaisuuden edellytykset tietyn viran kohdalla eivät täyty, niin virka on täytettävä toistaiseksi; tällöin virka on julistettava haettavaksi.

## **Tutkimuskausijärjestelmä**

Kokonaistyöaikajärjestelmää käyttäen pyritään siihen, että kaikilla opetus- ja tutkimusviran haltijoilla on mahdollisuus tutkimustyöhön ja oman opetuksen merkittävämpiin kehityshankkeisiin.

Tutkimusaika voidaan antaa joko lukukausittain tasaisesti tai sapattivuosina tai näiden painotettuna yhdistelmänä. Tavoitteena voisi olla siirtyminen sapattivuosi- tai sapattilukukausijärjestelmään.

Tutkimuskausijärjestelmää sovelletaan pääsääntöisesti sen viran mukaan, jota henkilö kulloinkin hoitaa. Nimitystä virkasuhteeseen voidaan kuitenkin pitää perusteena tutkimuskauden siirtämiselle myöhempään ajankohtaan, mutta myöhennys ei voi olla lukuvuotta pitempi. Henkilön siirtyminen kokonaan virkavapaalle laitoksen viroista, joko muun työnantajan palvelukseen tai tutkimusprojektiin, mitätöi siihen mennessä kertyneen - mutta käyttämättä olevan - tutkimuskausioikeuden.

## **Palkkapolitiikka**

Laitoksella työskentelevän opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvan palkkaus riippuu siitä, onko hän laitoksen virassa, laitoksen työsuhteisessa toimessa, ulkopuolisen rahoituksen projektissa, Akatemian virassa vai tutkijakoulussa. Kuhunkin näistä ryhmistä kohdistuu erilainen ulkopuolinen paine, jonka muodostamassa kilpailutilanteessa pyritään siihen, että työsuhteen ehdot ovat kilpailukelpoisia. Toisaalta laitoksen sisällä on palkkojen syytä olla keskenään oikeudenmukaisiksi koettavia.

Mahdollisuudet joustavaan palkkapolitiikkaan ovat eri ryhmissä erilaisia. Projekteissa on liikkumavaraa, koska niitä voidaan hinnoitella yleisen palkkatason perusteella. Laitoksen viroissa taas toimintameno-rahoitus on kiinteä, joten liikkumavaraa on suhteellisen vähän.

Valtion virkaehtosopimus vuodelle 2000 sisältää Helsingin yliopistoa koskevia uusia määräyksiä, jotka muuttavat merkittävästi opettajien palkkarakennetta. Se sisältää myös uutena piirteenä mahdollisuuden viran sijoituspalkkaluokan nostamiseen virkaa auki julistamatta. Vanhat pätevytymislisät on poistettu, vain tutkijankoulutuslisät ja tuloksellisuuslisät ovat jääneet.

Pääsääntöisesti virat julistetaan auki palkkaluokkaryhmänsä alimmassa sijoituspalkkaluokassa. Palkkaluokan nostaminen liittyy tehtävätason vaatavuuden kasvuun ja tapahtuu noudattaen myöhemmin määriteltävää menettelyä. Tietojenkäsittelytieteen laitoksella jouduttaneen tietyissä tapauksissa ottamaan huomioon alan henkilökunnan rekrytoinnissa vallitseva kilpailutilanne.

Laitos voi ottaa käyttöön joitain omia VES:n ulkopuolisia kannustuslisiä. Tällöin palkkioperusteiden harkinta on YT-asia, minkä jälkeen linjoista päättää johtoryhmä. Lisäpalkan tai palkkion myöntämispäätöksen tekee esimies. Jos lisä on pysyvä tai kooltaan merkittävä, niin päätöksen tekee dekaani.

Palkkapolitiikkaa toteutettaessa on syytä muistaa, että syntyvät kulut on katettava olemassaolevalla rahoituksella. Erityisesti pysyviä virkoja ei pidä perustaa hankerahoituksen varaan.

Jatkokoulutuskelpoisista perustutkinnon suorittaneista on pitkään ollut ja tulee ilmeisesti toistaiseksi olemaan voimakasta kilpailua yliopistojen ja yrityselämän välillä. Tutkijakoulutuksen houkuttelevuuden lisäämiseksi laitos ryhtyy seuraaviin toimiin:

- virkanimityksessä assistentin viran sijoituspalkkaluokka on A21; palkkaus maksetaan pl A22:n mukaan, kun viran haltija on asiallisesti saavuttanut FL-tason; lisän myöntämisen perusteena on ohjaajan lausunto;

- tutkijakoulussa opiskeleville laitos tarjoaa opetustehtäviä siten, että tutkijaopiskelijan palkkaus vastaa assistentin palkkaustasoa.

Projektipalkkauksessa noudatetaan yliopiston yleistä ohjeistoa siten, että alan kilpailutilanne otetaan huomioon. Palkattavan henkilöstön taustasta ja toimenkuvasta riippuu, rinnastetaanko heidät palkkauksellisesti lähinnä virkahenkilökuntaan vai yrityselämässä toimiviin. Myös projektihenkilöstön yhteydessä on syytä harkita kannustavan palkkauspöliitiikan käyttöä. Toisaalta on syytä muistaa, että henkilön siirtyessä projektista laitoksen virkaan hänen palkkansa määräytyy VES:n perusteella - ei hänen projektipalkkansa.

Virkasuhteeseen määräyksen yhteydessä palkkaus on pääsääntöisesti viran perussijoituspalkkaluokan mukainen; se voi olla tätä alempi, jos virkasuhteeseen määrättävän pätevyys ei vastaa viran kelpoisuusvaatimuksia ja viran tehtävätason kuvausta.

## **Tuntiopetuksen järjestäminen**

Tuntiopetusta voidaan järjestää vain sivutoimisuuden pohjalta.

## **Työsuhdepalkkaus**

Helsingin yliopiston pääpalvelussuhde on virkasuhde. Työsuhdetta käytetään lähinnä seuraavissa laitoksella esiintyvissä tehtävätyypeissä:

- atk-henkilöstö,
- ulkopuolisella rahoituksella palkatut.

Atk-henkilöstön tulee keskeisiltä osiltaan olla pysyvästi työsuhteeseen otettuja. Vierailevia tutkijoita voidaan ottaa työsuhteeseen, jos sopivaa virkaa ei ole käytettävissä.

## **Hallintotehtävät**

Laitoksen hallinnolliset tehtävät voidaan ryhmittää kolmeen pääalueeseen: yleishallintoon, koulutushallintoon ja tietokonejärjestelmien hallintoon. Yleishallintoon kuuluvat henkilöstö, talous ja tiedotus.

Koulutushallintoon kuuluvat opiskelijavalinnat, opintoneuvonta, opetusohjelman toteutus ja yhteistyö muiden koulutuslaitosten kanssa. Tietokonejärjestelmien hallintoon kuuluu laitteistojen ja ohjelmistojen hankinta ja ylläpito.

Kullakin hallinnollisella pääalueella on vastuullinen johtaja, joka toimii laitoksen esimiehen alaisena mutta vastaa laitoksen sisällä itsenäisesti tehtävääalueestaan. Johtajalta edellytetään kykyä alueensa kehittämiseen ja esityksien tekemiseen myös laitoksen ulkopuolelle. Johtajan tehtävät liitetään professorin virkaan tai yliopistonlehtorin virkaan, toimikausi tehtävässä on pääsääntöisesti johtoryhmän toimikausi. Toimikausia voi olla useita peräkkäin.

Hallintoalueen osa-alueilla voi olla varsin itsenäisiä vastuuhenkilöitä. Tällaisia ovat mm. edellämäinittujen osa-alueista vastaavat, joilta myös edellytetään toiminnallista itsenäisyyttä. Vastuuhenkilöiden tehtävät voidaan liittää yliopistonlehtorin virkaan tai professorin virkaan, sen mukaan millaisesta tehtävästä kulloinkin on kyse.

Suorittavaa työtä tekevät em. vastuuhenkilöiden johdolla kansliahenkilökunta, amanuenssit ja myös opetus- ja tutkimushenkilökunta siinä määrin kuin se on laitoksen toiminnan kannalta tarpeen. Tavoitteena on, että hallinnolliset vastuut keskitetään ja suorittavat tehtävät jaetaan ja kierrätetään. Tehtävät, jotka eivät vaadi akateemista pätevyyttä ja alan tuntemusta, pyritään vähitellen siirtämään pois opetus- ja tutkimusvirassa olevilta.

Hallintotehtävien tarkempaa organisointia ei tässä ohjelmassa kuvata.

## **Kirjasto**

Kirjastolla on keskeinen merkitys on laitoksen toiminnassa. Kirjastopalvelut ovat toimineet erinomaisesti ja kirjaston kokoon nähden varsin pienen henkilökunnan voimin. Laitoksen siirtyminen osaksi Kumpulán kámpusta aiheuttaa muutoksia, joilla laitoksen toiminnan kannalta voi olla huomattavaa merkitystä.

## Erikoistumislinjan virkarakenteen perusmalli

1-3 professoria tutkimuksen ja opetuksen vastuuhenkilöt	
1-N lehtoria	pysyvän opetuksen vastuuhenkilöt tutkimuksen "projektipäällikkötaso" linjan hallintopäällikkö
0-N post doc ass (3v)	väitelleiden pätevytymispaikat,
0-N assistenttia linjakohtaiset jatkokoulutuspaikat	(alueilla, joita FT-koulut eivät kata)

Kunkin erikoistumislinjan profiilin määrittely on YT-asia, josta päätöksenteko kuuluu johtoryhmälle.

Profiilin määrittely sisältää virkatyyppien lukumäärät, professorin viran virantäyttöselosteen ja lehtorin viralle virantäyttöselostetta vastaavan kuvauksen, jossa on ainakin seuraavat tiedot:

- viran opetusala,
- onko virka opetuspainotteinen,
- onko virka määräaikaaisesti täytettävä ja siinä tapauksessa määräaikaisuuden peruste.

## Laitoksen virkapooli

N ma. professorin virkaa	vierailevat professorit
N ma. lehtorin virkaa	post doc -paikkoja vierailijoille,
N post doc ass (3v)	väitelleiden pätevytymispaikat,
N assistentin virkaa	jatkokoulutuspaikkoja alueille, joita tutkijakoulut ja linjavirat eivät kata.

Virat kiertävät tarpeen tai hakijaprofiilien mukaan. Virkapoolin käytön suuntaviivoista päättäminen on YT-asia, jossa varsinaisen päätöksen tekee johtoryhmä.

Kunkin viran määrittely sisältää ainakin seuraavat asiat:

- viran ala (virka voi olla alaltaan määrittelemätön),
- lehtoraatissa opetus/tutkimuspainotteisuus tai painotuksen puuttuminen,
- määräaikaisuuden peruste.

Poolivirkojen käyttö:

- projektiluonteiset hankkeet (esim: muuntokoulutus, opetuksen kehitys, tutkimusprojektin HY-osuus),
- vierailevat opettajat/tutkijat,
- vierailevien professorien apuhenkilöstö,
- uuden alan "pehmeä" käynnistys.

## Opetus- ja tutkimushenkilöstön kehittämissuunnitelmat

Professorien ja yliopistonlehtorien viroissa tehtävien profilointia voidaan muuttaa lukukausittain. Muutokset perustuvat laitostasolla toteutettavaan opetus- ja tutkimushenkilöstön kehittämissuunnitelmaan. Kehittämissuunnitelmat tehdään erikoistumislinja-/suuntautumisvaihtoehtokohtaisina vuosittain. Suunnitelma kattaa 1-3 vuoden periodin.

Suunnitelman avulla pyritään mahdollistamaan jokaiselle tasapainoinen urakehitys, joka sisältää opetus-, tutkimus- ja ammattikehitysjaksoja henkilön uratavoitteiden ja laitoksen resurssienkäyttömahdollisuuksien pohjalta.

Tavoitteena on mahdollistaa professori- ja yliopistonlehtoritasolla "sapattilukukausi"-järjestelmä. Sapattilukukausi ei kuitenkaan ole - ainakaan toistaiseksi - automaattinen. Laitos varautuu tiettyyn määrään "sapattilukukausia", joita jaetaan tarve- ja vuoroharkintaisesti laitostasolla, erikoistumislinjojen esityksien pohjalta.