

# HYT:n jäsenlehti

1/2010



## UUSI YLIOPISTO?

# Kutsu kevätkokoukseen

Helsingin yliopiston tieteentekijät ry:n sääntömääräinen kevätkokous pidetään Porthanian opettajien kahvilassa torstaina 15.4.2010 kello 17.00.

## Esityslista:

1. Kokouksen avaus
2. Valitaan kokoukselle puheenjohtaja ja sihteeri.
3. Valitaan pöytäkirjantarkastajat.
4. Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.
5. Hyväksytään kokouksen työjärjestys.
6. Käsitellään toimintakertomus vuodelta 2009.
7. Esitetään tilinpäätös ja tilintarkastajien lausunto.
8. Vahvistetaan tilinpäätös ja myönnetään vastuuvapaus tilivelvollisille tai päätetään niistä toimenpiteistä, joihin tilinpäätös antaa aihetta.
9. Käsitellään muut asiat, joista on tehty kirjallinen ilmoitus hallitukselle vähintään viisi päivää ennen kevätkokousta.
10. Kokouksen päättäminen.

## Tarjoilua

**TERVETULOA!**

**Toimistosihteeri: Riikka Mäntyniemi**  
puh. 191 44621, to 15-17, sähköposti: [hy-tieteentekijat@helsinki.fi](mailto:hy-tieteentekijat@helsinki.fi)

**Puheenjohtaja: Tapani Kaakkuriniemi**  
puh. 191 23680, 0400 289942, sähköposti: [tapani.kaakkuriniemi@helsinki.fi](mailto:tapani.kaakkuriniemi@helsinki.fi)

**Varapuheenjohtaja: Ragna Rönholm**  
puh. 191 59024, sähköposti: [ragna.ronholm@helsinki.fi](mailto:ragna.ronholm@helsinki.fi)

**Sihteeri: Päivi Ekholm**  
puh. 191 58409, sähköposti: [paivi.ekholm@helsinki.fi](mailto:paivi.ekholm@helsinki.fi)

**Pääluottamusmies: Björn Fant**  
puh. 191 50619, 050 5003280, sähköposti: [bjorn.fant@helsinki.fi](mailto:bjorn.fant@helsinki.fi)



## SISÄLLYS

Puheenjohtajan palsta	4
Uuden yliopiston käynnistyminen	5
Muutoksia HYT:n hallituksessa	8
Union card and wedding coat	9
Työsuojelu Helsingin yliopistossa	10
Kotisivut uudistuivat	10
Toimintasuunnitelma 2010	11
Interpellations — Välikysymyksiä	14

Julkaisija: Helsingin yliopiston tieteenekijät – Forskarföreningen vid Helsingfors Universitet ry

Toimittaja: Pekka Kärkkäinen

Taittaja: Timo Päivärinta

Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2010





HYT:n syyskokouksessa täytettiin hallituksen erovuoroisten jäsenten paikat, ja puheenjohtajakin vaihtui. En ole ihan varma, mutta valistunut arvaus sallittaneen: ensimmäistä kertaa HYT:n puheenjohtajana on henkilö, joka ei kuulu opetus- eikä tutkimushenkilökuntaan, vaan siihen jäännösluokkaan, joka kulkee nimellä muu henkilökunta. Virkaa ei tällä puheenjohtajalla ole tässä yliopistossa ollut, vaan työsopimuksella on yliopisto työtä tarjonnut. Näin ollen työsuhteisiin siirtyminen ei aivan henkilökohtaisesti aiheuttanut mitään muutosta elämään.

Sallinette siis, että esittäydyn. Nimeni on Tapani Kaakkuriniemi ja tapani tulette tuntemaan. Sanon teille etukäteen, etten tule olemaan mikään lempää puheenjohtaja. Vaadin ennen kaikkea reippautta ja järjestystä. Mutta näillä ehdoilla tulemme varmasti toimeen keskenämme. (Esittely oli mukailtu erästä suomalaisen kaunokirjallisuuden merkkiteoksesta, mutta mistä?)

Kun työnä on Venäjän ja Itä-Euroopan kysymyksiin erikoistuvan maisterikoulun (ei siis tutkintoja myöntävän maisteriohjelman) vetäminen, tutkimukseen jää liian vähän aikaa, ja sekin useimmiten yövuorossa. Opettaminen sen sijaan lankeaa tällaisen työläisen osaksi automaattisesti. Kun lisäksi ohjelma on valtakunnallinen, eli mukana on vuodenvaihteen fuusioiden jälkeen 12 yliopistoa, työ pitää puheenjohtajan silloin tällöin liikekannalla.

Kaksitoista vuotta tässä tehtävässä työskennellenä ja pitkän aikaa sitä ennen akateemisissa sekatoissa seikkailtuani olen kypsytynyt ajattelemaan, että tämä henkilökunnan kahtiajako on menneen talven lumia ja pitäisi kärrätä tämän talven runsaiden lumien kera unohduksiin. Sama ongelma vaivaa tämän päivän työelämää laajemminkin. Rakenteet on pystytetty silloin, kun maailmassa oli kaksi väriä, musta ja valkoinen, ja kaksi toimintatapaa, oikea ja väärä. Niinpä rakenteetkin ovat täynnä kahtiajakoa: professorit vs. alempi kasti, ja alempi kasti sitten on jaettu opetus- ja tutkimushenkilökuntaan ja siihen ”muuhun”.

Tammi-helmikuussa on käyty työehtosopimusneuvotteluita, joissa työnantajapuoli tuntuu haluavan vie-

lä yhtä kahtiajakoa: opetus- ja tutkimushenkilökunta pitäisi jakaa opetushenkilökuntaan ja tutkimushenkilökuntaan. Edelliselle porukalle he tarjoavat kokonaisyöaikaa (siis 1600 tuntia vuodessa) ja jälkimmäiselle jotakin työaikaa, jota voisi kontrolloida paremmin.

\*

Vuodenvaihdetan toi itse asiassa paljon erilaisia muutoksia. Kun heräsimme uudenvuoden päivänä, huomasimme varmasti, että maa oli yhä valkoinen ja että yliopistot oli yksityistetty. Tai ehkä se on väärä sana. Ne on liikelaitostettu. Sekin on väärä sana, eiväthän yliopistot ole valtion liikelaitoksia siinä mielessä kuin esimerkiksi valtion tieliikelaitos Despotia. No, joka tapauksessa yliopistot irtautuivat valtion budjettihallinnosta, mutta saavat edelleen pääosan rahastaan ministeriöstä – saa nähdä, kuinka kauan.

Nyt yliopistot yrittävät olla niin firmaa, että!

Firma-ajattelu on tietysti muotiasia, jota on yli kymmenen vuoden ajan ajettu sisään Suomen julkisiin laitoksiin ja ajetaan yhä, vaikka muualla maailmalla pahin into on laantunut, kun tulokset eivät ole olleet halutunlaisia. Ei liene tyhjistä keksitty se puhe, että Elinkeinoelämän keskusliitto käyttää nyt yliopistoihin samoja malleja kuin makkaratehtaan.

Helsingin yliopistossakin puhutaan yliopistokonsernista! Yliopisto on universitas, eikä se alistu mihinkään kirjanpidosta lainattuihin rakennetermeihin. Sitä paitsi universitas syntyi yli 700 vuotta sitten, ja konsernikäsite on keksitty runsas 70 vuotta sitten.

Totta kai yliopisto on yhteydessä elinkeinoelämään monin tavoin. Soveltavaa tutkimusta tehdään hyvin usein liike-elämän rahoituksella. Ja tottahan yliopistoissa on iät ajat tutkimuksessa tultu hyvin lähelle business-maailman toimintaa, kun on analysoitu ja kehitetty mallinnuksia sen prosesseista. Mutta nyt liike-elämä on tuotu myös yliopistojen hallitukseen päättämään hallinto- ja tiedeasioista. Eikä siitä liike-elämästä, joka on jäänyt yliopistojen ulkopuolelle, kuulu kovin hyvää.

Upporikas joensuulainen autokauppias-sanomaleh-



denomistaja sentään lupaa tukea yliopistoja – tietysin ehdoin. ”Filosofiaa ja tutkimusta voitaisiin vähän vähentää ja painottaa enemmän talouspuolta.” Ja geeni- ja veritutkimus saa myös positiivisen lausunnon. Tässä on juuri tämän hattu kourassa -mallin heikko kohta: mitä tehdään sitten, kun mesenaattia ei huvitakaan rahoittaa? Pannaanko filosofian laitosrakennus kylmilleen?

Viime aikoina on korviin kantautunut, että kun yliopistossa julistetaan paikkoja haettaviksi – mikä on sinänsä hyvä asia ankeina aikoina – kaikissa hakuilmoituksissa ei ilmoiteta palkkoja eikä anneta minkäänlaista vinkkiä taulukoista, joista sen voi taskulaskimella osapuilleen laskea. Ollaanko julkisen laitoksen hallinnossa menossa salailuun ja salamyhkäisyyteen? Toivottavasti ei. Mutta asiaa seurataa HYT:n taholta, se on varma.

Nykyään ei tarvitse olla kummoinen työpaikka haettavana, kun hakemuksia tulee helposti satakunta. Jos hakemuksessa ei kerrota osviittaa palkkatasosta, suurin osa hakijoista kyselee yliopistosta tarkennusta asiaan. Mikä työajan hukkakäyttö siitä koituukaan! Kenen niskaan ne kyselyt kaatuvat?

\*

Vaikka edellä on epäilty ja purnattu, olen silti perusluonteeltani optimisti. Se ei tarkoita sitä amerikkalaismallista ”think positive” -höynäytettyä, jolta tulva vei kodin, mutta jolle kerrottiin, että huonomminkin asiat voisivat olla: jäihän sentään polkupyörä. Hymyile siis. Keep smiling!

Ei. Optimisti yrittää toki löytää kaikki vinkit, jotka vilauttaisivat myönteistä kehitystä tulevaisuudessa, mutta hyväuskoiseksi hölmöksi ei pidä ryhtyä.

*Tapani Kaakkuriniemi  
HYT:n puheenjohtaja*

## Uuden yliopiston käynnistyminen

Tämän lehden palstoilla käsitelimme viime vuonna melko laajasti yliopisto-uudistusta. Paljon on muutunut uudessa yliopistossa, kts. <https://alma.helsinki.fi/doclink/169457>, mutta muutokset koskevat eniten hallinnon kanssa työskenteleviä. Tavallisen työntekijän työtehtävät eivät merkittävästi ole muuttuneet. Tietenkin uusi laitosrakenne on vaikuttanut työskentelyoloihin, mutta työn sisältö ei liene ratkaisevasti muuttunut. Muutoksen taustalla on ollut pyrkimys paremmin toimivaan yliopistoon ja tulevaisuus saa osoittaa, ollaanko siinä onnistuttu. Uusi johtamisjärjestelmä saattaa vaikuttaa työoloihin, ja siksi haluamme tässä pohtia sitä sekä yliopistokollegion ja hallituksen toimintaa.

### Yliopistokollegio

Yliopiston konsistori vahvisti viime vuoden keväänä yliopistokollegion kokoonpanon ja nimitti sen jäsenet tiedekuntia ja erillislaitoksia kuultuaan. Varajäseniä ei valittu. Yliopistokollegion asettaminen noudatti uuden yliopistolain voimaanpanolakia, ja yliopistokollegion keskeinen tehtävä viime vuonna oli hallituksen valitseminen. Yliopistokollegion tilapäisluonteen takia tullaan helmikuun aikana järjestämään vaalit uuden lain ja yliopiston johtosäännön mukaisesti. Yliopiston johtosäännön 8 §:

Yliopistokollegioon kuuluu 50 jäsentä, joilla on henkilökohtaiset varajäsenet.

Yliopiston professorit valitsevat yliopistokollegioon keskuudestaan 20 jäsentä. Yliopiston muu opetus- ja tutkimushenkilöstö ja muu henkilöstö valitsee keskuudestaan 15 jäsentä. Helsingin yliopiston ylioppilaskunta valitsee 15 opiskelijoiden edustajaa. Varajäsenet valitaan samassa yhteydessä kuin varsinaiset jäsenet.

Vaalimenettelystä taas on säädetty yliopiston vaalijohtosäännössä. Yliopiston hallitus hyväksyi viime syksynä yliopistojohtosäännön ja vaalijohtosäännön.



Kuva: Veikko Somerpuro

Nykyisen (tilapäisen) yliopistokollegion kokoonpano on samanlainen kuin tulevan. Yliopistolain mukaan (22 §) yliopistokollegio päättää hallituksen jäsenten määrästä ja valitsee hallitukseen yliopiston ulkopuoliset jäsenet. Muihin tehtäviin kuuluvat mm. yliopiston tilinpäätöksen vahvistaminen ja vastuuvapauden myöntäminen tilivelvollisille. Sen lisäksi yliopistokollegio kokoontuu vähintään kaksi kertaa vuodessa keskustelemaan merkittävistä koko yliopistoa koskevista asioista.

Yliopistokollegio päätti viime vuonna, että hallituksella on 13 jäsentä, ja siihen valittiin 3 jäsentä yliopiston professorikunnasta, 2 jäsentä muun opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä muun henkilöstön kiintiöstä, 2 opiskelijaa sekä 6 ulkopuolista jäsentä. Tietenkin kolmikannan kiintiöstä sekä yliopistolaisten ja ulkopuolisten välisestä suhteesta käytiin kiivasta keskustelua. Sisäisten jäsenten rekrytointi tapahtui sisäisiä kanavia käyttäen. Hallituspaikat eivät olleet julkisessa haussa. Yliopistokollegion ryhmät olivat aktiivisia hallitusjäsenten rekrytoinnissa, ja ehdokkaiden kärkijoukko kävi esittäytymässä koko kollegion edessä.

Professoriryhmä valitsi kärkijoukkonsa äänestyksen kautta, kun taas keskiryhmä analysoi hyvin tarkasti ehdokkaiden ansioita ja sopivuutta ja asetti sen perusteella ehdokkaat prioriteettijärjestykseen. Keskiryhmä käytti sitten äänestysmenettelyä, kun se valitsi kaksi ehdokasta viidestä lopulliseen esitykseensä. Valituksi tulivat yliopistonlehtorit Juhana Aunesluoma ja Ragna Rönnholm. Ylioppilaskunta teki valintansa käyttämällä haastattelua ja äänestystä. Mukana haastattelussa koko kollegion edessä oli 6 professoriehdokasta, 5 keskiryhmän edustajaa ja 5 opiskelijoiden edustajaa.

Tässä yhteydessä on syytä korostaa, että sekä kollegion että hallituksen jäsenet valitaan tietyistä ryhmästä. Tällä tavalla he omalla kokemuksellaan edustavat ryhmää, mutta he eivät toimi varsinaisina edunvalvojina näissä elimissä.

Nykyisen yliopistokollegion viimeinen kokous oli 3.2.2010. Siinä kokouksessa valittiin hallituksen uu-

tena jäsenenä prof. Jukka Kekkonen prof. Arto Mustajoen tilalle. Arto Mustajoki erosi hallituksesta vuoden alusta koska hän katsoi, että jääviystilanne syntyi kun hänestä tuli Suomen Akatemian hallituksen puheenjohtaja.

*Björn Fant*  
*yliopistokollegion jäsen*

## Hallitus

Helsingin yliopiston hallitus aloitti virallisesti toimintansa vuoden alusta, mutta oli jo syksyn aikana ehtinyt kokoontua useita kertoja. Tämä oli välttämätöntä, koska uuden hallituksen oli hyväksyttävä strategia vuosille 2010-2012 sekä sitä tukeva yliopiston toimenpideohjelma. Tämän vuoden ensimmäinen kokous ja iltakoulu on jo ehditty pitää. Työskentely on lähtenyt käyntiin hyvässä hengessä ja innostuksella. On useasti korostettu, että vanhan hallituksen eli konsistorin ja uuden hallituksen työskentelytavat tulevat eroamaan toisistaan huomattavasti. Jo nyt voi sanoa, että asia on juuri näin. Ulkopuolisten jäsenten mukaantulo on tuonut uudenlaista ajattelua toimintaan. Nyt olemme luomassa yliopistolle uusia toimintatapoja läpi koko organisaation, ei vain tiedekuntiin ja laitoksille, vaan myös hallitustyöskentelylle. Hallituksessa olemme todenneet, että juuri nyt on se hetki jolloin luomme pohjan tulevien neljän vuoden työskentelylle.

Näiden uusien muotojen löytämiseksi ulkopuolisten jäsenten laaja osaamis pohja eri yhteiskunnan toimialoilta, erilaisista hallituksista, on ollut erittäin tärkeä ja keskeinen. Odotukset jotka kohdistuvat hallitustyöskentelyyn sekä yliopistoyhteisöltä että ulkoapäin tuntuvat jo nyt, ja vastuu painaa.

Strateginen ajattelu ja toimintakulttuuri on aika erilaista kuin mihin yleisesti yliopistoissa on totuttu. Tämän asian avaamiseksi rehtori aloitti tammikuussa kampuskohtaiset tiedotus- ja keskustelutilaisuudet



Kuva: Veikko Somerpuro

uudesta strategiasta, joihin hän toivoi koko yliopiston henkilöstön runsasta mukaantuloa. Strategioilla ei ole mitään merkitystä mikäli yhteistä ymmärrystä ei synny siitä miksi strategia on olemassa, mitä se pitää sisällään ja miten siitä voi olla hyötyä. Tilaisuuksiin tuli asiaan jo ennen vihkiytyneitä henkilöitä. Keskustelevalan kulttuurin luominen ei sekään käy kädenkäänteessä.

Strategia kiteytyy sloganiin ”Huipulle ja yhteiskuntaan”, ja tällä nimellä Helsingin yliopiston johdolle järjestettiin nelipäiväinen perehdytysohjelma tammihelmikuun vaihteessa. Päämääränä oli osanottajien strategisen ajattelun vahvistaminen sekä kokonais kuvan hahmottaminen uuden yliopiston päätehtävistä ja akateemisen johtajuuden roolista. Lisäksi meitä perehdytettiin yliopiston johtamisjärjestelmään ja johtamisen työvälineisiin. Päätaavoite oli strategisen johtamisen ja strategian toimeenpanon vahvistaminen akateemisen johtamisen näkökulmasta. Strategiassa akateemisen johtamisen visio on kiteytetty seuraavasti: ”Akateeminen johtaja vastaa tutkimuksesta, opetuksesta ja yhteiskunnallisesta vuorovaikutuksesta yliopiston strategian ja yksikkönsä tavoiteohjelman mukaisesti. Hän koordinoi yhteistyötä, rakentaa arvostavaa ja innovatiivista työyhteisöä ja luo puitteet kansainväliselle huippututkimukselle ja opetukselle. Akateemista johtajaa tukee ammattimaisesti järjestetty ja tehokkaasti toimiva hallinto. Akateemisten ja hallinnon johtajien valta ja vastuut on selkeästi määritelty, ja he toimivat luottamuksen ja yhteistyön hengessä”.

Päivien teemat oli otsikoitu ”Uusi strategia”, ”Johtamisen rakenteet ja foorumit”, ”Ihmisten johtaminen” ja ”Asioiden johtaminen”. Ihmisten johtamisen otsikon alla henkilöstöjohtaja Kira Ukkonen käsitteli puheenvuorossaan mm. Helsingin yliopiston rekrytointimenettelyjä ja tenure track -järjestelmää. Halukkaita tiedekuntia tenure track -pilotointiin on jo ilmoittautunut, vaikka koko malli on vielä suunnitteluvaiheessa. Keskustelulle oli varattu riittävästi aikaa, ja tiedekuntien dekaanit, laitosjohtajat, erillisten laitosten johtajat ja hallituksen jäsenet käyttivätkin ajan mielen-

kiintoisilla ja innostuneilla puheenvuoroilla. Tämä oli hyvä foorumi verkostoitumiselle ja yhteistyön rakentamiselle. Ilmapiiri oli hyvä ja toivoa sopii, että päivien annista osa siirtyy myös tiedekuntiin ja laitoksille.

Päivien materiaali löytyy Almasta Johtamisen vahvistamisen ikkunasta:

<https://alma.helsinki.fi/doclink/165981>

*Ragna Rönnholm*

*HY hallituksen jäsen, TTL pj. HYT vpj.*



## Muutoksia HYT:n hallituksessa

HYT valitsi syyskokouksessaan 8.12.2009 Tapani Kaakkuriniemen puheenjohtajaksi seuraavalle kaksivuotiskaudelle 2010–2011. Kokouksessa valittiin myös uudet hallituksen jäsenet erovuorossa olleiden tilalle.

Hallitus valitsi järjestäytymiskokouksessa 13.1.2010 yhdistyksen varapuheenjohtajaksi Ragna Rönnholmin, sihteeriksi Päivi Ekholmin ja tiedottajaksi Pekka Kärkkäisen. Taloudenhoitajana toimii puheenjohtaja Kaakkuriniemi.

Puheenjohtajaksi valittu Tapani Kaakkuriniemi on myös Tieteentekijöiden liiton hallituksen varsinainen jäsen ja varapuheenjohtaja Ragna Rönnholm liiton puheenjohtaja kaudella 2009-2010.

### HYT:n hallitus vuonna 2010

Puheenjohtaja Tapani Kaakkuriniemi (Aleksanteri-instituutti)

### Jäsenet ja varajäsenet

Päivi Ekholm (Elintarvike- ja ympäristötieteiden laitos)

Anne Holli (Politiikan ja talouden tutkimuksen laitos)

Minna Palander-Collin (Nykykielten laitos)

Anne Mäntynen (Suomen kielen ja kotimaisen kirjallisuuden laitos)

Ragna Rönnholm (Biotieteiden laitos, biokemia)

Milja Saari (Politiikan ja talouden tutkimuksen laitos, yleinen valtio-oppi)

Heino Vänskä (Biotieteiden laitos, kasvibiologia)

Tiina Niklander (Tietojenkäsittelytieteen laitos)

Minnaleena Toivola (Nykykielten laitos)

Sari Lukkari (Geotieteiden ja maantieteen laitos)

Leena-Majja Åberg-Reinke (Kielikeskus)

Mietta Lennes (Käyttätymistieteiden laitos)

Björn Fant (Fysiikan laitos)

Hanna Ristisuo (Geotieteiden ja maantieteen laitos, maantiede)

Ritva Kivikkokangas-Sandgren (Geotieteiden ja maantieteen laitos, maantiede)

Anni Tuomela (Oikeustieteellinen tiedekunta, julkisoikeus)

Katarina Koskiranta (Filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos, kansatiede)

Thomas Hackman (Fysiikan laitos, tähtitiede)

Pekka Kärkkäinen (Teologinen tiedekunta, systemaattinen teologia)

Minna Ahokas (Teologinen tiedekunta, kirkkohistoria)

Timo Saarinen (Biotieteiden laitos, kasvibiologia)

Susanna Aaltonen (Filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos, taidehistoria)

Hallituksen jäsenten yhteystiedot löytyvät yhdistyksen kotisivuilta:

<http://www.helsinki.fi/jarj/hyt/hallitus.html>





## Union card and wedding coat

*Then I got Mary pregnant  
and man that was all she wrote  
And for my nineteenth birthday  
I got a union card and a wedding coat  
We went down to the courthouse  
and the judge put it all to rest...*

So goes the story in Bruce Springsteen's *The River*. His wedding intentions went down the drain due to the judge, but the confidence in the magic power of the union card prevailed in the age of 19. The story-teller does not reveal whether it helped his position or not.

In any case, the union card does not help much in the case of pregnancy. It should be left to different experts. But nevertheless, there are situations where the union membership supports and renders assistance, even in today's Finnish universities.

One very important factor in this support is the fact that our association is member to the Finnish Union of University Researchers and Teachers. This, on behalf, is well respected academic trade union in the university spheres, and its representatives sit at the table where negotiations on collective labour agreement are run.

Now being a party in negotiations is far more important than earlier. Why? In 1968–2007, the Finnish economic and political climate was labeled by tripartite negotiations, where the employers' and employees' organizations negotiate together with the government representatives. When a collective contract was achieved – which, it must be admitted, not always was possible – the presence and guarantee of the government was a balancing factor and made the contracts more binding. This was the key to a more stable development in this small country that was and still is highly dependant on the world market prices of pulp, paper and technology products.

Last year, the employers' organization announced that they are no more interested in the previous nego-

tiation structure. In the labour market, one collective agreement after another comes to the end of its term, and we are floating. At the moment of writing, we do not know how the labour market is developing; on one hand we prepare for a strike, but on the other we invest our energy in negotiating.

Nevertheless, it is better to show your power instead of using force.

When we woke up on the New Year's Day, we noticed that the universities had been privatised. They suddenly looked different. Actually they still receive the major part of funding through the Ministry of Education, but are facing with a reality that more funding must be raised from different sources. To emphasize privatization, real or imagined, the universities as employers have formed an employer's association of their own, which then joined the Union of Private Education Branch. This union receives instructions from the Industrial Employers' Organization, and often the instructions seem to be thought for some sausage factory or welding forge.

Our union is a member of AKAVA, the central organization of academic employees. There, the universities are not topping in importance, but the leading role is possessed by and the loudest voice heard from teachers, engineers, physicians and alike.

But the more we have people who share the view of Mr. Springsteen (and here I only refer to the idea that the union card is a powerful tool), the better opportunities we have in defending our own collective interests in the stormy atmosphere of university labour.

If we in March are compelled to a strike or a demonstration, we ask all our members to join together!

*Tapani Kaakkuriniemi*



## Työsuojelu Helsingin yliopistossa

Alman ilmoituksen mukaan <https://alma.helsinki.fi/doclink/175062> Helsingin yliopistossa on meneillään työsuojeluvaalien ehdokasasettelu 15.2 – 26.2.2010 välisenä aikana. HYT:n jäsenet voivat asettaa ehdokkaansa Alman ilmoituksen mukaisesti tai myös ilmoituksella pääluottamusmiehelle Björn Fant, sillä järjestöillä on oikeus asettaa ehdokkaita. Työsuojeluvaalessa valitaan työsuojeluvaltuutettuja sekä työsuojelutoimikunnan henkilöstöä edustavia jäseniä. Työsuojelusta on säädetty laissa 44/2006: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044> (katso esim. 26 §, 27 §, 29 § ja 38 §).

Tämän vuoden alussa järjestöt neuvottelivat työnantajan edustajien kanssa edellytyksistä järjestää työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelutoimikunnan vaaleja vuonna 2010. Neuvottelusopimuksen <https://alma.helsinki.fi/doclink/96633> mukaan Helsingin yliopisto on jaettu neljään työpaikkaan kampusjaon mukaan: Keskustakampus, Meilahden kampus, Kumpulan kampus ja Viikin kampus. Yliopiston muilla paikkakunnilla sijaitsevat tutkimusasemat ja muut yksiköt kuuluvat siihen työpaikkaan, jolla yksikön oma tiedekunta tai erillinen laitos sijaitsee.

Tavoitteena on, että työsuojeluvaltuutettuja valitaan sekä opetus- ja tutkimushenkilöstön että muun henkilöstön keskuudesta, jotta molempien henkilöstöryhmien tarpeet tulisivat työsuojelunäkökulmasta turvatuksi parhaalla mahdollisella tavalla.

**Työsuojeluvaltuutettujen lukumäärä** on 8 ja he jakautuvat seuraavasti:

Keskustakampuksella on 3 työsuojeluvaltuutettua, Meilahden kampuksella on 2 työsuojeluvaltuutettua, Kumpulan kampuksella on 1 työsuojeluvaltuutettua ja Viikin kampuksella on 2 työsuojeluvaltuutettua. Kullekin työsuojeluvaltuutetulle valitaan kaksi varavaltuutettua.

**Työnantaja vapauttaa työsuojeluvaltuutetun työ-**

**suojelutehtävien hoitamista varten** säännöllisistä työtehtävistään ajaksi, joka vastaa 40 % henkilön työajasta. Käytännössä tämä vastaa 2 päivän vapautusta viikoittain, mutta vapautus voidaan kohdentaa tarpeen mukaan myös pitempinä yhtenäisinä jaksoina.

Kullakin työpaikan muodostavalla **kampuksella on oma työsuojelutoimikuntansa**, joka käsittelee kyseisen kampuksen työsuojeluasioita. Työsuojelutoimikunnan kokoonpano on kahdeksan jäsentä, joista puheenjohtaja ja yksi jäsen edustavat työnantajaa. Työsuojeluvaltuutetut ovat oman kampuksensa työsuojelutoimikunnan jäseniä. Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavat muut jäsenet valitaan vaalilla.

Koko yliopistoa koskevat sekä periaatteellisesti tärkeät työsuojeluasiat tuodaan **yliopiston yhteisen työsuojelutoimikunnan** käsittelyyn. Siihen kuuluvat työnantajan nimeämä puheenjohtaja ja yksi työnantajan nimeämä muu jäsen, kampusten työsuojelutoimikuntien puheenjohtajat, kaikki työsuojeluvaltuutetut sekä yliopiston työsuojelupäällikkö.

*Björn Fant  
pääluottamusmies*

## Kotisivut uudistuivat

HYT:n kotisivut saivat vuoden alussa uuden ilmeen. Jäsenyyteen ja edunvalvontaan liittyvät asiat löytyvät nyt kätevästi yläpalkista avautuvien valikkojen kautta. Etusivulta löytyvät heti linkit ajankohtaisiin asioihin sekä viimeiseen jäsenlehden numeroon. Kotisivut löytyvät osoitteesta <http://www.helsinki.fi/jarj/hyt/>.



# Toimintasuunnitelma 2010

Helsingin yliopiston tieteenekijät – Forskarföreningen vid Helsingfors universitet ry  
Hyväksytty HYT:n syyskokouksessa 8.12.2009

Vuoden 2009 aikana yhdistyksen toiminnan sisältöön on huomattavasti vaikuttanut uuden yliopistolain valmistelu ja sen voimaansaattamisprosessi. Vuoden loppuun mennessä laki on saatettu voimaan, ja Helsingin yliopisto on päättänyt uusista johtosäännöistä ja valinnut uuden mallin mukaisen hallituksen. Kun uusi työehtosopimus astuu voimaan vuoden 2010 alussa, neuvottelut yliopiston sisällä alkavat. Samoin tullaan neuvottelemaan uudesta yt-, työsuojelu- ja luottamusmiessopimuksesta. Lähtökohdina neuvotteluissa on ol-tava vähintään aiemman tason säilyttäminen. HYT:llä on yliopiston suurimpana akavalaisena järjestönä suuri merkitys ja vastuu näissä neuvotteluissa. Yliopiston rakenteen ja henkilöstön aseman muuttuessa jäsenistön etujen valvontaan kiinnitetään erityistä huomiota.

## Rakenteellinen kehittäminen

Yliopiston ns. rakenteellinen kehittäminen on viety läpi, mutta sen toimivuutta joudutaan seuraamaan henkilöstön näkökulmasta. Yliopiston rakenteet muuttuvat ja uusia talousyksiköitä perustetaan. Uusi rakenne kasvattaa tulosyksiköiden taloudellista vastuuta, ja uuden budjettikäytännön mukaan myös johtajan vastuu kasvaa. Johtaja on myös vastuussa yksikkönsä henkilöstöpolitiikasta, ja siinä mielessä meillä on nyt selvästi määritelty keskustelukumppani henkilöstöasi-oissa. Yhdistys pyrkii aktiivisesti yhdessä Tieteenteki-jöiden liiton kanssa valvomaan jäsentensä etuja uudes-a toimintaympäristössä.

## Neuvottelujärjestelmä

Nyt yliopistot on irrotettu valtion keskushallinnon suorasta budjettihajauksesta, ja opetusministeriöllä tähän saakka olleet neuvotteluoikeudet ovat siirtyneet yliopistoille. Yliopistot järjestäytyivät Elinkeinoelämän

keskusliiton alaiseen Yksityisen Opetusalan Liittoon (YOL), ja henkilöstön palkkausta ja asemaa koskevissa neuvotteluissa ovat mukana Suomen yliopistojen työn-antajajhdistys SYTY ja palkansaajajärjestöjen neuvot-teluryhmät. Akavalaisten uutta neuvottelujärjestelmää ollaan luomassa, ja HYT:llä on mahdollisuus vaikuttaa Tieteentekijöiden liiton kautta uuden neuvottelujär-jestelmän rakenteeseen. Muuttuvassa tilanteessa luot-tamusmiesten toimintaedellytyksiin panostetaan ja luottamusmiesjärjestelmän toimivuutta tarkastellaan kiinnittäen huomiota uusiin tehtäviin ja vaatimuksiin.

## Määräaikaiset palvelussuhteet ja apurahatukijat

Merkittävin syy yliopistolaitoksen määräaikaisten pal-velussuhteiden suureen määrään on yliopiston ulko- puolinen rahoitus, liikkuvuus joka aiheuttaa virkava- pauksia sekä yliopistojen jatkokoulutustehtävät, jotka ovat luonteeltaan määräaikaisia. Yli kolmasosa yliopis- ton henkilöstöstä työskentelee tällä hetkellä täydentä- vän rahoituksen turvin. Yhdistys pyrkii vaikuttamaan siihen, että täydentävällä rahoituksella ja apurahalla työskenteleviä voidaan paremmin integroida yliopis- ton työyhteisöön ja että suunnitelmallinen urakehitys voidaan tehdä heille mahdolliseksi. Neliportainen tut- kijanuramalli on hyvä pohja henkilöstörakenteen uu- distukselle.

Määräaikaisten virka- ja työsuhteiden käyttö yliopis- toissa on poikkeuksellisen mittavaa: vuoden 2008 lo- pussa näiden osuus oli 52 % kaikista palvelussuhteista. HYT tulee jatkossakin kiinnittämään huomiota siihen, miten uusi palkkausjärjestelmä vaikuttaa sukupuolten keskinäiseen asemaan palkkauksen määräytymisessä. Määräaikaisuuksien käyttöä on onnistuttu jonkin ver- ran vähentämään, valtioneuvoston ohjeiden mukaises- ti. Tilanne ei ratkaisevasti helpotu, kun virkasuhteet



ovat poistuneet vuoden 2010 alusta, mutta yhdistys vaikuttaa kaikin tavoin siihen, että perusteettomiin määräaikaisiin palvelussuhteisiin puututaan ja että määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähintään tiedossa olevien projektien mittaisia. Ns. luonnolliset määräaikaaisuudet, kuten sijaisuus tai määräaikainen opeustoiimi, ovat hyväksyttävää, mutta silloin paikka on täytettävä koko kaudeksi. Viittaukset rahoituksen epävarmuuteen tai sen kokonaan puuttumiseen eivät ole työsopimuskulttuurin kannalta hyväksyttävää määräaikaistamisen perusteita.

Yhdistys ajaa määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamisessa koko jäsenistönsä etua siten, että vakinaistaminen kohdistuu myös opetus- ja tutkimustehtävissä työskenteleviin. Turvallisilla palvelussuhteilla voidaan paremmin taata, että yliopiston perustehtävät – tutkimus sekä siihen perustuva korkein opetus ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen – tulevat kunnolla hoidetuiksi.

## Jatko-opiskelijoiden asema

Yhdistys pyrkii vaikuttamaan siihen, että kaikki päätömiset jatko-opiskelijat olisivat samassa asemassa rahoituksen ja ohjauksen suhteen ja että rahoitus taattaisiin koko koulutuksen ajaksi, kun jatko-opiskelija sitoutuu aktiiviseen työskentelyyn. Ohjaus- ja rahalliset resurssit on saatava tasapainoon ja paremmin vastaamaan koulutustarvetta. Yliopiston ulkopuolella työskentelevien jatko-opiskelijoiden määrä on mitoitettava olemassa olevien ohjausresurssien mukaisesti. Käytössä oleva nimike on rehtorin suosituksen mukaan tohtorikoulutettava, mutta yhdistys pyrkii vaikuttamaan siihen, että käyttöön otettaisiin liiton ajama ja EU-suositusten mukainen nimike *nuorempi tutkija*.

Työnantajan pitäisi huolehtia työtehtävien mitoituksista niin, että ne voidaan tehdä työajan puitteissa. Tutkimustehtävissä joustetaan usein päivittäisissä ja viikoittaisissa työajoissa työn luonteesta johtuen. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työaikaajous-  
toilla tuetaan vastaavasti tutkijoiden mahdollisuuksia

huolehtia perhevelvoitteistaan. Myös tohtorikoulutuksen antamat aikarajoitukset on otettava huomioon töiden mitoituksessa. Mahdollisista vanhempainvapaista aiheutuvat viivästyksset on otettava huomioon väitöskirjan valmistumisaikatauluja arvioitaessa.

## Yliopiston henkilöstöpolitiikkaan ja johtamiskulttuuriin vaikuttaminen

Yhdistys edellyttää, että yliopiston henkilöstöpolitiikka ja johtamiskulttuuri perustuvat asiantuntijuuteen ja kohtelevat henkilöstöä tasa-arvoisesti. Yhdistys käy tiivistä dialogia yliopiston keskushallinnon ja muiden tasojen työnantajapuolten kanssa ja ottaa aktiivisesti osaa uuden henkilöstöpoliittisen ohjelman soveltamiseen. Nykyisessä rakenteellisessa muutosvaiheessa on ensiarvoisen tärkeää, että ylläpidämme ja luomme hyviä henkilöstöpoliittisia käytänteitä uudessa yliopistossa. Tutkija-opettajien etenemismahdollisuudet on turvattava. Tähän tavoitteeseen voidaan paremmin päästä, jos eri rahoittajatahojen välillä syntyy sellainen yhteistyö, että neliportainen tutkijanuramalli voi aidosti toteutua. Yliopistojen ja Suomen Akatemian sekä muiden tutkimuksen rahoittajien tulee yhdessä vahvistaa ammattimaisen tutkijanuran edellytyksiä. Yliopiston oma Tenure Track-järjestelmä eli urapolun vakinaistamisjärjestelmä on työn alla. Yhdistyksen edustajat voivat omalla kokemuksellaan vaikuttaa tämän järjestelmän kehittämiseen.

Tutkijoiden työmahdollisuuksia tulee kehittää suunnitelmallisesti tutkijanuran eri vaiheissa. Muiden johto- ja asiantuntijatehtäviä tekevien osalta on oleellista, että henkilöstörakenne ja henkilöstön nimikkeistö saatetaan ajan tasalle. Urakehitystä näiden osalta on taattava niin, että korkeampaan asemaan ja palkkaukseen voi päästä henkilökohtaisella erikoisoaamisella ja asiantuntemuksella.

Yhdistyksen jäseniä toimii paljon yliopiston laitosa- ja tiedekuntatason hallintoelimityksissä. Tällä tavalla yhdistyksen jäsenet pääsevät asiantuntemuksellaan vaikuttamaan yliopiston toimintaan ja sen kehittämiseen.



## Jäsenhankinta ja jäsentilaisuudet

Jäsenhankinta on oleellinen osa yhdistyksen toimintaa. Yliopistoon tulee jatkuvasti uusia työntekijöitä, ja siksi juuri nuoret tutkijat ovat rekrytoinnin erityisenä kohderyhmänä. Uusille jäsenille toimitetaan tietopaketti yhdistyksen toiminnasta ja jäseneduista. Yhdistyksen toiminta suuntautuu samanaikaisesti myös ”vanhoihin työntekijöihin”, joten samalla on konkretisoitava yhdistyksen rooli opettajien ja tutkijoiden edunvalvonnassa. Tarpeen mukaan kehitetään eri kohderyhmille omia tietopaketteja.

Uuden yliopiston muutoksia ja haasteita esitellään ja pohditaan jäsenistölle järjestettävissä tilaisuuksissa vuoden 2010 aikana.

## Jäsenedut

Jäsenetuna on subventoitu yliopistoliiikunnan vuosimaksuja, ja tätä käytäntöä jatketaan. Toimintavuoden aikana tullaan myös järjestämään jäsenistölle tarkoitettuja keskustelu- ja virkistystilaisuuksia.

## Viestintä ja julkisuuskuva

Toimintavuoden aikana HYT panostaa viestintään ja vastuuntuntoiseen tiede- ja sivistysyliopiston puolustamiseen. Yhdistys panostaa monikieliseen viestintään, mikä näkyy jatkossa eri kielillä tuotettuina aineistoina mm. jäsenlehdessä. Jäseniä rohkaistaan osallistumaan

keskusteluun yliopiston asemasta yhteiskunnassa ja tieteenekijöiden roolista sekä työedellytyksistä yliopiston sisällä. HYT näkyy edelleenkin säännöllisesti Yliopisto- ja Yliopistolainen-lehdissä. Oma jäsenlehti ilmestyy neljä kertaa vuodessa ja sen sisältöä ja ulkoasua tullaan edelleen kehittämään. Jäsenhankintaan panostetaan kehittämällä uusia esitteitä ja aktivoimalla yhdyshenkilöverkostoa.

Yhdistys pyrkii kiinnittämään julkisen keskustelun huomiota siihen, miten koulutus, erityisesti ylimmät akateemiset tutkinnot, tulisi ottaa huomioon työmarkkinoilla. Yliopistojen ja elinkeinoelämän on luotava konkreettista yhteistyötä, jotta jatko-opiskelijat ja tohtorit saataisiin työllistymään täysimääräisesti ja koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Yhdistys tukee tätä toimintaa neuvomalla ja kouluttamalla aktiivisesti jäseniään.

## Päivitä jäsentietosi

Ilmoita HYT:n toimistoon Riikka Mäntyniemelle (hy-tieteentekijat@helsinki.fi, puh. 191 44621), jos olet muuttanut tai jos virka- tai tyosuhteessasi on tapahtunut muutos.

Mikali sähköpostisi on jotain muuta kuin etunimi.sukunimi@helsinki.fi, niin ilmoitathan siitä toimistolle. Ilmoita myös, kun oppiarvosi muuttuu. Edunvalvonta on helpompaa, jos tiedot jäsenistöstä ovat täsmällisiä ja ajantasaisia.



# Interpellations

## Transfer fees rising

In the process of privatisation, January and February have been labelled by excitement throughout Finnish universities. Researchers are now bought and sold in a stock exchange, the rules of the game are crude and change all the time. Transfer fees are rising. This is the survival of the fittest.

A transfer fee is the sum of money paid by one university to purchase the contract, and therefore the research/teaching services, of a professional professor. In March, the winter transfer window is set to close, and therefore it's expected that there'll be lots of last minute moves. Gossips tell that a nameless junior PhD student has been transferred to a bigger university for only £ 1.000 — slave pay for a slave work — but for a workmanlike middle-aged prominent researcher the university headhunters have paid as much as £ 400.000.

The remoteness of Finland from big arenas causes the fact that the prices nevertheless stay modest. In Western Europe, an elite university, such as Real Madrid University, or Russian-owned Chelsea University, has had to spend more than £32.5m to purchase an effective famous academician to their stable. Now, the economic recession has pressed the highest transfer fees to the level of £20m only.

Universities need to increase their capital reserve, in order to be able to compete on the international playground. This is why Finnish universities have hired retired businessmen and second-hand politicians as their special purchasers. If the treasurer can show only 4–5 million euros, that university has lost its competitiveness.

## New tenure track forming

As there now are only top and tiptop universities in Finland. So far, the situation has inspired all universities to develop their job descriptions and hierarchies. In any competitive faculty, irrespective of the branch, there is a reconstruction process going on. The goal is a new tenure track, described from top to down.

Professor-in-Chief	Rector of a university
Commander Professor	former Dean of a faculty
Colonel Professor	former Vice-Dean of a faculty
Captain Professor	competence for a commander of a new combined Department of Clinical History, Critical Parapsychology, Philosophy of Dentistry, and Foreign and European Literatures (CliHCriPa-PhD-FEL)
Lieutenant Professor	competence achieved after not less than five year service as sergeant
Sergeant Professor	ordinary and plenipotentiary professional professor
Adjutant Professor	assistant of the ordinary professor, example: Sancho Pancha
Lecturer	(working class title) a pack animal who performs heavy and dirty jobs
Porter	a doorman at the faculty
[Footnote: Porter — also the favourite drink of a doorman]	

The tenure track system is something that the trade unions have defended. The outcome seems shining bright. The clouds are lifting! The sun is breaking through! Brave New University is our vision, awake and asleep.



## Väläkysymyksiä

### Puhelimessa

- Halojata halloo, mihin se katosi koko yliopiston puhelinkeskus. – Onko siellä ketään, mitä? Täällä sanomalehtimies Vimpari haastattelee. No voihan hemmettiä tätä!
- Yliopisto. Universitetet.
- Sille teidän kellokallelle olin soittamassa, ennen kuin katkesi.
- Meillä on välillä puhelimia ollut hukassa, toisinaan vain niiden väliset linjat. Yhdistän. Pimpeli-pom. (Väliaikasoittona Mozartin Jupiter-sinfonian menuetti.)
- Immonen.
- Onko se osaamismittaja vai kuka siellä mutisee? Täällä Yölehden sanomalehtimies...
- Indikaattorikoordinaattori Immonen täällä. Mitä teille?
- Teen Yölehden HYT-liitteeseen juttua hauskoista ammateista. Teillä kuulemma on sellainen. Minä sitä että mitä tämmönen indy-kondensaattori oikein tekee?
- Ei ole. Indikaattorikoordinaattori vertaa yliopiston eri tiedevaruskunnissa kehiteltyjä tuloksellisuuden mittaavälineitä ja standardoi niitä yhteismitallisiksi. Tämä on erittäin tärkeä, koska tulorahoituksestamme 55 % määräytyy KATO-tietokannan mukaisesti ja 32 % työajasta kuluu projektihallinnon lomakkeiden täyttämiseen, jolloin peräti 28 % eläkekertymästä uhkaa muuttua huoltovajeeksi, ellei sitä oikaista järjestelyerällä. Indikaattorilta tästä ei selvitä.
- Mitä nyt on tekeillä koordinaattorin pöydällä?
- Työhytyväisyyden mittausta kehitämme. Työhytyväisyys on meillä jäänyt keskimääräistä alemmaksi. Menetämme koko ajan tulorahoituksesta, kun rämimmme alakvartaalissa.
- Arvoisa koordinaattori, yliopistoja arvioitiin juuri, ja teitä vaadittiin kirkastamaan profiilianne. Mitä olette tehneet?
- Päivän sana on moninaisuusosaaminen. Siihen täh-

täämme tiedekuntien välisellä kilpailulla. Se on nollasummajoukko, jossa tavoitteena on win-win-tilanne, sillä osaava henkilöstö on tärkein voimavaramme, kun lisätaudumme pörssiin.

### Kokonaiskustannusmalli

Autoliikkeessä.

- Minkälaista kärryä sitä ollaan katselemissa?
- No että perhe mahtuisi ja auto kestäisi.
- Tämä Zephyr Gamma on silloin kyllä teidän perheen ykkösnyrkki. On sähkölasit ja keskuslukot ja parkkitutkat, ja kun pakin kytkee päälle, peruutuspeili kääntyy näyttämään takapöytä.
- Taitaa olla meille liian kallis kun on noita hienouksia.
- Ei 20.000 ole paha hinta näin hylpeasta kulkupeleistä.
- Mutta sitten pitää olla suksitelineet ja vetokoukku ja kaikki vakuutukset ja...
- Siinä tapauksessa tästä on juuri teille passeli malli. Tämä on kokonaiskustannusmalli.
- Koko naiskustannusko? En minä maksusta...
- Ei kun kokonaiskustannus. Maksatte 40.000, ja pakettiin tulee talvirengas ja suksiboksi ja peräkärri ja kaikki huollot ja vakuutukset 12 vuodeksi. Muuta ei tarvitse maksaa kuin polttoaineet.

*Stepan Gagarin*



**HELSINGIN YLIOPISTON TIETEENKIJÄT RY**  
**FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET**

---



Helsingin yliopiston tieteenekijät ry  
PL 26 (Teollisuuskatu 23 A, 3. krs)  
00014 Helsingin yliopisto  
Sähköposti: [hy-tieteentekijat@helsinki.fi](mailto:hy-tieteentekijat@helsinki.fi)  
<http://www.helsinki.fi/jarj/hyt>

Tieteentekijöiden liitto  
Ratapihantie 11  
00520 HELSINKI  
Puh. 0207 589 610 (vaihde) Telefax: 0207 589 611  
<http://www.tieteentekijoidenliitto.fi>