

UPJ
otetaan käyttöön

Toimintasuunnitelma
vuodelle 2005

Ongelmia opetushenkilökunnan
virkarakenteessa

Alma ja minä

JÄSENLEHTI 1/2005

Sisällys

UUSI PALKKAUSJÄRJESTELMÄ OTETAAN KÄYTTÖÖN	3
TOIMINTASUUNNITELMA VUODELLE 2005	7
ONGELMIA OPETUSHENKILÖKUNNAN VIRKARAKENTEESSA	11
ALMA JA MINÄ	17
KUTSU YLIMÄÄRÄISEEN KOKOUKSEEN	19

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön

Työntekijän syytä paneutua huolellisesti

Uuden palkkausjärjestelmän neuvottelutahti on ollut tiivis kahden viimeisen vuoden aikana. Tuloksena on saatu kaksi tulkintaa uudesta järjestelmästä: opetushenkilöstön järjestelmä ja muun henkilöstön järjestelmä. Kuvaus järjestelmistä löytyy yliopiston ALMA-sivuilta käyttämällä reittiä hallinto — henkilöstöasiat — uusi palkkausjärjestelmä. Uudessa järjestelmässä palkka muodostuu kahdesta osasta: tehtävän vaativuudesta (tehtävänkohtainen osa) ja omasta työsuorituksesta (henkilökohtainen osa).

Järjestelmien kuvaukset ovat hyvin tiiviitä. Voidaan sanoa, että jokainen sana on punnittu kultavaa'alla. Järjestelmän soveltamisvaiheessa joudutaankin tulkitsemaan neuvotteluryhmän tekstejä sekä yliopisto- että henkilötasolla. Yliopisto ja järjestöt antavat ohjeita, mutta jokainen työntekijä joutuu tulkitsemaan neuvotteluryhmän tekstiä, koska palkkausjärjestelmän uusiminen koskee meitä kaikkia.

Tarkoituksena on, että kuluvan vuoden joulukuun palkat maksetaan jo uuden järjestelmän mukaan. Valmisteluihin kuuluu, että helmi-maaliskuun aikana Helsingin yliopiston kaikki työt arvioidaan. Kun palkkasi maksetaan Helsingin yliopiston kassan kautta olet mukana Helsingin yliopiston järjestelmässä.

Helmi-maaliskuussa jokainen työntekijä kuvaa omia työtehtäviään. Tehtävien kuvaus ja niiden sijoittelu tapahtuu todellisten tehtävien mukaisesti. Työtehtävien kuvaukseen on syytä paneutua huolellisesti, koska kuvauslomakkeet säilytetään; ne toimivat pohjana, kun syksyn palkkakeskusteluja käydään.

Tämän kierroksen tarkoituksena on kerätä taustamateriaalia kesän

ja syksyn sopimusneuvotteluja varten. Neuvotteluissa sovitaan palkkatasojen hintalapuista. Kuluvan talven aikana työntekijä ja esimies käyvät keskusteluja (kehityskeskustelu) työntekijän tehtäväkuvauksesta. Tehtäväkuvauksen perusteella työntekijä ehdottaa vaativuustason ja esimies ilmoittaa myös käsityksensä siitä.

Tämä on työntekijän osuus, mutta jos työntekijä on tyytymätön esimiehen arvosteluun, hän voi kääntyä luottamusmiesjärjestelmän puoleen. Työyksikön johtaja ottaa myös kantaa työtehtävien vaativuuden arviointiin kuten myös dekaani, jota avustaa tiedekunnan valmisteluryhmä. Yliopiston arviointiryhmä tutustuu myös arviointiin ennen kuin työnantaja vahvistaa sen.

Lyhyt ohje

Tutustu järjestelmääsi ja käytä järjestelmän avainsanoja omassa kuvauksessasi. Työnkuvaukseen on syytä suhtautua vakavasti, sillä tuleva palkkataso tulee perustumaan siihen. Kerro päivittäisistä ja harvemmin toistuvista työtehtävistäsi. Kerro opetus-, tutkimus- ja hallinnollisista tehtävistäsi. Kerro myös yhteiskunnallisista tehtävistäsi ja yhteistyöverkoistasi. Vaatiiko tehtävä erityistä koulutusta, erityisosaamista tai työkokemusta? Kuuluuko siihen johtamis- tai taloudellista vastuuta jne.

Oletko jo aloittanut työnkuvauksen tekemisen? Kannatta aloittaa ajoissa, sillä kuvaus ei synny hetkessä. Kun kuvaus kerran on kirjoitettu, sitä voi parantaa, kun uusia ideoita syntyy. Työnkuvauslomakkeen lokerot venyvät kirjoittaessa, joten tilaa lomakkeella on. Romaanin kirjoittamista on kuitenkin syytä välttää.

Henkilökohtainen osa

Henkilökohtaisessa osassa sekä muun henkilöstön että opetushenkilöstön järjestelmässä yleisinä arviointikriteereinä ovat ammatinhallinta, laatu ja tuloksellisuus sekä vastuullisuus työssä ja työyhteisössä. Muun henkilöstön järjestelmässä jokaisella pääkriteerillä on sen lisäksi kolme alakohtaa. Jokaista kohtaa arvioidaan asteikolla 1–5. Muun henkilöstön järjestelmässä annettavat pisteet vaihtelevat siis välillä 9–45, kun opetushenkilöstön järjestelmässä lopullinen arvosana on asteikolla 1–5.

Tätä kirjoittaessa, ei ole ratkaistu, suoritetaanko opetushenkilöstön järjestelmässä kokonaisarviointi, vai annetaanko kustakin kohdasta arvosana, jolloin lopullinen numero saadaan lasketuksi painotettuna keskiarvona kolmesta numerosta. Neuvotteluryhmän ohjeissa puhutaan kokonaisarvioinnista, mutta tähän saattaa tulla muutos. Henkilökohtaisen palkanosuuden maksimimäärästä ei ole vielä sovittu, mutta on kaavailtu, että se voi olla enintään 45 % tehtävän vaativuusosasta. Myös henkilökohtaista osaa arvioidaan helmimaaliskuussa. Lähiesimies tekee arvioinnin, mutta työntekijä saa lausua mielipiteensä siitä.

Siirtymäaika

Siirryttäessä uuteen palkkausjärjestelmään ei keneenkään palkka laske. Samalla on kuitenkin syytä todeta, ettei suuria palkankorotuksiakaan heti ole odotettavissa, vaikka yliopiston palkkapotti kokonaisuudessaan tulee nousemaan noin 7 prosentilla uuteen järjestelmään siirryttäessä. On sovittu, että 3–5 vuoden siirtymäajalla tulee siirtyä uuteen, korotettuun palkkaan, jos arvioinnissa palkka nousee nykyisestä. Palkan vaativuusosa maksetaan kuitenkin kokonaisuudessaan alusta lähtien.

Mihin tutkijat kuuluvat?

On käynyt ilmi, että tutkijoiden sijoittumisesta voi syntyä erimielisyyksiä. Neuvotteluissa ollaan lähdetty siitä, että henkilö kuuluu opetushenkilöstön järjestelmään ainoastaan siinä tapauksessa, ettei hänen tehtäviinsä kuulu opetusta. Yliopiston UPJ-johtoryhmä on kuitenkin halunnut tulkita tätä kohtaa vähän laajemmin niin, että tutkijat yleensä kuuluvat opetushenkilöstön järjestelmään, vaikka opetustehtävät olisivatkin vähäisiä. Odotamme neuvotteluryhmän lisäohjeita tässä asiassa.

Lopuksi voidaan todeta, että päätöksen käytettävän arviointijärjestelmän valinnasta tekee työnantaja kuultuaan asianomaisen järjestön luottamusmiestä.

Björn Fant

Toimintasuunnitelma vuodelle 2005

Määräaikaiset palvelussuhteet ja apurahatutkijat

Turvalliset palvelussuhteet on taattava, jotta yliopiston perustehtävillä, tutkimuksella sekä siihen perustuvalla korkeimmalla opetuksella ja yhteiskunnallisella vaikuttamisella olisi parhaat edellytykset toimia. Yhdistys pyrkii vaikuttamaan siihen, että määräaikaisten palvelussuhteiden määrää vähennetään ja että määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähintään tiedossa olevien projektien mittaisia.

Pääluottamusmies neuvottelee yliopiston henkilöstöjohdon kanssa määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamisesta valtiovarainministeriön ohjekirjeen mukaisesti. Lisäksi hän valvoo yhdessä muiden luottamusmiesten kanssa, että myös muut ohjekirjeeseen liittyvät asiat toteutuvat.

Apurahatutkijoiden asemaa edistävä työryhmä, jossa HYT on ollut keskeisessä roolissa, on saanut työnsä päätökseen. HYT osallistuu aktiivisesti Tieteentekijöiden liiton kannanmuodostukseen apuraha koskevan lainsäädännön uudistamisesta.

Yliopiston henkilöstöpolitiikkaan ja johtamiskulttuuriin vaikuttaminen

Yhdistys pyrkii jatkossakin vaikuttamaan siihen, että yliopiston henkilöstöpolitiikka ja johtamiskulttuuri kehittyisivät henkilöstöä tasa-arvoisesti kohteleviksi. Yhdistys käy näistä aiheista tiivistä dialogia yliopiston keskushallinnon ja muiden tasojen työnantaja-puolten kanssa. Yhdistyksen jäsenet toimivat aktiivisesti yliopiston eri hallintoelimiensä ja työryhmissä, jotta HYT:n näkemykset otettaisiin huomioon yliopiston ja sen henkilöstön kehittämisessä. Yliopistomaailmaa koskevaan keskusteluun osallistutaan moni-

puolisesti eri viestimissä. Yhdistys tukee tätä toimintaa neuvomalla ja kouluttamalla aktiivisia jäseniään. Erilaisia koulutus- ja muita tilaisuuksia järjestetään yhdistystoiminnan tehostamiseksi. Yhteydenpitoon yhdyshenkilöiden, yhdistyksen hallituksen ja muiden aktiivien kesken panostetaan entisestään.

Uusi palkkausjärjestelmä

Vuonna 2005 voimaan tuleva uusi palkkausjärjestelmä, joka koostuu työn vaativuuteen perustuvasta ja henkilökohtaisesta osasta, on todellinen haaste monella tasolla. Palkkausjärjestelmän soveltamismalleja rakennetaan Helsingin yliopistoon toimintavuoden alussa ja yhdistys osallistuu aktiivisesti tähän toimintaan. Uusi järjestelmä tulee lisäämään luottamusmiestemme työtaakkaa. Vuonna 2004 rekrytoitujen uusien luottamusmiesten kouluttaminen ja tukeminen on tästä syystä yhdistykselle keskeinen ja haasteellinen tehtävä. Uuteen järjestelmään siirtyminen erilaisine palaverineen ja ke-hityskeskusteluineen tulee huomioida myös työntekijöiden työaikasuunnitelmassa. Uuden palkkausjärjestelmän sisäänajo edellyttää erilaisia työryhmiä. Tiedekuntien valmisteleviin ryhmiin tulisi saada HYT:n edustajia.

Tutkinnonuudistus

Bolognan sopimuksen voimaantulo vuonna 2005 aiheuttaa muutoksia ja paineita etenkin opetushenkilökunnalle. Tutkintorakenteen muutos ja siitä seuraava opetusresurssien lisätarve on turvattava muutoin kuin kasvattamalla nykyisen opetushenkilöstön työtaakkaa. Jo nyt Bologna-prosessin aiheuttama massiivinen suunnittelutyö on verottanut opetukseen ja tutkimukseen suunnattuja resursseja. Kaksivaiheiseen tutkintoon liittyy uutena asiana mm. henkilötason opintosuunnitelmien (HOPS) laatiminen opiskelijoiden kanssa. Kaikki tämä kasvattaa opetushenkilöstön työmää-

rää. Yhdistys seuraa valppaasti kehitystä esimerkiksi jäsenistölle suunnatuin työaikakyselyin. Jäsenkysely toteutetaan vuoden 2005 alkupuolella.

Virkarakenteen soveltaminen ja kehitys

Yliopistoura tulee tehdä houkuttelevaksi vaihtoehdoksi parantamalla sen kilpailukykyä ja turvaamalla tutkijoiden etenemismahdollisuudet. Tähän tavoitteeseen HYT on pyrkinyt ja pyrkii muun muassa vaikuttamalla uuden virkarakenteen soveltamiseen. Virkarakennetta pitää edelleen kehittää niin että post doc -vaiheen jälkeiselle urakehitykselle syntyy myös yliopistossa paremmat mahdollisuudet. Virkarakenteen vinoutumat tulee ottaa huomioon uudessa palkkausjärjestelmässä. Valtioneuvoston hyväksymässä kehittämissuunnitelmassa yliopistojen ja Suomen Akatemian tulee yhdessä vahvistaa ammattimaisen tutkijanuran edellytyksiä, ja tutkijoiden työmahdollisuuksia tulee kehittää suunnitelmallisesti tutkijanuran eri vaiheissa. Opetusministeriö on asettanut tutkijanuratyöryhmän laatimaan ehdotuksen strategiaksi, millä tutkijanurasta voisi tulla en-tistä houkuttelevampi ja kilpailukykyisempi. Ehdotuksen tulee olla valmis vuoden 2005 loppuun mennessä. HYT pyrkii aktiivisesti liiton kautta vaikuttamaan strategiaehdotuksen sisältöön.

Yhteistyö

Edunvalvonnan kannalta tärkeää on tiivis, rakentava yhteistyö muiden yhdistysten kanssa ja vaikuttaminen Tieteentekijöiden liitossa ja sitä kautta AKAVAssa. Yhteistyötä yliopistossa toimivien muiden ammattijärjestöjen kanssa jatketaan ja kehitetään edelleen. HYT:n työtaistelunvalmiutta on nostettu ja tuloneuvotteluista riippuu, pitääkö vuonna 2005 turvautua lakkoaseeseen. Mahdollisen työtaistelun aikana tullaan panostamaan erityisesti tiedotukseen.

Viestintä ja julkisuuskuva

Toimintavuoden aikana HYT panostaa viestintään ja vastuuntuntoiseen tiede- ja sivistysyliopiston puolustamiseen. Yhdistys rohkaisee jäseniään osallistumaan julkiseen keskusteluun yliopiston asemasta yhteiskunnassa ja tieteentekijöiden roolista ja työedellytyksistä yliopiston sisällä. HYT näkyy säännöllisesti *Yliopisto- ja Yliopistolainen*-lehdessä. Oma jäsenlehti ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Yhdistys kasvattaa näkyvyyttään myös hyödyntämällä ja kehittämällä kotisivujaan. Vuoden alusta kotisivuille laaditaan myös ruotsin- ja englanninkieliset osiot. Aktiivisella tiedottamisella edistetään jäsenhankintaa.

Ongelmia opetushenkilökunnan virkarakenteessa

HYT:n hallituksen asettama työryhmä selvitti opetushenkilöstön työhön liittyviä ongelmakohtia. Tähän ns. virkarakennetyöryhmään kuuluivat Päivi Ekholm, Tapani Kaakkuriniemi, Sari Lindblom-Yläne, Ragna Rönholm ja Juhani Sipilä. Sen muistiosta käy ilmi, että eri laitoksilla ja tiedekunnissa on varsin kirjava käytäntö ns. overheadin perimisessä ulkopuolisesta rahoituksesta samoin kuin siinä, minkä verran opetusvelvollisuutta henkilökunnalle katsotaan kuuluvan. Yhdistyksen jäsenten toivotaan kommentoivan tätä selvitystä ja kertovan ongelmista, joihin ovat törmänneet erityisesti yleiskustannusosuuksien perimisestä ja kokonaistyöaikaan liittyvistä kysymyksistä.

I Overhead eli yleiskustannusosuus

Luottamusmielistalla on keskusteltu siitä, minkä verran ja mitä varten yliopistot perivät ns. *overheadia* eli yleiskustannusosuutta niille budjetin ulkopuolelta tulevista rahoista. Helsingin yliopiston kvestuurin 19. 12. 2003 antaman ohjeen perusteella yleiskustannusosuuden perimiskäytäntö hahmottuu – taustoittavien kysymysten myötä – seuraavasti:

Kuka voi tehdä tutkimussopimuksen?

Helsingin yliopistoon työ- tai virkasuhteessa oleva henkilö ei voi tehdä omissa nimissään omaa työaikaansa tai yliopiston resurssseja sitovaa sopimusta. Sopimus on tehtävä yliopiston nimissä ja sen rahaliikenne ohjattava yliopiston kirjanpidon kautta.

Entä jos sopimusta ei solmita yliopiston nimissä?

Jos tutkimus tehdään muualla kuin yliopiston tiloissa ja jos sen rahoitus ei kulje yliopiston kirjanpidon kautta, asia on OK. Mukana olevilta vaaditaan kuitenkin sivutoimi-lupa.

Jos yliopiston työntekijä saa henkilökohtaisen apurahan?

Silloin riittää kun tekee ilmoituksen kvestorilla kuukauden kuluessa rahan myöntämisestä. Kuitenkin jos tässä yhteydessä käytetään yliopiston resursseja tai jos apurahaa käytetään palkkakuluihin, raha on ohjattava yliopiston pankkitilille. Tämä koskee säätiöiltä ym. rahoitustahoilta saatavia apurahoja.

Helsingin yliopiston overhead-politiikka:

Kvestuurin päätös rahoituspolitiikasta löytyy kvestuurin kotisivuilta: <http://www.helsinki.fi/kvestuuri/>. Sieltä avataan linkki Ohjeita, ja avautuvalla sivulla men-nään alaspäin vuoteen 2003, josta löytyy joulukuussa 2003 kirjoitettu Täydentävän rahoituksen ohje. Lisäksi on voimassa konsistorin päätös 16.12.1998 yleiskustan-nusosuuden perimisestä tutkimushankkeissa <http://savotta.helsinki.fi/halvi/hallinto/Konsisto.nsf> 16/16.12.1998 § 8. Konsistorin päätöstä täydentää rehtorin 19.1.2001 tekemä päätös yleiskustannusosuudesta Suomen Akatemian hankkeissa. Päätös on osoitteessa <http://notes.helsinki.fi/halvi/hallinto/Rehtorin.nsf/> numeroittain, nro 009/19.1.2001.

Mistä kaikesta overheadia peritään?

Sitä peritään kaikesta täydentävästä rahoituksesta. Poikkeuksina ovat 10.000 euron ja sen alle olevat myönnöt sekä henkilökohtaiset apurahat. Rahoitukseen sisältyvien merkittävien alihankintojen ja laitehankintojen osuudesta ei overheadia peritä. (Selvennys: 'täydentävä rahoitus' tarkoittaa yliopiston tulosneuvotteluilla saaman rahan yli tulevaa rahoitusta.)

Mitä varten overheadia peritään?

Tavoitteena on, että täydentävä rahoitus kattaa aiheuttamansa osuuden yliopiston yhteisistä tila-, atk-, kirjasto- ja hallintokuluista.

Paljonko overheadia peritään?

Helsingin yliopisto perii Suomen Akatemian myönnoistä 4 % ja muusta rahasta 5 % rahoituksen kokonaissummasta.

Voivatko laitokset periä omat overheadinsa?

Voivat. Konsistori jopa suosittelee, että laitokset perisivät itselleen ”10-15 % osuuden kattamaan tutkimushankkeiden aiheuttamia kustannuksia”. Myös tiedekunnat voivat periä yleiskustannusosuutta. Tämä on syytä ottaa huomioon rahoitushakemusta tehtäessä.

Entä jos projekti maksaa itse esim. tilakulut?

Overhead on hankkeen maksama korvaus saamistaan todellisista palveluista. ”Merkittävä tekijä tason määrittelyssä on, kuka maksaa tilakulut. Jos projekti maksaa ne itse, tulee yleiskustannusosuuden olla selvästi pienempi kuin, jos laitos tai tiedekunta maksaa tilat. Tästä syystä laitoksen johtaja ja tutkimuksen johtaja sopivat prosentoin projektikohtaisesti allekirjoittamalla asianmukaisesti täytetyn projektinavauslomakkeen. Kvestuuri noudattaa perinnässä näitä sovittuja prosentteja eikä voi niitä omatoimisesti muuttaa.”

Miten laitosten maksullisen toiminnan tuottoja kohdellaan?

Maksullisesta toiminnasta veloitetaan 5 % rehtorille, mutta muita veloituksia ei tehdä, koska ylijäämä jää laitoksen käyttöön.

Työryhmän mielestä on pidettävä kiinni siitä, että projektin hallinnointi toimii koko ajan sen sopimuksen mukaisesti, mikä on sovittu joko hakuvaiheessa tai myöntöpäätöksen jälkeen projektin avausvaiheessa. Jos laitos tai tiedekunta esittää muutoksia (uusia laskuja tai muita rahallisia vaatimuksia) kesken toimintakauden, niitä ei tulisi hyväksyä.

II Työaikasunnitelmat

Yleisperiaatteeksi on määritelty: Jokainen opettaa ja tutkii. Työaikasunnitelmat pitäisi kuitenkin saada realistisiksi. Kokonaistyöajan on oltava – myös todellisuudessa – 1600 tuntia.

Lehtoreiden ja professorien opetusvelvollisuutta ei ole eksplisiittisesti määritelty, mutta TES:n mukaan vanhat

määräykset enimmäistuntimääristä ovat edelleen voimassa. Opetusvelvollisuustunnit ovat yp. lehtorilla 392 h/lukuvuosi ja ap. lehtorilla 448 h/lukuvuosi. Henkilöstöjohtaja Kira Ukkosen ohjeen mukaan opetusvelvollisuus voi daan poikkeuksellisesti ylittää 10 prosentilla. Lisäksi opetustunneista on opetusministeriön virkamies Veikko Wileniuksen ja AKAVA-JS:n neuvottelijoiden muistio, jossa sanotaan, että ”lehtorin opetustehtävien määrä ei voi olla aikaisempien sopimusmääräysten mukaista suurempi” (3.3.2000). Samansisältöinen lause on myös voimassa olevassa työehtosopimuksessa.

Kielikeskusten lehtoreiden virat ovat opetusvirkoja. Heidän opetusvelvollisuutensa on 400 h/lukuvuosi, joka on mahdollista ylittää vuositasolla 10 tunnilla.

Eläinlääketieteellisessä tiedekunnassa kliinisten opettajien opetusvelvollisuus on 50% kliinisestä työstä. Lisäksi tulee luento-opetus, jonka määrä vaihtelee.

Assistentuureja on kahdenlaisia: uusimuotoisissa assistenttuureissa opetusvelvollisuus selkeästi määritelty (noin yksi kurssi vuodessa); vanhamuotoisiin assistenttuureihin liittyy enemmän opetusvelvollisuutta.

Tutkijoiden opetusvelvollisuus vaihtelee: apurahatutkijoilla ei opetusvelvollisuutta, ei myöskään ulkopuolisella rahoituksella työskentelevillä. Akatemian tutkijat: enintään 80 h/lukuvuosi ilman erillistä korvausta. Tutkijakoulutettavat: enintään 56 h/lukuvuosi; erillinen palkkio

HYT:n havaitsemat ongelmat ja suositukset niiden ratkaisuksi:

1) Lehtorit ovat väliinputoajia, koska professorit pystyvät itsenäisemmin määräämään opetustuntinsa ja niiden sisällön. Huoli

kohdistuu siihen, milloin yliopistonlehtoreilla on mahdollisuus tutkia, jos opetusvelvollisuutta on lähes 400 tuntia lukuvuodessa (vrt: kielikeskuksen lehtoreiden opetusvirkojen opetusvelvollisuus). Kokonaistyöaikauudistuksen tavoitteena oli antaa jokaisella opetusviran haltijalle aikaa tutkimustyöhön. Nyt on vaarana, että opetus päinvastoin lisääntyy, ja tutkimukselle jää entistä vähemmän aikaa. On ehdottomasti pidettävä huolta siitä, että yliopiston strategian mukaisesti jokaisella on mahdollisuus sekä tutkia että opettaa.

2) Käytännöt ovat kirjavat: tunneista on vaikea puhua ja niitä on vaikea verrata, sillä tiedekunnilla on erilaisia käytäntöjä sen suhteen, lasketaanko esimerkiksi ohjaus ja tenttien korjaaminen opetuksiksi. Tiedekuntien ”laskukäytännöt” on selvitettävä. Mitä kussakin tiedekunnassa lasketaan opetustunteihin? Tämä edellyttäisi pikaisen tiedekuntakohtaisen selvityskierroksen tekemistä.

3) Opetusvelvollisuuden tilapäinen ylittäminen on ongelmallista, sillä HYT:n tulkinnan mukaan opetusvelvollisuutta voidaan seurata ainoastaan (luku)vuositasolla. Tällöin tilapäisellä ylityksellä voidaan tarkoittaa tilapäistä vuosittaista ylitystä, mikä ei enää ole tilapäistä. Jos lisäksi henkilö vaihtuu opetusvirassa, on tilapäisyyden ja normaalitilan eron määrittely vielä hankalampaa. Mitä tilapäisellä ylityksellä siis tarkoitetaan?

Kommentteja ja kuvauksia omista kokemuksista voi lähettää sähköpostitse työryhmän jäsenille osoitteella: hytieteentekijat@helsinki.fi.

Alma ja minä

Isoäitini äidin puolen suvusta oli nimeltään Alma. Näin ollen kukaan ei voi perustellusti väittää, etten olisi perillä asioista, kun puhun Almasta. Tämä minun hyvin tuntemani Alma-mumma oli tyyppillinen pienenpuoleisen maalaistalon emäntä, joka hoiti seitsemän lastaan ja puolenkymmentä lehmää ynnä miehuutensa parhaina vuosina vielä juopottelevan miehensä ja piti talonväen ruoassa. Sitkeää pohjoissuomalaista naistyyppiä siis. Minä viihdyin mummani seurassa ja vietinkin aikaa mummolassa aina kun pääsin sinne. Tätä ihanuutta ei kestänyt pitkään, sillä olin vasta 8-vuotias, kun Alma kuoli ennenaikaisesti vähän yli kuusikymmepsenä.

Myöhemmin lukion latinan tunnilla opin, että 'almus, alma, al-mum' tarkoittaa laupiasta, armeliasta, mutta myös ravitsevaa, ja että se "universtas", johon lukio-opiskelu tähtää, tunnetaan myös nimellä Alma Mater. Armeliaaksi yliopisto osoittautui siinä mielessä, että antoi minun opiskella alussa hyvin nopeasti ja sitten, kun olin jo työssä, pantata kymmenen vuotta graduani ennen kuin jätin sen tarkastettavaksi. Tälle almale kelpasi mikä tahansa opiskelupanostus.

Ravitsevaksi en voi yliopistoa kehua, en ainakaan sitä yliopistoa, jossa muinoin opiskelin. Kun kolmantena opiskeluvuoteni törmäsin gradunteossa metodiseen muuriin ja jouduin umpikujaan, ei Alma Mater lotkauttanut korvaansa minun ongelmani takia. Sinikkäänä pohjoisen ihmisenä en tietenkään vaihtanut aiheita, vaan mietin metodia kymmenkunta vuotta. Sitten käytin kaksi kuukautta gradun jäsentelemiseen, aineiston keruuseen ja kirjoittamiseen, ja valmista tuli.

Nyt on elämäni astunut uusi Alma. Tyypiltään hän on niin sanotusti intranet eli meidän välillemme viritetty verkko. Edellisiin Almatuttavuuksiini verrattuna tämä uusi naistuttava ei säväytä suuntaan

eikä toiseen. Hän väittää olevansa tietäväinen – niin, olisiko hänen koko nimensä Alma Tietäväinen? Hänellä on selkänsä takana tietoa, Magna Sapientia, jota minä ja moni muu kipeästi tarvitsisimme. Mutta ennen kuin pääsemme edes katsomaan, mitä mahdollista tietoa siellä olisi, täytyy tietää taikasana, jotta pääsee kurkistamaan ja haparoimaan hänen maailmaansa.

Alma-intranet on muihin Alma-tuttuihini verrattuna katala ja epäluotettava, jopa hidas. Kun katsoo menneiden käyttökatkojen pitkää listaa, niin siitä paljastuu yksi totuus: Alma on yksi tämän alan monista tuotteista, jotka ovat keskosena syntyneitä ja keskentekoisina käyttöön otettuja. Kun upj-tiedotustilaisuuteen valmistautessani yritin tammikuulla saada minulle neuvotut tiedostot Almasta, niitä ei yllättäen ollut. Tai niitä ei saanut. Almalla oli huono päivä. Hain tiedot toisen yliopiston ja ammattiliittoni julkisivuilta. Hie-man se Turun yliopiston logo pisti silmään, mutta mitäs siitä, tieto on universaalia. Nyt upj-päällikkö on kyllä toiminut viisaasti, kun ilmoittaa, että ”siltä varalta, että ALMAN käytössä on ongelmia, olen tilapäisesti tallentanut ohjeet myös omalle www-sivulleni”.

Universitas on universaali ilmiö. Sen ei pitäisi salata mitään, mikä ei ole välttämättä salattavaa. Tässä suhteessa on kehitystä kieltämättä tapahtunut parempaankin. Kun 1990-luvun alkupuolella tiedustelin amanuenssina laitoksen seuraavan vuoden palkkaraamia, minulle kerrottiin, ettei sitä laitoksen väelle kerrota. Se tieto kuuluu yksinomaan taloushallinnolle. Nyt tämmöinen tieto kerrotaan tulosneuvotte-luissa, ja siitä raamista edellytetään pidettävän kiinni. Salainen on tullut julkiseksi.

Kun minä verkostoihmisenä käyn kutsuttuna kokoustamassa toisessa yliopistossa ja tarvitsen heidän matkalaskulomakettaan, minun pitäisi etsiä se heidän intranetistään, jonne en tietenkään pääse. Onko sama kohtalo pian edessä myös niillä, joita minä kutsun kokoustamaan Helsingin yliopistoon? Ymmärrän, että tietojärjestelmien käyttöturvallisuus vaatii jotain salaisuutta kaiken maailman

hakkereita vastaan. Samoin monet henkilöstöasiat ovat sellaisia, jotka eivät kuulu muille kuin palkollisille. Eivät toki kaikki henkilöstöasiatkaan edellytä sekretessää.

Mutta koska yliopisto on julkinen instituutio, kyseenalaistan koko intranetin ole-massaolon. Avointen kotisivujen kautta on voitava löytää mahdollisimman paljon asioita, siinä joukossa kaikki julkinen ja ei-salainen tieto. Vai miksi julkista tietoa piilotetaan taikasanan taakse. Siellä ovat tapahtumatiedot, siellä ovat opiskelija- ja henkilöstöjärjestöt, siellä ovat liikenneyhteydet ja kartat. Onko näiden kätkemiseen jotain salausperustetta?

Milloin pääsemme veisaamaan ilovirttä tämän Alman hautajaisiin?

Stepan Gagarin

Kutsu ylimääräiseen kokoukseen

HYT:n jäsenet kutsutaan ylimääräiseen kokoukseen tiistaina 15.2.2005 klo 17.00. Paikkana on Teollisuuskatu 23A, neuvotteluhuone A303, 3. kerros.

ESITYSLISTA:

- 1. Kokouksen avaus.**
- 2. Kokouksen puheenjohtajan ja sihteerin valinta**
- 3. Kokouksen päätösvaltaisuuden toteaminen**
- 4. Valitaan yhdistykselle puheenjohtaja vuodelle 2005**
- 5. Hallituksen kokonpanon täydentäminen tarvittaessa**
- 6. Muut asiat**
- 7. Kokouksen päättäminen**

TERVETULOA!

HALLITUS

**HELSINGIN YLIOPISTON TIETEENKIJÄT
FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET**

Postiosoite: PL 26, 00014 HELSINGIN YLIOPISTO
Käyntiosoite: Teollisuuskatu 23 A, 3. krs
Puhelin: (09) 191 44621
Sähköposti: hy-tieteentekijat@helsinki.fi
Kotisivu: www.helsinki.fi/jarj/hyt

Toimistossa on puhelinpäivystys torstaisin klo 15–17;
muuna aikana voit jättää viestin puhelinvastaajaan
tai lähettää sähköpostia – sinuun otetaan yhteyttä.
Voit myös kääntyä oman luottamusmiehesi
tai alla mainittujen henkilöiden puoleen:

Puheenjohtaja ja pääluottamusmies:
BJÖRN FANT
puh. 191 50619, 050 500 3280, sähköposti: bjorn.fant@helsinki.fi

Sihteeri ja varapuheenjohtaja:
RAGNA RÖNNHOLM
puh. 191 59024, sähköposti: ragna.ronnholm@helsinki.fi

Toimistos sihteeri:
MARIA ILVESKIVI, puh. 191 44621

Jäsenlehden kokosi ja taittoi JUHANI SIPILÄ (juhani.sipila@helsinki.fi)