

Helsingin yliopiston tieteentekijät -  
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet

# HYT:n jäsenlehti

**Mehiläinen** jemmaa  
hunajansa

HYT ei hyväksy itsekkyyttä

**Defending** a PhD i Finland



1/2012

**Julkaisija:**

Helsingin yliopiston tieteenekijät  
- Forskarföreningen vid Helsing-  
fors universitet ry

**Tiedotusvastaava/  
päätoimittaja:**

Mietta Lennes  
hyt-tiedotus@helsinki.fi

**Ulkoasu ja taitto:**

Nina Järviö  
hyt-toimisto@helsinki.fi

**Osoitteenmuutokset:**

hyt-toimisto@helsinki.fi

**Painopaikka:**

Unigrafia Oy

**Kotisivut:**

[www.helsinki.fi/jarj/hyt](http://www.helsinki.fi/jarj/hyt)

**HYT Facebookissa:**

[www.facebook.com/HelsinginYli-  
opistonTieteenekijat](https://www.facebook.com/HelsinginYliopistonTieteenekijat)

## TÄSSÄ NUMEROSSA

- s. 1 Pääkirjoitus
- s. 2. Pääluottamusmiehen palsta
- s. 4 Varapääluottamusmiesten haastattelut, osa 1: Kumpula ja Meilahti
- s. 6 Defending a PhD in Finland
- s. 8 Apurahatutkijoiden tilanteeseen saatiin ohjeet – vai saatiinko?
- s. 10 Akateeminen työttömyys on vakavasti otettava ongelma
- s. 12 HYT:n toimintasuunnitelma 2012
- s. 14 HYT ei hyväksy, että itsekäs Mehiläinen jemmaa hunajaansa
- s. 16 HYT:n hallitus 2012
- s. 17 Kutsu kevätkokoukseen

## KIRJOITA HYT:N JÄSENLEHTEEN!

HYT:n jäsenlehti julkaisee yhdistyksen jäseniä kiinnostavia ajankohtaisia tekstejä liittyen työhön, tutkimiseen, opetamiseen ja yleisesti yliopistoon tai ay-toimintaan. Onko sinulla mielessäsi hyvä juttuidea, jonka haluat kirjoittaa jäsenlehteen? Lähetä ideasi tai valmis teksti HYTin tiedotusvastaavalle Mietta Lennekselle sähköpostitse [hyt-tiedotus@helsinki.fi](mailto:hyt-tiedotus@helsinki.fi)

Julkaistujen artikkelien kirjoittajia palkitsemme 50 eurolla.



*Puheenjohtaja Minnaleena Toivola*

**UUSI TYÖEHTOSOPIMUS** on juuri astunut voimaan. HYT:n tämän vuoden yhtenä toiminnan painopistealueena on työehtosopimuksesta tiedottaminen. Tässä lehdessä käsitellään työehtosopimukseen tehtyjä muutoksia. Muut viisi yhdistyksemme painopistealuetta vuodelle 2012 esitellään tarkemmin toimintakeromuksessa, joka on luettavissa verkkosivuillemme. Toinen painopistealue, jonka haluan nostaa tässä esiin, liittyy opetustehtävien laatuun ja määrään. Erityisesti nuorempien tutkijoiden on hyvä tiedostaa työsuunnitelmaa tehdessään, mitä ja millaista opetusta häneltä voidaan edellyttää. Uuden TES:n mukaan opetusta voi olla 5 % työajasta. Tähän sisältyvät opetuksen suunnittelu, valmistelu, opetustapahtuma, yhteydenpito opiskelijoihin sekä tenttien korjaukset ja palautukset. Opetuksen täytyy liittyä omaan tutkimusalaan, jolloin se tukee parhaiten myös ammatillista kehitymistä.

Yliopistossa annettavan opetuksen kuormittavuus ei ole kohtuullista, jos tuntimäärien rajat ylittyvät. Päätyökseen opettavilla opetus

ja hallinto vievät suurimman osan resursseista. Kuitenkin pätevyityminen ja uralla kehittyminen vaativat myös tutkimustyötä, mutta sille ei riitä aikaa. Tutkimuksen tekeminen joudutaan usein jättämään vapaa-ajalle. Liika kuormittavuus voi johtaa työuupumukseen, jota aiheuttaviksi tekijöiksi ovat muotoutuneet monilla tahoilla samanaikaisesti kasvaneet vaatimukset. Valitettavasti työssään uupuva jää helposti yksin, eikä osaa aina hakea tarpeeksi ajoissa apua. Hyvässä työyhteisössä uskalletaan huolestua myös työkaverin voinnista.

Työhyvinvointia tutkiva professori Marja-Liisa Manka haluaisi lopettaa vaikenemisen kulttuurin suomalaisessa työelämässä. Hän esittää, että ongelmista pitää uskaltaa puhua suoraan ja palautetta – hyvää ja huonoa – täytyy osata antaa. Ensimmäisinä askeleina työhyvinvoinnin parantamiseen pidetään tilanekartoituksia. Syksyllä tehdyssä kyselyssä selvitettiin Helsingin yliopiston henkilöstön tyytyväisyyttä mm. työyhteisön toimivuuteen, esimiestyöhön ja omaan hyvinvointiin. Työtä häiritsevinä tekijöinä pidettiin kiirettä ja keskeytyksiä sekä byrokratian määrän lisääntymistä. Lisäksi vastauksissa nousivat esiin määräaikaisten työsuhteiden luoma epävarmuus ja uralla etenemisen vaikeudet. Seuraava askel on luonnollisesti kaikkien esiinnousseiden epäkohtien syvälinen analysointi. Esimerkiksi määräaikaisten työsuhteista on syytä päästä eroon, sillä pysyvällä työsuhteella on todettu olevan huomattava merkitys työssä jaksamiseen tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan. Jäämme mielenkiinnolla odottamaan, minkälaisia korjausliikkeitä yliopiston päättävät tahot tekevät epäkohtien parantamiseksi.

Voi hyvin!

# PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA: TYÖEHTOSOPIMUS ASTUI VOIMAAN

Tapani Kaakkuriniemi

**VIIME MARRASKUUSSA** neuvoteltu työehtosopimus astui voimaan 1.3.2012 ja on voimassa 25 kk eli 31.3.2014 saakka.

Sopimuskaudella maksetaan kaksi palkankorotusta. Voimaantulopäivästä alkaen maksetaan yleiskorotusta 1,7 % ja järjestelyeränä lisäksi 0,7 %, ja 1.4.2013 maksetaan yleiskorotusta 1,2 % ja järjestelyeränä 0,7 %. Liittotasolla sovittiin kuitenkin, että raamisopimuksesta poiketen toinen yleiskorotus maksetaan jo 1.1.2013 alkaen.

Järjestelyerien kohdentamisesta on neuvoteltu ja neuvotellaan sopimuskauden aikana. Lisäksi 1.4.2012 alkavan palkanmaksukauden palkanmaksun yhteydessä maksetaan 150 euron kertaerä kaikille kokoaikaisesti palkatuille. Osa-aikaiset saavat kertaerää suhteessa osa-aikaisuuteen. Kertaerän maksamisen ehtona on, että työsuhde on alkanut viimeistään 2.1.2012 ja ollut keskeytyksettä voimassa 31.3.2012 asti. Harjoittelukouluissa noudatetaan samaa käytäntöä palkankorotusten ja kertaerän maksamisen kanssa.

## PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

Yliopistojen palkkausjärjestelmää sovittiin kehitettävän. Nyt henkilökohtaista palkan-

osaa voidaan työnantajapää-  
töksellä korottaa TES:n perustason yli, ja palkanosan määrä voi liikkua henkitason sisällä tai tasojen välillä.

Perusajatus on, että työntekijän nykyinen suoritustaso tai palkan henki-osa ei laske. Muutoksella pyritään säilyttämään järjestelmän nykytaso, eli samantasoisella suorituksella saa jatkossakin saman suuruisen henki-osan perustason.

Jos työntekijän vaatitasonousee samalla kun hänellä on uudistuksen mukainen perustasoa korkeampi palkan henki-osa, kokonaispalkka ei saa laskea. Kysymys on siis teollisuusliittojen puolella tutusta liukumasta, jossa lähiesimiehen arvio työntekijän henkilökohtaisesta suoriutumisesta ratkaisee aiempaa enemmän. Joskushan tästä on käytetty rumaa sanaa pärstäkerroin.

## SUORITUSTEN KOKONAISARVIOINTIIN

Vuoden 2013 aikana muutetaan menetelmiä, joilla työssä suoriutumista arvioidaan. Opetus- ja tutkimushenkilöstön puolella siirrytään työsuoritusten kokonaisarviointiin, jolloin henkilön suoriutuminen arvioidaan kokonaisarviona asteikolla 1–9. Tehtävänkuvan painotuksia

ei tehdä eikä prosenttiarviota tai pisteytystä tehdä.

Palkan henkiosan määrittelyssä tehtävän kuvaa tai työsuunnitelman tavoitteita verrataan toteutuneisiin tuloksiin, ja arviointi kokonaisuutena sijoitetaan asteikolle 1–9. Tämä sijoitus määrittelee tehtävän TES:n mukaisen henkilökohtaisen palkanosan perusosan.

Muun henkilöstön järjestelmässä ”kehitetään henkilöstön suoritusarviointia ja siirrytään 2013 suoritusarvioinnin osalta arviointikriteerikohtaiseen kokonaisarviointiin ja palautteeseen”. Mitä se on? Siinäkin verrataan toteutunutta tulosta tehtävänkuvaan, mutta sen lisäksi arviointikeskustelussa käydään läpi arviointitekijät, joita ovat 1) ammatinhallinta, 2) vastuullisuus työssä ja toimintayhteisössä, 3) laatu ja 4) tuloksellisuus. Työntekijän suoriutuminen arvioidaan kunkin kriteerin osalta asteikolla 1–9, mikä on analoginen palkkataulukon henkitasojen kanssa, ja tästä saadaan suoraan työntekijän suoritustaso. Yksinkertaista, eikö! Tämän käytännön toimivuus nähdään, kun sitä sovelletaan ensimmäisen kerran kevään 2013 arviointikierroksella.

Liitot sopivat myöhäistä-

vänsä ensi vuoden järjestelyerää niin, että se kohdennetaan 1.10.2013 alkaen henkilökohtaisina korotuksina keväällä 2013 toteutetun arviointikierroksen perusteella suoritustasojen välyksiin.

### MUITA TES-MUUTOKSIA

Väitöskirjaa päätyönään tekevät on sovittu ”pääsääntöisesti” sijoitettaviksi työsuhteen alkaessa vaatitasolle 2. Näiden työntekijöiden eteneminen ylemmille vaatitasoille voidaan taata ilman palkkausjärjestelmän mukaista vaati-arviointia, mikäli yliopisto on määritellyt etenemisen vaatitasoilla.

Jos postdoc-vaiheessa oleva tutkijatohtori sijoittuu vaatitasolle 5, kun väittelystä on kulunut enintään kolme vuotta, arviointiryhmän käsittelyä ei edellytetä.

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan osalta suositellaan, että opetukseen käytettäisiin enintään 5 % vuosityöajasta, ja että opetus mahdollisuuksien mukaan liittyisi työntekijän omaan tutkimusalaan. Tämä on tärkeä määrittely, ja sen toteutumista on syytä tarkkaan seurata – sekä yksittäisen työntekijän että luottamusmiesten toimesta.

### EI LÄÄKÄRIIN TYÖAIKANA!

Muun henkilöstön lääkäriissä käynnit on otettu tarkkaan syyniin. Neuvottelupöydässä tehtiin oikein liitepaperi, jossa määrätään, että lääkäriissä käynti on tehtävä niin, ettei työaikaa tarpeettomasti menetetä. Soveltamisohje on, että lääkäriissäkäynnit on ajoitettava työajan ulkopuolelle, ellei vamma tai sairaus ole niin äkillinen ja haittaava, että lääkäriin on päästävä kesken työajan. Vastaavasti työntekijälle on annettava vapautus työstä lääkärireissua varten. (Pitäisikö tästä iloita? En oikein tiedä.)

Neuvottelupöytäkirjan liitteessä luettelaa tapauksia, joissa työntekijällä on oikeus ansionmenetyksen korvaamiseen. Pyrimme saamaan koko tekstin HYTin kotisivulle maaliskuun aikana.



*Pääluottamusmies Tapani Kaakkuriniemi*

### YHTEENVETO

Yliopistojen työehtosopimus ei ole hassumpi. Sen palkankorotusprosentit ovat varsin hyvät verrattuna minkä tahansa alan korotuksiin. Matalan inflaation ja euromaiden talouden pysähtymisen vuoksi prosentit ovat silti pieniä.

Vaatitasojen väliset erot ovat vaihdelleet joissakin kohdin aika tavalla, mutta nyt isoimpien tasohyppyjen euromääriä on hieman rukattu niin, että suuria erotuksia ei voitaisi käyttää perusteluna vaatitason noston epäämiseen.

Työnantaja oppii kaiken aikaa likaisia tempuja EK:n hississä. Lääkäriissä käyntien syyntäminen antaa viitteitä tästä oppimiskyvystä.

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi määrää joka tapauksessa palkkojamme vastaisuudessa yhä enemmän. Tämä on osa sitä samaa ideologiaa, jolla solidaarisuutta heikennetään, ja tätä tapahtuu Suomen lisäksi ainakin muissa Pohjoismaissa. Siinä on hyvät puolensa, mutta kokemus on näyttänyt, että kun henkilökemiat eivät toimi tai kun vaikkapa koulukuntaerot pääsevät vaikuttamaan, henki-arviointi ei välttämättä ole kovin objektiivista. ●

# HAASTATTELUSSA:

## KUMPULAN/MEILAHDEN VARAPÄÄLUOTTAMUSMIEHET

---

**HYTIN JÄSENET** ovat nyt jo toista vuotta saaneet tukea edunvalvontaan uudistetun luottamus-miesjärjestelmän kautta, jota ylläpitää akavalaisten liittojen neuvottelujärjestö JUKO. Siinä koko yliopiston tasolla toimii kaksi pääluottamusmiestä ja kullakin kampuksella on puolestaan kampusluottamusmiehet eli varapääluottamusmiehet. Jälkimmäisten tukena toimivat edelleen tavalliset luottamusmiehet. Varapääluottamusmiehiä on sekä Keskustassa että Viikissä yksi; Meilahdella ja Kumpulalla taas on yhteiset kaksi varapääluottamusmiestä. HYTin jäsenlehti otti tehtäväkseen tällä kerralla haastatella viimeksimainittua kaksikkoa.

### Tiina Niklander

#### 1. Kuka olet ja missä toimit?

Yliopisto-opettaja tietojenkäsittelytieteen laitoksella matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa. Työhuoneeni on Kumpulalla Exactumissa.

Ohjaan opiskelijoiden kandidaatintutkielmia ja toimin maisterivaiheen opiskelijoiden opintoneuvojana yhdellä erikoistumislinjalla. Pidän luentokursseja ja ohjaan harjoituksia. Sain joulukuussa matemaattis-luonnontieteellisen tiedekunnan Paras HOPS-ohjaaja 2011-palkinnon.

#### 2. Millainen on kokemuksesi luottamusmiestoiminnasta?

Olen toiminut HYTin luottamusmiehenä ja/tai varaluottamusmiehenä Kumpulassa jo muutamana kauden. Nyt uuden järjestelmän myötä päädyinkin varapääluottamusmieheksi. Koska Kumpulasta oli tarjolla useampia varapääluottamusmiehiä ja Meilahdesta ei yhtään, niin päädyimme Pirkko Höltän kanssa sitten tilanteeseen, jossa molemmilla on vastuullaan molemmat kampukset. Tosin Pirkko pidemmän luottamusmieshistoriansa vuoksi tuntuu hoitavan sujuvasti lähes koko Meilahden ja osan Kumpulasta.



*Tiina Niklander*

#### 3. Mitä haasteita näet oman alueesi edunvalvonnassa?

Kumpulassa meillä ei ole mitään hirveän suuria ongelmia normaalien pätkätöiden ja projektirahoituksen epävarmuuksien lisäksi. Meilahdesta kuuluu ajoittain myös johtamiseen liittyviä ongelmia. Erityisesti omalla laitoksellani ei varsinaisia ongelmia ole ollut.

## ”Perusteettomat määräaikaiset työsuhteet ovat edelleen suuri haaste”

### Pirkko Hölttä

#### 1. Kuka olet ja missä toimit?

Olen vanhempi tutkija Kemian laitoksen radiokemian laboratoriosta. Toimin JUKO ry:n varapääluottamusmiehenä Kumpulassa ja Meilahden kampuksella. Taustajärjestöni on Luonnontieteiden akateemisten liitto, LAL ry.

#### 2. Millainen on kokemuksesi luottamusmiestoiminnasta?

Aloitin JUKO ry:n luottamusmiehenä 2006 toimialueena laboratorion esimiehet ja asiantuntijat sekä kaikki muut laboratorioalan työntekijät. Yliopistolakimuutoksen tullessa voimaan vuonna 2000 yllättäen kolmen kuukauden pääluottamusmiehen sijaisuus muuttui koko vuoden pestiksi. Aika kokemattomina jouduimme Inkeri Ruokosen kanssa neuvottelemaan työnantajan kanssa uusista sopimuksista kuten työsuojeluvaalin järjestämisestä sekä yhteis- ja luottamusmiestoiminnasta. TTL:n pääluottamusmies Björn Fant oli tässä tehtävässä todella tärkeä mentori ja tuki.

Kun edustettavat työskentelivät kolmella kampuksella, Kumpulassa, Meilahdessa ja Viikissä syntyi ajatus kahden rinnakkaisen, tieteentekijöiden ja JUKO:n alakohtaisten luottamusmiesten järjestelmän yhdistämisestä. Yliopistouudistuksen myötä vihdoinkin saatiin aikaiseksi kaikkien jukolaisten yhteinen luottamusmiesjärjestelmä. Kampusperusteisessa järjestelmässä on tavoitteena hyödyntää luottamusmiesten paikallistuntemusta ja lisätä näkyvyyttä madaltaen neuvon tarvitsevien kynnystä ottaa yhteyttä luottamusmieheen. Varapääluottamusmiesten tehtävänä on myös hoitaa helpot tapaukset ja keventää näin pääluottamusmiesten taakkaa. Tavoite onkin toteutunut melko hyvin lukuunottamatta

Meilahden kampusta, josta ei saatu yhtään ehdokasta luottamusmieheksi. Näkyvyyttä olemme pyrkineet hankkimaan järjestämällä kampuksilla ns. luottamusmieskahveja, jolloin jukolaisia luottamusmiehiä on ollut paikalla vastaamassa kysymyksiin. Yhteistyö kaikkien aktiivisesti toimivien jukolaisten järjestöjen kanssa on toiminut hyvin.

#### 3. Mitä haasteita näet oman alueesi edunvalvonnassa?

Suurin haaste on Meilahden kampus, josta ovat tulleet hankalimmat tapaukset, kun tunnustuksia saaneet tutkimusprofessorit etsivät parannusta mitä ihmeellisimpiin, harvinaisiin tauteihin mutteivät välttämättä ole kiinnostuneita TES:n pykälistä ja ryhmiensä jäsenten työhyvinvoinnista. Perusteettomat määräaikaiset työsuhteet ovat edelleen suuri haaste ja niihin on vaikea tarttua käyttökelpoisten tilastotietojen puuttuessa. Pieni askel parem-



Pirkko Hölttä, kuvaja: Riitta Pilviö

paan suuntaan on työnantajan määräys, että alle vuoden mittaisia työsuhteita ei käytettäisi tarpeettomasti.

Suurin osa yhteydenotoista koskee edelleenkin YPJ-palkkaa. Kaikilla laitoksilla ei ole vielä saatu aikaiseksi realistista henkilöstösuunnitelmaa, jossa henkilöstön määrä olisi tasapainossa rahoituksen kanssa. Budjetteja yritetään paikata palkkaamalla opetustehtäviin tohtoreita yliopisto-opettajan nimikkeellä ja dosenttitason tutkijoita tutkijatohtorin nimikkeellä. Säästöjä yritetään myös saada jättämällä tekemättä tohtorikoulutettaville uudet kuvaukset, kun väitöskirjatyö on edistynyt seuraavalle tasolle. Suorittumisen arviointi tasapuolisesti yhdenmukaisilla kriteereillä on edelleen suuri ongelma, johon TES-palkkausjärjestelmätyöryhmässä toivottavasti saadaan parannusta.

Tutkijoiden ja tohtorikoulutettavien siirtyminen kokonaistyöaikaan ja työajan kohdentaminen aiheuttavat edelleenkin hämmennystä. Varsinkaan tohtorikoulutettavat eivät ole vielä sisäistäneet sitä, että voivat itse määrätä työaikansa ja vapaansa. Uuden yliopiston mukana on käyttöön otettu tenure track-järjestelmä, jolla nuoria huippututkijoita rekrytoidaan tuleviksi professoreiksi. On tietysti hyvä, että nuoriin lahjakkuuksiin panostetaan, mutta tuntuu kuitenkin epäreilulta, kun kokee neet ja opetuksesta ja tutkimuksesta vastuun kantaneet yliopistonlehtorit ja yliopistotutkijat unohdetaan kokonaan mm. työn vaativuutta ja siten myös palkkaa määritettäessä. ●

*Haastattelijana Pekka Kärkkäinen*

## DEFENDING A PhD IN FINLAND

Jemima Repo

**I'M TELLING** my colleagues if they ever get a chance to examine a PhD in Finland, they should take it.' So spoke my colleague's opponent at her post-defense karonkka party. Few places, it appears, can match Finland in formality and ceremony when it comes to the tradition of the doctoral defense.

The Finnish tradition of the doctoral defense stands out in at least two ways: its public nature and the subsequent karonkka party tradition.

First, Finnish doctoral defenses are literally open to the public. Before the date of defense the university issues a press release on each thesis. In line with the principle of academic openness, not only colleagues but also family and friends as well as any interested member of the general public are welcome to observe the oral examination of a thesis. At the University of Helsinki, the degree of formality varies by faculty and department in areas of dress and conversation, from white tie to semi-formal attire, from strict Q&A to a more seminar style discussion. Each defense follows a similar course, however, beginning with the candidate's 20-minute introductory lecture, the lectio praecursoria, followed by the

opponent's remarks and the actual examination. Once the opponent has issued his final statement, the candidate invites members of audience to pose questions or comments. In some faculties and departments audiences habitually participate in this part of the defense. Others still follow an unwritten rule that the audience is addressed out of mere courtesy, hence should remain silent. Apparently the follow-up to this rule is that if someone does pose a question, she should be invited to the post-defense karonkka party, but the invitation should be declined.

The Finnish term karonkka derives from the Russian word for 'coronation', koronovanije. The candidate, who has now successfully passed her examination, is expected to host a karonkka party in honour of the opponent, normally on the evening following the defense. Karonkka parties vary greatly in size and form depending on the kind of event (reception, dinner, or banquet) and how many guests (colleagues, friends, family) are invited. It is often the case, however, that the karonkka ends up being a rather expensive affair that can easily cost the sum of small wedding, which is hardly a welcome expense for a fresh doctor with an

uncertain and unglamorous financial future. Despite this drawback, for many it is a once in a lifetime opportunity to celebrate a major academic achievement with colleagues and loved ones.

To these two features one could add a further distinct detail: that it is extremely rare for a thesis to be failed on the day of defense in Finland. In Finland a thesis has to undergo review not only by the supervisor, but also by two pre-examiners, who must approve the manuscript as a passable thesis before it is accepted by the faculty for defense. The pre-examiners also issue corrections, which the candidate is advised to make so as to warrant a higher grade. There are only a couple of cases in the University of Helsinki in the last twenty years when a thesis has been failed after the defense. That they caused minor scandals of institutional competence attests to the rarity of such instances.

By contrast, in the US and the UK there is no formal pre-examination procedure and candidates can be failed or given corrections on the day of defense. In the United States, a doctoral committee is appointed to orally examine the candidate. The doctoral committee is usually composed of three to five scholars, three of which are faculty members (including the supervisor of the thesis) at the candidate's department and/or faculty, with a possible additional member or two from outside the university. A great deal of responsibility is placed with the supervisor to ensure the quality of the thesis, whereby theses usually pass with minor revisions and outright failures are rare.

Two examiners, an internal and an external one, are appointed to examine theses in the UK. At the end of the viva voce, the examiners can fail the thesis, but usually the candidate is given minor corrections to be completed in three months' time. Alternatively examiners may give the candidate 18 months to complete major revisions and undergo another examination. A lucky few will pass with no corrections.

Ultimately, in Finland the day of defense is a day for celebration of academic rigour and

accomplishment. Thanks to the pre-examination process, the hard work is done by the date of defense. At best, the candidate can and should reap its fruits by enjoying both the debate of the examination and the subsequent festivities. ●

*Jemima Repo, photo, kuva: Milja Saari*

**"The Finnish tradition of the doctoral defense stands out in at least two ways: its public nature and the subsequent karonkka party tradition."**

# APURAHATUTKIJOIDEN TILANTEeseen SAATIIN OHJEET – VAI SAATIINKO?

Eeva Luhtakallio

**REHTORI WILHELMSSON** on julkistanut päätöksensä apurahatutkijoiden työtilakysymyksen suhteen. Päätöstä edelsi viime vuonna melkoinen mylläkkä, käyttöön otettujen käytäntöjen sekamelska ja varsin paljon julki-suuttakin saanut organisoitunut vastarinta, mukaan lukien myös HYT:n kriittinen lausunto asiasta.

Mutta entä nyt? Reaktiot rehtorin päätökseen ovat olleet toisaalta varovaisen myönteisiä – on hyvä, että asia kehittyy koko yliopiston kattavien yhteisten käytäntöjen suuntaan – mutta toisaalta myös pettyneitä. Rehtorin päätös kun ei oikeastaan sisällä yhteisten käytäntöjen aineksia muuten kuin kieltämällä työtilojen käytön ”maksuvälineinä” apurahatutkijoiden tekemästä opetustyöstä. Kaiken muun tämä päätös oikeastaan jättää tiedekunta- ja laitosjohtoon harkinnan varaan. Tämä on valitettavaa, sillä on helppo nähdä, että tällaisena rehtorin päätös ei tule ehkäisemään eriarvoistavien käytäntöjen syntyä eri yksiköissä, eikä auta purkamaan jo olemassa olevia. Myös uudistettu sopimus, joka rehtorin päätöksen liitteenä toimitettiin, jättää edelleen toivomisen varaa. Yliopiston vastuut, työhuoneen irtisanomisen perusteet ja esimerkiksi etukäteen

maksettujen maksujen palauttaminen työtilan mahdollisen irtisanomisen yhteydessä ovat asioita jotka jäävät sopimuksessa epäselviksi.

HYT:n piirissä keskustelu siitä, mihin seuraavaksi ryhdyttäisiin apurahatutkijoiden aseman epäkohtien poistamiseksi, johti erillisen työryhmän kokoon kutsumiseen. Apurahatyöryhmä on sinänsä HYT:stä ja siten myös Tieteentekijöiden liitosta riippumaton avoin ryhmä, joka selvittää ja kokoaa yhteen apurahatutkijoiden asemaan liittyviä käytäntöjä ja pohtii tilanteen edellyttämiä toimia. Jo ensimmäisessä kokouksessa tuli selvästi esiin, miten monenlaisia ongelmatilanteita koituu yhteisten pelisääntöjen puutteesta. Eri tiedekunnissa ja jopa eri laitoksilla saman tiedekunnan sisällä vaikuttavat kaikenlaiset viralliset ja epäviralliset järjestelmät rinnan: joku maksaa työhuoneesta, joku ei, joku ei saa laitoshallinnolta virallista työhuonepäätöstä vaikka suostuisi maksamaan, mutta voi sitten kuitenkin pitää työhuoneensa koska oppiaineen professori niin päättää. Myös korvaussummien vaihteluhaitari on suuri.

On selvää, että vaikka nykyisen yliopistolain mukaan tässä ei olisikaan mitään ”lainvas-taista”, hyvän hallinnon kriteereitä ei tällaisella toiminnalla tavoiteta. Voidaan myös kysyä,



**”Eri tiedekunnissa ja jopa eri laitoksilla saman tiedekunnan sisällä vaikuttavat kaikenlaiset viralliset ja epäviralliset järjestelmät rinnan”**

miksi Helsingin yliopistossa ainoana suurista suomalaisista yliopistoista on päädytty tällaisiin järjestelyihin, vallankin kun lienee kaikille selvää, että työtilamaksuilla ei sinänsä ole mitään todellista merkitystä yliopiston taloudelle.

Työryhmässä päätimme selvittää nyt näitä kirjavia käytäntöjä aluksi hiukan tarkemmin ja suunnitella toimenpiteitä sen pohjalta jatkossa. Myös liittotasolla asiasta ollaan kiinnostuneita ja jonkinlainen kyselyhanke on vireillä.

Apurahatutkijoiden asemaan yliopistolla liittyy kuitenkin paljon muutakin kuin kysymykset työtiloista ja monista muista konkreettisista epäkohdista. Asiasta keskustelua täytyy jatkaa, koska kysymys on myös – ja ehkä ennen kaikkea – siitä, mikä oikeastaan on yliopistoyhteisö. Kuka tekee yliopiston? Yliopisto elää tiedeyhteisöstä. Jos tiedeyhteisö lakkaa olemasta, yliopistoa ei enää ole. Tiedeyhteisössä merkittävää ei ole se, mistä lähteestä kenenkin jokapäiväinen leipä tulee, vaan se, mitä ihmiset ajattelevat, kirjoittavat ja saavat selville tutkimalla ja keskustelemalla toistensa kanssa. Innovaatiopolitiikan ja tulostavoitteiden muotit eivät ruoki tällaisen yhteisön luovuutta, sillä se luovuus

Apurahatyöryhmään mahtuu lisää innostuneita tekijöitä!

Ryhmän seuraava tapaaminen pidetään maanantaina 14.5. klo 10.00, Unioninkatu 35.

Ilmoittautumiset ja lisätietoja apurahatyöryhmän yhteyshenkilöltä, Eeva Luhtakallioltä [eeva.luhtakallio@helsinki.fi](mailto:eeva.luhtakallio@helsinki.fi)

kumpua intohimosta tietoon. Tämän luovuuden elinvoimaisuus on hyvän tieteen edellytys, jota tämänhetkisen yliopiston puitteet eivät tue sillä tavoin kuin ne voisivat.

On surullista, että yliopiston hallinnollisia käytäntöjä suunnitellaan ja lyödään lukoon perusasiat unohtaen. Välttömänä seurauksena siitä on se paikoin erittäinkin huolesti voiva työyhteisö, jonka me kaikki näemme tällä hetkellä ympärillämme. Mutta sen, mitä seurauksia tästä kaikesta on tulostamattareilla tarkasteltuna, näemme valitettavasti vasta myöhemmin. Ei kuitenkaan tarvitse olla kummoinenkaan oraakkeli arvioidakseen, että kansanedustaja Outi Alanko-Kahiluoto osuu oikeaan todetessaan blogissaan (25.1.2012), että jos apu-

rahatutkijat karkotetaan, suurin häviö on yliopisto itse. Tutkijoiden siirtyminen tutkijaosuuskuntiin ei ole enää utopistinen ajatus. Ja yliopisto häviää tässä monella eri tavalla, niin työyhteisönä kuin tiedeyhteisönä, niin kuin aina häviää organisaatio, josta tapahtuu huomattavaa ”aivovuotoa”.

Apurahatyöryhmään ovat tervetulleita kaikki asiasta kiinnostuneet – yliopistoyhteisö olemme me, ja yhdessä löytyvät parhaat ratkaisut, joiden avulla vaikeat tilanteet käännetään voimaksi. Muutotappio- ja aivovuotoyliopiston sijaan tavoitteena tulee olla sellainen huippuyliopisto, jossa monialainen, rikas tutkimustoiminta ja tasavertainen työhyvinvointi ovat ne todelliset menestyksen avaimet, joita vaalitaan ja priorisoidaan. ●

# AKATEEMINEN TYÖTTÖMYYS ON VAKAVASTI OTETTAVA ONGELMA

Ville Jalovaara

**TAMMIKUUSSA 2012** Suomessa oli tilastojen mukaan 203 000 työtöntä työnhakijaa. Euroopan synkistä talousnäkymistä huolimatta määrä oli jonkin verran laskenut edellisestä vuodesta. Tilastossa on mukana 539 tohtorin tutkinnon suorittanutta. Työttömien tohtoreiden osalta määrä oli noussut vuodessa hieman yli kuudellakymmenellä. Viime vuosi oli ennätysvuosi myös tohtorin tutkintojen määrässä. Uusia tohtoreita valmistui Suomen yliopistoista 1518.

Työttömyyden ohella työuran pirstalei-

suus ja jatkuvassa epävarmuudessa eläminen ovat tänä päivänä arkea myös korkeasti koulutetuille. Tämä paljastui, kun Helsingin yliopiston tieteen tekijät ry. järjesti helmikuun puolivälissä lajissaan ensimmäisen vertaistukitapaamisen epävarmojen työnäkymien koettelemille jäsenilleen. Porthanian opettajien ruokalaan saapui parikymmentä taustaltaan hyvin erilaista tieteen tekijää kuuntelemaan HYT:n hallituksen jäsenen Ville Jalovaaran alustusta aiheesta ja jakamaan omia kokemuksiaan HYT:n puheenjohtajan Minna Toivolan ja Tieteen tekijöiden liiton puheenjohtajan Tapani Kaakkuriniemen kanssa.

Alustuksessaan Ville Jalovaara arvioi, että työttömyys ja työn jatkumiseen liittyvä epävarmuus ovat kuluttavia kaikille, mutta korkeasti koulutetuille tilanne voi olla erityisen raskas. Vuosikausien opiskelun ja väitöksen jälkeen monelle saattaa tulla yllätyksenä, että työn saaminen niin yliopistolta kuin sen ulkopuoleltakin on varsin haasteellista. Osa työnantajista näkee tohtorin tutkinnon pikemminkin ylikoulutuksena kuin ansiona valitessaan uutta työntekijää. Ajatus, ettei tohtori osaa tehdä muuta kuin tutkia, tuntuu elävän vielä monin paikoin vahvana. Jos tohtori onnistuu pääsemään työhaastatteluun, vastassa saattaa olla rekrytoiija, joka hämmästelee, mikä on hänen motiivinsa hakea työtä, johon alempikin tutkinto riittäisi. De-meriitiksi saattaa kääntyä myös akateemisesti painottunut CV. Alustusta seuranneessa keskustelussa todettiin, että yliopistojen ja tutkijakoulujen tulisi valistaa



Ville Jalovaara

työnantajia siitä, että tohtorin tutkinto antaa hyvät asiantuntijavalmiudet muuhunkin kuin oman väitöskirjan alan tutkimustyöhön.

Vertaistukitapaamisessa käytetyissä puheenvuoroista ilmeni, että HYT:n jäsenkunnassa työurien katkonaisuus ja vaikeus saada omasta aktiivisuudesta huolimatta ylipäänsä mitään työtä on todellinen ongelma. Monissa puheenvuoroissa peräänkuulutettiin yliopiston suurempaa vastuuta tohtoriopiskelijoiksi rekrytoimistaan henkilöistä myös väitöksen jälkeen. Yliopiston rekrytointipalveluiden toivottiin olevan jatkotutkinnon suorittaneiden käytettävissä nykyistä paremmin. Rahoituksen painopistettä toivottiin siirrettävän enemmän post doc -vaiheeseen. Laitosten toivottiin pitävän aktiivisemmin yhteyttä työttömäksi jääneisiin työntekijöihinsä, jotta voitaisiin parantaa heidän mahdollisuuksiaan työllistyä uudelleen.

Edellä mainittujen kysymysten ja muun vertaistukitapaamisessa käydyin keskustelun pohjalta on selvää, että tämänkaltaiselle tilaisuudelle oli ja on myös tulevaisuudessa tarvetta. Työn riittävyteen liittyviä kysymyksiä tarkastellaan meillä Suomessa usein ensisijaisesti taloudellisesta näkökulmasta. Toimeentulon hankkiminen saattaa luonnollisesti olla ensisijainen syy työntekoon, mutta samalla tulisi huomioida paremmin myös työttömyyden ja sen uhan henkinen kuormittavuus sekä sen vaikutukset niin yksilön kuin yliopistotyöyhteisönkin hyvinvointiin. ●

## NOSTOJA

Vuoden 2012 työttömyyskassojen etuusopas on luettavissa Työttömyyskassojen keskusjärjestön kotisivuilla [www.tyj.fi](http://www.tyj.fi).

Työttömyysturvaopas sisältää tietoa työttömyyskassojen maksamien etuuksien yleisistä saamis-ehdoista. Yksityiskohtaisempaa tietoa voi pyytää myös Opettajien työttömyyskassasta.

Helsingin yliopiston tasa-arvosuunnitelma uusitaan vuoden 2012 aikana. Syksyn 2011 aikana valmistuneissa tasa-arvoselvityksissä on tullut ilmi, että sukupuolten välisessä palkkauksessa on vielä teke-mistä.

Humanistisessa tiedekunnassa tehdyssä kahdessa selvityksessä (*nykykielten laitos* ja *filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos*) on tullut ilmi, ettei sukupuolten välinen samanpalkkaisuus toteudu. Miesten ja naisten väliset palkkaerot näkyvät sekä vaati- että henki-tasoissa.

Selvitykset ovat luettavissa Helsingin yliopiston intranetissä.

# TOIMINNALLA KOHTI TAVOITTEITA – TOIMINTASUUNNITELMA 2012

Nina Järviö

## POIMITTUA:

### HYT:N JÄSENKYSELY

70% HYTin jäsenkyselyyn vastanneista oli kiinnostuneita osallistumaan tilaisuuteen **Kaikki opettavat ja tutkivat** – mutta kuinka paljon?

”Miten **pätkätöyläinen** voi pysyä osana työyhteisöä”

20% HYTin jäsenkyselyyn vastanneista toivoi HYTin tiedottavan jatkossa myös **Facebookissa**.

”Miten säilyttää työinnostus ja -mielekkäisyys **epäoikeudenmukaisessa ja -tasa-arvoisessa yliopistomaailmassa** ja vielä pitäisi jaksaa kilpailla ja hakea työsuhteita”

60% HYTin jäsenkyselyyn vastanneista toivoi HYTin tiedottavan jatkossakin **jäsenlehdessä**.

**HYTIN TOIMINTASUUNNITELMA** vuodelle 2012 hyväksyttiin marraskuussa pidetyssä syyskokouksessa. Toimintasuunnitelma on HYTin toimintaa määrittävä asiakirja, joka päivitetään vuosittain.

HYTin tehtävät on kirjattu yhdistyksen sääntöihin ja pitkäaikaistavoitteisiin. Tämän lisäksi yhdistys voi vuosittain nostaa toimintasuunnitelmaansa erityistä huomiota kaipaavia aiheita. Vuoden 2012 suunnitelmassa yhdistyksen toiminnalle määriteltiin viisi painopistealuetta.

#### TYÖEHTOSOPIMUS

Syksyn ja talven 2011 aikana neuvoteltiin uusi raamisosopimus, jonka soveltamisesta yliopistosektorille sovittiin marraskuussa 2011. HYT seuraa uuden työehtosopimuksen voimaantuloa ja tiedottaa sopimukseen liittyvistä ajan-kohtaisista uutisista jäsenille.

Tiedotuksen lisäksi yhdistys valvoo, että Helsingin yliopisto noudattaa yliopistojen yleistä työehtosopimusta. Työehtosopimus tuli voimaan 1.3.2012. Lue lisää uudesta sopimuksesta pääluottamusmiehen palstalta tästä lehdestä (s. 2).

Määräaikaisten, apurahatutkijoiden ja nuorempien tutkijoiden sekä sivutoimis-

ten tuntiopettajien aseman parantaminen

Vuosikokouksessa keskusteltiin erityisesti ei-työsuhteisten ja pätkätöyläisten jäsenten tuen kehittämisestä. Tavoitteeksi kirjattiin, että täydentävällä rahoituksella ja apurahalla työskenteleviä voitaisiin nykyistä paremmin integroida yliopiston työyhteisöön ja että suunnitelmallinen urakehitys tehtäisiin heille mahdolliseksi. Pyrkimyksenä on, että apurahatutkijat ja tuntiopettajat muodostaisivat muun henkilökunnan kanssa tasavertaisen ja täysivaltaisen osan tiedeyhteisöä.

HYTin suunnitelmaan lisättiin myös määräaikaisten työntekijöiden ja sivutoimisten tuntiopettajien etujen ajaminen sekä työttömien jäsenten tuki. Työttömille ja työttömyysuhan alla oleville jäsenille järjestetään vuoden 2012 aikana ensimmäistä kertaa vertaistukiryhmä. Ryhmässä jäsenet voivat jakaa luottamuksellisesti tuntojaan ja kokemuksiaan työttömyydestä, sen uhasta, työhön palaamisen ongelmista ja muista pätkätöyläistä/apurahatutkijaa askarruttavista asioista. Ryhmä tapasi ensimmäisen kerran helmikuussa. Ryhmästä kiinnostuneet voivat ottaa yhteyttä HYTin pu-

**”Pyrkimyksenä on, että apuraha-tutkijat ja tuntiopettajat muodostaisivat muun henkilökunnan kanssa tasavertaisen ja täysivaltaisen osan tiedeyhteisöä.”**

heenjohtajaan Minnaleena Toivolaan.

#### **YHTEISTOIMINTAKULTTUURI**

Toimiva yhteistoiminta edellyttää keskustelua työnantajan ja työntekijöiden välillä. HYT käy jatkossakin tiivistä dialogia yliopiston keskuhallinnon ja muiden tasojen työnantajapuolten kanssa.

Hyvien henkilöstöpoliittisten käytänteiden ylläpito on tärkeä osa HYTin toimintaa. Yhdistys kehittää yliopistoyhteisön avoimuutta ja vaatii luottamusmiehille parempaa oikeutta saada kahdesti vuodessa tiedot määräaikaista työsuhteista. Myös palkkatietojen (sukupuolitaitin) pitää olla pääluottamusmiesten

saatavilla. Lisäksi avoimuuteen kiinnitetään huomiota yliopiston työntekijöiden rekrytoinnissa.

#### **OPETUSTEHTÄVÄT**

Vuonna 2012 HYT pyrkii herättämään keskustelua opetusvelvollisuudesta ja opetuksen laadusta. HYTin tavoitteena on, että yliopistonlehtorien ja yliopisto-opettajien opetustuntien määrää rajataan niin, että jokaisella on realistinen mahdollisuus tehdä tutkimusta.

HYTin tavoitteena on, että opettajien työsuunnitelmissa varataan riittävästi aikaa opetuksen suunnitteluun. Yhdistys vastustaa 448 vuositunnin opetusvelvollisuuden käyttä-

mistä yliopisto-opetuksessa. Lisäksi yliopiston vakinaista opettajakuntaa tulee kohdella tasa-arvoisesti, ja palkkauksen perusteiden tulee olla nimikkeittäin samat.

#### **JÄSENHANKINTA JA YHTEYDENPITO JÄSENIIN**

Vuonna 2011 jäsenhankinta oli esillä koko Tieteentekijöiden liitossa. Aihe pysyy edelleen keskeisenä osana HYTin toimintaa vuonna 2012.

Jäsenhankinnan lisäksi yhdistys keskittyy yhteydenpitoon jo olemassa oleviin jäseniin. Ruotsin- ja englanninkielistä tiedotusta lisätään ja sosiaalisen median hyödyntämistä kehitetään entisestään.

HYT uudistaa myös perinteisiä tiedotuskanaviaan, mistä ensimmäisenä uudistuksena on kädessä pittelemäsi jäsenlehden uusi ulkonäkö. Seuraavaksi on tarkoitus kehittää HYTin kotisivuja, jotta jäsenet saavat tarvitsemansa tiedon mahdollisimman helposti. Kotisivujen kehitysehdotuksia voi lähettää yhdistyksen järjestösihteerille sähköpostilla [hyt-toimisto@helsinki.fi](mailto:hyt-toimisto@helsinki.fi).

Toimintasuunnitelma löytyy HYT:in kotisivuilta. ●



# HYT EI HYVÄKSY, ETTÄ ITSEKÄS MEHILÄINEN JEMMAA HUNAJAANSA

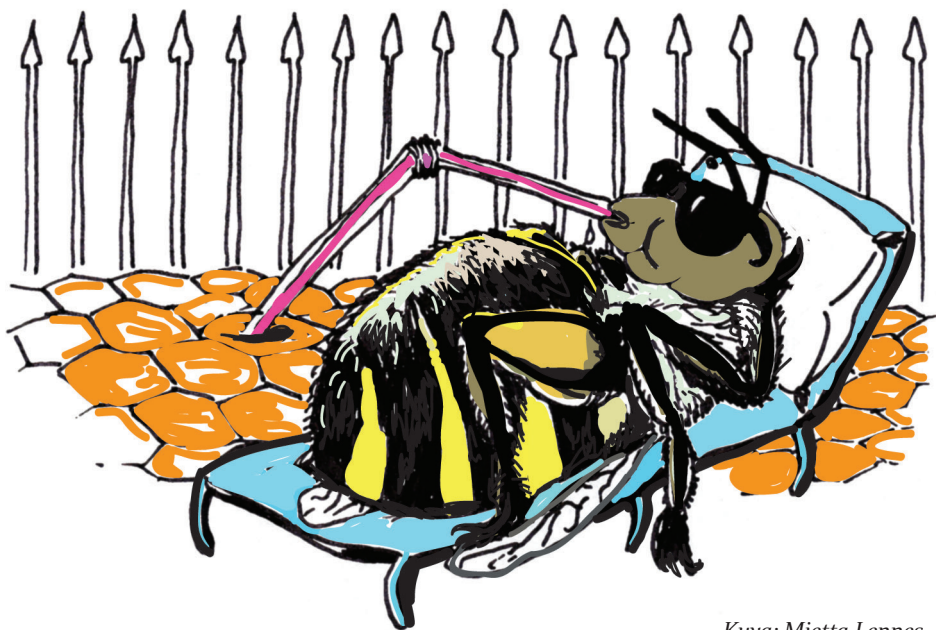
Milja Saari, HYT:n varapuheenjohtaja

**HELSINGIN YLIOPISTON** henkilöstöjärjestöt toimittivat 7.2.2012 Helsingin yliopiston rehtori Thomas Wilhelmssonille yhdessä allekirjoittamansa kirjeen, jossa rehtoria pyydettiin kiinnittämään huomiota siihen eettiseen ongelmaan, jonka veroja kiertävä Mehiläinen Oyj aiheuttaa hoitaessaan yliopistomme työterveyshuoltoa.

Henkilöstöjärjestöjen kirje liittyy Ruotsista marraskuussa 2011 käynnistyneeseen ja nopeasti Suomeen levinneeseen julkiseen keskusteluun siitä, miten on mahdollista, että julkisia hoivapalveluita ja työterveyshuoltoa tuottava Mehiläinen ja sen taustalla vaikuttava ruotsalainen Ambea-konserni kikkailevat veroparatiisijärjestelyiden kanssa ja tuottavat omistajilleen jättituottoja samaan aikaan kuin niiden palveluiden ostajilta edellytetään jatkuvasti

enemmän tehokkuutta, säästöjä, ulkoistamista ja kilpailuttamista.

Suomessa Mehiläinen on kirjannut vuodelta 2010 liikevoittoa noin 40 miljoonaa euroa ja maksanut siitä veroa 360 000 euroa eli 0,9 prosenttia. Vaikka konsernilainsäädäntö toistaiseksi mahdollistaa verokikkailun, ei se tee tätä kikkailua hyväksyttäväksi. HY:n henkilöstöjärjestöt painottivat kannanotossaan, että Helsingin yliopisto on sitoutunut yhteiskuntavastuuseensa, mikä yliopisto strategian mukaan edellyttää kriittistä ja itsenäistä osallistumista yhteiskunnalliseen keskusteluun. Pelkkä osallistuminen keskusteluun ei kuitenkaan riitä: nyt yliopistolla on paikka ottaa toimenpiteiden muodossa kantaa globaaliin ongelmaan ja siihen, voiko yliopisto tehdä yhteistyötä ve-



Kuva: Mietta Lennes

**”Vaikka konsernilainsäädäntö toistaiseksi mahdollistaa verokikkailun, ei se tee tätä kikkailua hyväksyttäväksi.”**

---

roja kiertävän yrityksen kanssa. Yliopiston ja muiden verorahoitteisten toimijoiden kannalta tämä kysymys on hyvin tärkeä: Mehiläisen harjoittama veronkierto merkitsee verorahoitteisille toimijoille niiltä suoraan saamatta jättäen rahaa.

Rehtori Wilhelmsson on ilmoittanut Helsingin Sanomissa (23.2.2012), että asia käsitellään yliopiston hallituksessa. Rehtori vakuutti Hesarin jutussa: ”Pyrimme tietysti toimimaan mahdollisimman eettisesti ja moraalisesti kaikessa, kuten kumppaneiden valinnassa ja varojen sijoittamisperiaatteissa”. Yliopistolla on voimassa Mehiläisen kanssa kilpailutettu, määräaikainen sopimus. Työterveyshuollon siirtäminen toiseen yritykseen edellyttää huolellista valmistelua ja kilpailuttamista, minkä valmistelu kannattanee aloittaa mahdollisimman pian. Henkilöstöjärjestöjen kannanotosta käy selväksi, että edullisin hinta ei henkilöstön näkökulmasta voi olla ainoa tai ratkaisevin valintaperuste tulevissa HY:n työterveyshuollon kilpailutuksissa. ●

**KIRJEEN ALLEKIRJOITTIVAT :**

- Helsingin yliopiston ammattiosasto JHL ry
- Helsingin yliopiston henkilökunta-yhdistys HYHY – Personalföreningen vid Helsingfors universitet HYHY ry
- Helsingin yliopiston lehtorit
- Helsingin yliopiston luonnontieteiden akateemiset HYLA
- Helsingin yliopiston tieteentekijät – Helsingfors universitets forskarförening ry (HYT)
- Professoriliiton Helsingin yliopiston osasto
- Suomen Akateemisten tutkijoiden yhdistys ry (SATY)
- Helsingin yliopiston pääluottamusmiehet

---

Tiedotusvälineet ja sosiaalinen media tarttuivat kiitettävästi kannanottoon. HYT:n Facebook-sivulle ([www.facebook.com/HelsinginYliopistonTieteentekijät](https://www.facebook.com/HelsinginYliopistonTieteentekijät)) ja HYT:n nettisivuille ([www.helsinki.fi/jarj/hyt/ajankohtaista](http://www.helsinki.fi/jarj/hyt/ajankohtaista)) on koottu aiheeseen liittyviä uutislinkkejä.

---

# HYT:N HALLITUKSEN KOKOONPANO 2012

## HYT:S STYRELSE 2012

### HUART'S BOARD 2012

---

Puheenjohtaja Minnaleena Toivola (ordförande, chair)

#### *Jäsen*

Ekholm Päivi

Jalovaara Ville

Lennes Mietta

Repo Jemima

Rönnholm Ragna

Åberg-Reinke Leena-Maija

Hackman Thomas

Saari Milja

Kärkkäinen Pekka

Saarinen Timo

Sipilä Juhani

#### *varajäsen*

Niklander Tiina

Arppe Laura

Palander-Collin Minna

Vänskä Heino

Kaakkuriniemi Tapani

Salla Garský

Tuomela Anni

Koskiranta Katarina

Ahokas Minna

Aaltonen Susanna

Luhtakallio Eeva



---

## KNOW YOUR RIGHTS?

HUART and SATY will jointly organize an event for the international researchers working in Finnish universities.

More information will be emailed to you soon!

# KUTSU KEVÄTKOKOUKSEEN

Helsingin yliopiston tieteentekijät ry:n sääntömääräinen kevätkokous pidetään Porthanian opettajien kahvilassa 25.4.2012 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 2011.
- 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.
- 10 Kokouksen päättäminen.

VAPPUTARJOILUJA! TERVETULOJA!

## Ehdota Vuoden tieteentekijää tai tieteentekoa! Entä mikä on mielestäsi tänä vuonna **tieteenteon este**?

Tieteentekijöiden liitto valitsee vuosittain **Vuoden tieteentekijän** tai vaihtoehtoisesti **Vuoden tieteenteon**. Palkintona on kunnian ja julkisuuden lisäksi tietty rahasumma.

Kyseessä ei ole puhdas tiedepalkinto, vaan tunnustus annetaan henkilölle tai teolle, joka tuo positiivista julkisuutta liitolle ja sen ajamille asioille sekä hyödyttää jäsenrekrytointia ja vuoropuhelua jäsenistön kanssa. Valinnan perusteena voi olla esimerkiksi ansioituminen opetus- ja/tai tutkimustyössä tai muussa yliopistotyössä, yliopisto- ja tiedeyhteisössä työskentelevien tieteentekijöiden kannalta merkittävän asian ajaminen tai vaikuttaminen yliopisto- ja tiedepolitiikkaan.

Perustele muutamalla rivillä, miksi ehdottamasi tieteentekijä tai -teko on tämän palkinnon ansainnut. Ehdottajalta ja ehdotetulta ei vaadita liiton jäsenyyttä, mutta molempien yhteystiedot tarvitaan.

Lähetä ehdotuksesi 27.4.2012 mennessä osoitteeseen [toimisto@tieteentekijoidenliitto.fi](mailto:toimisto@tieteentekijoidenliitto.fi). Esiraati valitsee ehdotuksista parhaat ja näistä tiedotetaan liiton [www-sivuilla](http://www.sivuilla) sekä Acatiimi-lehdessä. Lopullinen valinta julkistetaan 11.9.2012 järjestettävässä tilaisuudessa.

Haluatko olla kriittinen ja tuoda julkisuuteen tieteentekoa ja tieteentekijöitä koskevia ongelmia? Ehdota 27.4.2012 mennessä edellä mainittuun osoitteeseen ajankohtaista asiaa, tekoa tai käytäntöä, joka on muodostunut **tieteenteon esteeksi**. Laita mukaan myös perustelusi. Liiton [www-sivuille](http://www.sivuilla) tulee edustava näyte näistä ehdotuksista. Valittu tieteenteon este julkistetaan Vuoden tieteentekijän tai Vuoden tieteenteon julkistamisen yhteydessä.



TIETEENTEKIJÖIDEN LIITTO  
FORSKARFÖRBUNDET

[www.tieteentekijoidenliitto.fi](http://www.tieteentekijoidenliitto.fi)

Helsingin yliopiston tieteentekijät –  
Forskärföreningen vid Helsingfors universitet ry  
PL 26 (Teollisuuskatu 23 A, 3. krs.)  
00014 Helsingin yliopisto

[hyt-toimisto@helsinki.fi](mailto:hyt-toimisto@helsinki.fi)  
[www.helsinki.fi/jarj/hyt](http://www.helsinki.fi/jarj/hyt)