

Helsingin yliopiston tieteentekijät -
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet

HYT:n jäsenlehti

Voitko saada
suorituskorotuksen?

Luottamusmies –
poliisi ja psykologi

Sarja alkaa:
Perhevapaat
määräaikaisessa
työsuhteessa

NO JUST CAUSE

STATE IS BEING OBTAINED FROM THE

Baby-led Weaning

Helping your baby to love good food

GILL RAPLEY &
TRACEY MURKETT

Suomalainen nainen

RAJA JULKUNEN

SUKUPUOLEN JÄRJESTYKSET
JA TASA-ARVON PARADOKSIT

Anu Pyökkänen

TRAPPED IN EQUALITY

Minna Salmi: Ansiotyö kotona — toiveuni vai painajainen No. 225, 1991

1/2013

Julkaisija:

Helsingin yliopiston tieteenekijät
- Forskarföreningen vid
Helsingfors 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

Kannen kuva:

Linda Hart

Kotisivut:

www.helsinki.fi/jarj/hyt

HYT Facebookissa:

[www.facebook.com/
HelsinginYliopistonTieteentekijat](http://www.facebook.com/HelsinginYliopistonTieteentekijat)

TÄSSÄ NUMEROSSA

- 1 Pääkirjoitus
- 2 Pääluottamusmiehen palsta
- 4 Mistä on luottamusmiehet tehty?
- 5 What are shop stewards made of?
- 7 Helsingin yliopiston luottamusmiehet
Helsingfors universitets förtroendeman
Shop stewards, University of Helsinki
- 8 Jees-meininki
- 9 Perhevapaat määräaikaissä
työsuhteessa
- 11 Huolena toimeentulo ja tulevaisuus
- 14 Hyvä työilmapiiri pidentää työuraa
- 15 Thank you for waiting
- 17 HYT:n hallitus 2013
HYT:s styrelse 2013
HUART's board 2013

HYT osallistuu Minna Canthin ja tasa-arvon päivään
19.3.2013.

Tervetuloa Helsingin yliopiston Porthanian aulaan
juttelemaan ja kysymään kysymyksiä. Paikalla on
hallituksen jäseniä ja luottamusmiehiä.

HUART will take part in Minna Canth's Day and the Day
of Equality on 19 March 2013 at Porthania, University of
Helsinki.

Warmly welcome to discuss and ask questions from board
members and shop stewards.

PÄÄKIRJOITUS

Tiina Niklander

HYVÄÄ ALKANUTTA VUOTTA 2013!

Helsingin yliopiston tieteentekijät ry:n syyskokous valitsi minut Minnaleena Toivolan seuraajaksi. Olen siis toiminut yhdistyksen puheenjohtajana tämän vuoden alusta lukien.

HYT:n toiminnassa olen ollut mukana vaihtelevasti useilla vuosikymmenillä. Aloitin hallituksen varajäsenen paikalta. Olin hetken tauolla, mutta palasin taas mukaan varajäseneksi. En ilmeisesti ymmärrä olla poissa mukavan porukan toiminnasta. Puheenjohtajuuden lisäksi keskeinen luottamustoimeni on Kumpulan ja Meilahden kampusten varapääluottamusmiehen tehtävä, jossa myös juuri alkoi uusi kausi. Varapääluottamusmies ei ole vain varalla, vaan toimii koko kampuksen tasolla pääluottamusmiehen oikeuksilla. Varsinaisten pääluottamusmiesten vastuulla on koko yliopisto ja sen kaikki kampukset. Meillä on myös Kumpulassa ja Meilahdessa useita luottamusmiehiä, joten ottakaahan yhteyttä, kun siltä tuntuu. Varsinainen työpaikkani on tietojenkäsittelytieteen laitos, jossa toimin yliopisto-opettajana. Opetustehtävieni lisäksi vastaan siellä kansainvälisistä maisterivaiheen opiskelijoista.

Meidän kaikkien osalta keväällä on vuorossa YPJ-arviointikierros. Tällä kertaa opettajien ja tutkijoiden suoriutumisen arvioinnissa ei enää tehdä prosenttijakoa suoriutumisen eri osa-alueisiin, vaan arviointi tehdään ns. kokonaisarviointina. Kevään kierroksen jälkeen osa henkilöstöstä saa syksyllä ns. henkilisän. Tämä tarkoittaa, että myös henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnissa



Puheenjohtaja Tiina Niklander

otetaan käyttöön tarvittaessa puolikkaita tasoja, joita edellisellä kierroksella tuli työn vaativuusluokkiin. Henkitason puolikkaita maksetaan siis ensimmäisen kerran tänä syksynä.

Ensimmäistä puheenjohtajakautta on mukava aloittaa, kun joukkoomme on liittynyt paljon uusia aktiivisia jäseniä. Toivotan niin uudet kuin vanhatkin jäsenet tervetulleiksi kevätkokoukseen 25.4. ja mukaan suunnittelemaan yhdistyksen toimintaa! ●

PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA: PIENI PALKANKOROTUS JA SUORITUSKOROTUS

Tapani Kaakkuriniemi

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANO on tuonut ja tuo jatkossa maksettavaksi pieniä palkankorotuksia, joko kaikille tasapuolisesti tai sitten esimiehen harkinnan mukaan.

1. Nykyinen yliopistojen yleinen työehtosopimus on voimassa 31.3.2014 saakka. Viime vuoden aikana toteutettiin sopimuksen 6. luvun 7.2 §:ssä sovitun vaativuuslisän maksaminen. Kyseessä oli harkinnanvarainen korotus, jolla luotiin vaatitason puolikkaita maksamalla 50 % työntekijän silloisen vaatitason ja sitä lähinnä seuraavan vaatitason välisestä erotuksesta. Tähän tarkoitukseen oli sovittu 0,7 %:n korotus ja varattu sitä varten rahoitus yliopistojen palkkabudjettiin. Vaativuuslisän jakamisesta päättivät lähinnä laitosjohtajat, ja prosessi tapahtui totuttuun tapaan salailun merkeissä. Niille, jotka korotuksen saivat, se maksettiin viime marraskuussa.
2. Vuodenvaihteessa palkkoja korotettiin 1,2 %:n yleiskorotuksella, kuten tätä vuotta koskevissa palkantarkistusneuvotteluissa sovittiin. Tarkistapa palkkakuitistasi, että korotus on maksettu! Jos ei ole, mutta täytät ehdot, asia on oikaistava.
3. Vuoden vaihteessa voimaan tulleet palkkataulukot löytyvät Tieteentekijöiden liiton kotisivulta kohdasta 'edunvalvonta'.
4. Tämän kevään aikana toteutetaan koko henkilöstön henkilökohtaisen työstä



Pääluottamusmies Tapani Kaakkuriniemi

suoriutumisen arviointi. Vaativuustaso arvioidaan vain, jos on kyse uudesta tai muuttuneesta tehtävästä. Henkisuoriutumisen arviointijärjestelmää on yksinkertaistettu työehtosopimuksen muutoksella 1.1.2013 lukien seuraavasti:

- Aikaisemmin käytössä olleesta pisteytysjärjestelmästä on luovuttu.
- Opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta käytetään kokonaisarviointia ilman erillistä pisteytystä, ja opetuksellisten ja

“Helsingin yliopistossa (..) noin 1200 työntekijää saa suorituskorotuksen. Yliopiston on pidettävä huoli siitä, että suorituskorotus kohdentuu tasapuolisesti”

tutkimuksellisten ansioiden arvioinnin tueksi on esimiehille annettu esimerkkejä huomioon otettavista tekijöistä.

- Muun henkilöstön osalta pisteytetään kolme pääkriteeriä ja suoritustaso määräytyy näiden keskiarvona.
- Huomioon voidaan ottaa työsuunnitelman sisältö, tehtäväkuvaus, määrätty tehtävät, asetetut tavoitteet yms.
- Arviointiasteikko on molemmille järjestelmille yhteinen.

Lähiesimiehellä ei ole oikeutta päättää henkitasosta. Hänhän ei ole työnantaja, vaan yliopiston työntekijä siinä missä alaisensakin. Hän tekee esityksen, ja työnantaja eli henkilöstö- ja lakiasiainosasto tekee päätöksen vahvistamalla henkitason.

Esimiehille ja työntekijöille on nyt pidetty infotilaisuudet, ja arviointikeskustelut on käyty helmi-maaliskuun aikana. Huhtikuun aikana yksikön johtaja käsittelee ja allekirjoittaa arvoinnit. Työnantajan edustaja hyväksyy ja vahvistaa henkitasot. Toukokuulla tasot siirretään palkkajärjestelmään, ja muuttuneet henkitasot tulevat voimaan kesäkuun alusta alkaen.

5. Nyt on lähdössä käyntiin uusi vaatitasojen puolittamisprosessi. Edellä mainitun YPJ-arviointikierroksen tuloksena joidenkin henkitasot voivat nousta. Sen aiheuttaman palkankorotuksen määrä on

0,7 % kunkin yliopiston huhtikuun palkkasummasta, ja siitä käytetään nimitystä suorituskorotus. Tänä vuonna se toteutetaan harkinnanvaraisena eli järjestelyeränä, mutta se jää osaksi ypj-palkkausjärjestelmää kuten jäi vaativuuslisäkin.

Helsingin yliopistossa tämän arvioidaan tarkoittavan, että noin 1200 työntekijää saa suorituskorotuksen. Yliopiston on pidettävä huoli siitä, että suorituskorotus kohdentuu tasapuolisesti opetus- ja tutkimushenkilöstön ja muun henkilöstön eri vaatitasoille (lukuun ottamatta ylimpiä tasoja) ja tasapuolisesti miehille ja naisille.

Henkilöstöosasto on pyytänyt tiedekuntien, laitosten ja muiden yksiköiden johtoa yhdessä lähiesimiesten kanssa tekemään esityksiä korotusten kohdentamiseksi kesäkuun loppuun mennessä. Perusteena suorituskorotukselle tulee olla henkilökohtainen työstä suoriutuminen. Säännöllisissä arviointikeskusteluissa esimiesten pitäisi selvittää kunkin alaisen työstä suoriutumista. Mitään erillistä arviointikeskustelua ei tarvita.

Päätöksen suorituskorotuksen maksamisesta tekee lopulta henkilöstöosasto elokuun aikana, ja korotukset maksetaan lokakuun palkanmaksun yhteydessä. ●

MISTÄ ON LUOTTAMUSMIEHET TEHTY?

Tapani Kaakkuriniemi

VUONNA 2010 SUOMEN YLIOPISTOT irrotettiin valtion suorasta budjettivallasta. Ne eivät ole sanan tiukassa merkityksessä yksityisiä vaan julkisyhteisöjä, mutta soveltavat toiminnassaan yksityisoikeuden normeja ja toimivat kuin yksityiset yritykset.

Helsingin yliopistossa solmittu luottamusmiessopimus on voimassa vuodet 2013–2014. Sen mukaisesti meillä on kaksi pääluottamusmiestä, neljä varapääluottamusmiestä (yksi per kampus) ja 20 tavallista luottamusmiestä sekä heidän varamiehensä. Viime lokakuussa jukolaiset järjestöt asettivat ehdokkaita luottamusmiesvaaliin. Heitä ei tullut enempää kuin paikkoja oli jaettavana, joten varsinaista vaalia ei tarvinnut pitää.

Akavalaiset luottamusmiehet jäsenliitoista riippumatta ovat Akavan neuvottelujärjestön JUKOn asettamia. On siis aivan sama, keneen heistä otat yhteyttä, kun tarvetta on. Apu voi löytyä oman tiedekunnan sisältä tai ulkopuolelta; sinulla on valinnanvaraa. Kääntäen kukin luottamusmies edustaa minkä tahansa jukolaisen liiton jäseniä.

Luottamusmiehen tärkein tehtävä on valvoa työehtosopimuksen ja työelämää koskevien lakien noudattamista työpaikalla ja tarvittaessa puuttua ongelmatilanteisiin. Luottamusmies edustaa yliopistolla työssä olevien jukolaisten järjestöjen jäseniä neuvotteluissa työnantajan kanssa.

Luottamusmies ei kuitenkaan ole mikään lakkoagitaattori. Kun joillakin perinteisillä teollisuus- tai rakennusaloilla on totuttu sanomaan, että ”jos eivät asiat suju kuten haluamme, panemme perseet penkkiin”, niin yliopistossa tällaista puhetapaa ei kuule. Meikäläisittäin pyritään järjestämään asioita neuvottelujen kautta. Ne saattavat kestää

kauan, joskus vuoden, parikin.

Palkkaukseen ja työsuhteen ehtoihin liittyvät asiat ovat luottamusmiehen perustehtäviä. Työntekijän ja esimiehen erimielisyydet työn vaativuustason määrittelyssä pyritään ratkaisemaan työehtosopimuksen mukaisesti. Jos yksimielisyyteen ei päästä, asian ratkaisee arvointiryhmä. Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi eli ns. henkitaso on vaikeampi asia, koska se on esimiehen arvioinnin ja yliopiston työjohto-oikeuden varassa.

Määräaikaiset työsuhteet ovat yliopiston perinteinen riesa. Niiden ketjuttamiseen on viime vuosina saatu sanktio lainsäädännöstä, mutta silti monissa tiedekunnissa ja projekteissa työsuhteita päätetään paljolti ilman perusteita. Näiden tapausten selvittäminen on luottamusmiehen, mutta myös työyhteisön tehtävä.

Lomiin ja vapaisiin liittyvät asiat ovat ongelmallisia opettajilla ja tutkijoilla, koska kokonaistyöajassa ei määritellä lomia. Niinpä vuosilomaoikeus ei koske niitä, jotka tekevät 1600 tunnin vuosityöaika. Sen sijaan vanhempainvapaat ja vastaavat universaalit oikeudet koskevat heitäkin. Heillä on toisaalta myös oikeus loman pitämiseen samassa laajuudessa kuin niillä, jotka tekevät ns. toimistotyöaika. Oma erityisalueensa ovat työaikamuodosta toiseen siirtymisen aiheuttamat lomaongelmat. Jos työntekijä siirtyy toimistotyöajasta kokonaistyöaikaan ja hänellä on pitämättä lomina, niiden pitäminen uudessa työsuhteessa ei ole aivan itsestään selvää.

Toimenkuva ja työn sisältö ylipäänsä voivat aiheuttaa ongelmia. Luottamusmiehen tulee verrata kyseistä tapausta muihin samantapaisiin ja neuvotella sitten molempia osapuolia tyydyttävä ratkaisu. Tähän ei ole mitään hyviä yleisohjeita, vaan osapuolilla on vapaat kädet.

Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa opetustuntimäärille on säädetty enimmäisrajat. Näitä on syytä noudattaa. Jos rajat ylitetään, kyseessä on sopimuksenvastainen toiminta.

Työpaikan henkilökemiat, kuten esimies-alainen-suhteet voivat olla vaikeita. Nämä ovat hankalimpia asioita, koska työntekijän selkänokaksi ei ole mitään valmista normia. Keskustelu on paras menetelmä.

Onko luottamusmies tuomari, asianajaja, lääkäri vai psykologi? Varmaankin vähän kaikkea. Kun esimies ja työntekijä puhuvat ristiin, on oltava salapoliisi. Jos esimies näyttää tykkäävän itsestään ja lykkäävän syyt epäonnistumisista muiden niskoille, silloin on oltava psykologi tai jopa (vale)lääkäri. Kun jompikumpi mitä ilmeisimmin lyö laimin tehtäviään, on oltava poliisi.

Siispä – mistä on luottamusmiehet tehty? Etanoista, sammakoista, koiran häntätupsukoista, mutta myös sokerista, kukkasista, inkivääristä, kanelista. Niistä on pienet luottamusmiehet tehty. ●



JULKISALAN KOULUTETTUJEN
NEUVOTTELUJÄRJESTÖ

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO on kirkon, kuntien, valtion ja yliopistojen pääsopijajärjestö.

JUKO, på svenska Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, är huvudförhandlingsorganisationen för kyrka, kommuner, stat och universitet.

The Public Sector Negotiating Commission (JUKO) is the main negotiation organisation of state, municipal, university and church employees.

WHAT ARE SHOP STEWARDS MADE OF?

Tapani Kaakkuriniemi

IN 2010, FINNISH UNIVERSITIES were released from direct state budgetary authority. They are not private institutions in the narrowest sense of the term: they are still public entities (e.g. no need to pay taxes), but norms of private law are applied to them and they function like private companies.

In the University of Helsinki, the current term of shop stewards is for 2013–2014. We have two chief shop stewards, four vice chiefs (one in each campus) and 20 regular shop stewards plus their deputies. All our shop stewards represent JUKO, the negotiation

organ of academic employees under the central organisation AKAVA. Last October, all the JUKO member unions could nominate candidates for electing shop stewards. Candidates were nominated, but no more than there were seats to be filled, so an election was not held.

If you need help from a shop steward, it is not essential which union s/he represents. You may choose. This also applies the other way round: each shop steward represents the members of any JUKO union.

In English, the term shop steward may make you think of commerce or aviation. In Finnish

In the collective labour agreement there is a maximum limit for teaching hours.

luottamusmiehet, as well as in Swedish *förtroendeman* include the idea that you can trust in these persons; they are ‘trustees’ of your affairs.

The main duty of a shop steward is to monitor that the collective agreement and labour legislation are followed, and if this is not the case, to try and solve these problems with the employer. However, shop stewards are no strike agitators. In branches like industry or construction a shop steward may threaten “to press the buttocks on the bench if things don’t roll as we like”. In the university, we prefer to try and negotiate and persuade in order to reach an agreement. The process may last for a long time, sometimes even a year or two.

Salary-related issues are the bread and butter of shop stewards. As far as the disagreement between the employee and employer concerns the requirement level of the job, the employee may dispute the evaluation when the issue is moved to the evaluation group. However, in case the disagreement concerns the level of personal performance even the shop steward is toothless. The employer has the right to define this level within its right to direct and supervise.

Fixed-term contracts are a long-standing nuisance at universities. If you have had several consecutive fixed-term contracts and there are grounds to suspect that the university has illegally bypassed to regularise the employee, you should contact your shop steward.

When a person is employed, s/he gets a preliminary assessment of the requirement level of the job. The actual assessment of the requirement level of the tasks must be done within six months from the start of the contract. If this is not done, contact your shop steward.

Issues related to holidays and leaves of absence are interesting. In case you are researcher or teacher, your hours are 1600 working hours per year, and your holidays are not specified. Thus it is your own responsibility to make sure that you have the opportunity to take time off. If you belong to the general staff, your holidays should be determined according to the Working Hours Act.

Your job description and workload may cause problems. If this continues for too long, ask the shop steward to compare your job with the other people’s job descriptions and to negotiate an improvement.

In the collective labour agreement there is a maximum limit for teaching hours. Especially for university lecturers it is very high. In case it is exceeded, it is easy to show that the procedure is illegal.

‘Personal chemistry’ is always a difficult issue. Often the problem culminates in the superior-subordinate relationship. The best alternative is discussion.

Is the shop steward, then, a judge, lawyer, physician or psychologist? Often a bit of all of these. When the statements of the superior and the subordinate seem to contradict each other, the shop steward needs to work like a detective. If the director believes s/he perfect and blames the subordinates for failure, it is useful to be a psychologist. And if one of them is neglecting duties, the shop steward should be a policeman.

So, what are shop stewards made of? Rats and snails, and puppy dogs’ tails, but also of sugar and spice and all things nice. That’s what little shop stewards are made of! ●

**HELSINGIN YLIOPISTON LUOTTAMUSMIEHET (JUKO) 2013–2014 /
HELSINGFORS UNIVERSITETS FÖRTROENDEMÄN 2013–2014 /
SHOP STEWARDS, UNIVERSITY OF HELSINKI 2013–2014**

PÄÄLUOTTAMUSMIEHET / HUVUDFÖRTROENDEMÄN / CHEF SHOP STEWARDS

Tapani Kaakkuriniemi TTL (hyt-paaluottamusmies@helsinki.fi)

Seppo Sainio, YLL

**KAMPUSKOHTAISET LUOTTAMUSMIEHET / KAMPUS FÖRTROENDEMÄN /
CAMPUS SHOP STEWARDS**

KESKUSTAKAMPUS / KAMPUS CENTRUM / CITY CENTRE CAMPUS

Varapääluottamusmies: Ruokonen Inkeri, YLL

<i>Luottamusmies</i>	<i>Järjestö</i>	<i>Varaluottamusmies</i>	<i>Järjestö</i>
Immonen Leena	YLL	Eskelinen Juha	YLL
Karppinen Laura	AE	Lahdenperä Raija	AE
Kovero Camilla	TTL	Lennes Mietta	TTL
Koskiranta Katarina	TTL	Modinos Tuija	TTL
Kärkkäinen Pekka	TTL	Tynjä Tuula	TTL
Poutiainen Ari	YLL	Hakala Liisa	YLL
Rouvari Ari	TTL	Heino Tiina	TTL
Virtanen Anita	YLL	Suomela Liisa	YLL
Häkkinen Antti	TTL	Saari Milja	TTL

KUMPULAN JA MEILAHDEN KAMPUKSET / KAMPUS GUMTÄKT OCH MEJLANS / KUMPULA AND MEILAHTI CAMPUS

Varapääluottamusmiehet: Hölttä Pirkko, LAL / Niklander Tiina, TTL/HYT

<i>Luottamusmies</i>	<i>Järjestö</i>	<i>Varaluottamusmies</i>	<i>Järjestö</i>
Karhu Juha	PRL	Saris Per	PRL
Luukkainen Jouni	TTL	Kuuppelomäki Päivi	TTL
Tupala Jere	LAL	Tolvanen Simo	YLL
Mäntylä Päivi	Hammasll	Ekholm Marja	Hammasll
Turunen Laura	LAL	-	
Lauri Antti	TEK	-	

VIIKIN KAMPUS / KAMPUS VIK / VIKKI CAMPUS

Varapääluottamusmies: Ekholm Päivi, TTL/HYT

<i>Luottamusmies</i>	<i>Järjestö</i>	<i>Varaluottamusmies</i>	<i>Järjestö</i>
Finne Jukka	PRL	Väre Henry	PRL
Lahti Päivi	SELL	Hänninen Laura	SELL
Lehtonen Jukka T.	TTL	Nikula-Ijäs Pirjo	TTL
Pietiäinen Hannu	TTL	Nummi Petri	TTL
Rikala Juha	Metsänh.	Kasanen Risto	Metsänh.

MERKKIEN SELITYS / TECKENFÖRKLARING / SYMBOL EXPLANATION

AE	Akavan Erityisalat	PRL	Professoriliitto
Hammasll	Suomen Hammaslääkäriliitto	SELL	Suomen Eläinlääkäriliitto
LAL	Luonnontieteiden Akateemisten Liitto	TTL	Tieteentekijöiden liitto
Metsänh.	Metsänhoitajaliitto	YLL	Yliopistojen Opetusalan Liitto YLL

OLEN YLIOPISTOLAINEN. Tutkin, opetan ja vaikutan yhteiskunnassa. Nämä kolme tehtävää kytkeytyvät toisiinsa väijäämättä. Opetan sitä mitä tutkin ja tutkin, jotta osaan opettaa muutakin. Perustan tutkimushankkeen ja tutkin yhdessä opiskelijoiden kanssa. Siinä samalla opetan ja opin paljon itsekin.

Opetus ja tutkimus vaikuttavat aina ympäröivään maailmaan, yhteiskuntaan. Joskus vaikutus on hitaampaa ja piiloteumpaa, toisinaan nopeaa ja suoraa. Vahvasti vaikutan silloin, kun opetan ja koulutan tulevia asiantuntijoita. Opetan tietenkin alani sisältöjä ja myös akateemista sivistystä, mutta yritän opettaa muutakin. Yhteisöllisyyden vahvistaminen ja toisista välittäminen ovat näitä asioita.

Yliopistosta valmistuva ei toimi työelämässä ja maailmassa yksin vaan osana ryhmiä ja yhteisöjä. Yhteistyötä ja taitoja toimia ryhmässä tarvitaan kaikkialla. Lisäksi me kaikki kaipaamme yhteen kuulumisen tunnetta, omia vertaisryhmiä. Opiskelijan opinnotkin taitavat sujua paremmin, kun hänellä on opiskelukavereiden tuki ja turva. Yliopistossa yhteisöjä on paljon muuallakin, limittäin ja lomittain. Oppiaineen väkeä ovat perusopiskelijat, jatko-opiskelijat, opettajat ja muu henkilöstö. Porukkaa voi olla paljon, mutta me-hengen rakentamista sen ei pitäisi estää.

Yhteisöllisyys ei säily ilman ponnistuksia, vaan me rakennamme sitä itse. Ylhäältä tulevat säädökset eivät voi siitä määrätä emmekä voi sälyttää vastuuta siitä muille. Me-henki ja reilu meininki näkyy kaikkialla: arkipäiväisissä kohtaamisissa laitoksen käytävillä, kokouksissa ja sähköpostikeskusteluissa. Siitä pitää erityisesti muistaa huolehtia lukukausien

alussa, kun uudet opiskelijat – ja ehkä opettajatkin – liittyvät yhteisöön.

Kohtaamiset eivät synny itsestään, vaan ne tarvitsevat konkreettiset tilat ja ajat. Laitoksissa ja yksiköissä ei juuri taida olla sekä opiskelijoille että opettajille yhteisiä kahvihuoneita tai muita tiloja. Oma oppiaineeni

“Yhteisöllisyys ei säily ilman ponnistuksia, vaan me rakennamme sitä itse.”

majailee päärakennuksessa, jossa tällaisia ei ole. Aiemmin meillä oli yhtenä tapaamispaikana oman talon kirjasto, mutta Kaisa-talon uuden kirjaston myötä siitäkin on jouduttu luopumaan.

Tarvittiinkin uusia ratkaisuja. Päätimme järjestää opiskelijoille ja opettajille yhteiset ilta-päiväteet. Agendaksi ei otettu mitään muuta kuin leppoisa oleskelu teemukin ääressä ja toistemme tapaaminen. Arkistihuoneestamme tehtiin näin teehuone, jonne kerran kuukaudessa kokoonnutaan. Teenkeittovuoro kiertää, ja kaupasta saa hakea rinkeleitä oppiaineen laskuun.

Takana on nyt ensimmäinen kerta. Olin teenkeittovuorossa kollegan kanssa. Jännitettiin, tuleeko paikalle ketään. Ja tuli! Parikymmentä opiskelijaa ja kymmenkunta opettajaa hengähti hetkeksi lukemisen ja luennoimisen välissä, ja tykkäsi tilaisuudesta. Opiskelijat kertoivat, kuinka tällaista oli odotettukin. Oli lämmin ja innostunut tunnelma, oltiin yhtä. Seuraavana päivänä eräs opiskelija kertoi, kuinka tilaisuus oli ollut ”yllättävän jees”. ●

YLIOPISTOLLA MÄÄRÄAIKAISESSA työsuhteessa työskentelevät nuoremmat tutkijat, projekti-tutkijat ja post doc -tutkijat elävät usein ruuhkavuosiaan, jolloin tehdään kovasti töitä, pyritään etenemään uralla ja mahdollisesti saadaan perheenlisäystä. Erityisesti naispuolisille tutkijoille perhevapaat muodostavat usein selkeän mittaisia katkoksia työhistoriaan. Toki vapaalla ollessaan voi ylläpitää asiantuntemustaan lukemalla, kirjoittamalla, julkaisemalla ja mahdollisesti tekemällä osa-aikaisia tutkimus- ja opetustöitä, mutta usein tällaiseen ei yksinkertaisesti riitä aikaa vaipanvaihdon ja vauva-arjen hullunmyllyssä. Suomen perhevapaajärjestelmä antaa alle 3-vuotiaan lapsen vanhemmille mahdollisuuden hoitaa lastaan kotona lakisääteisten perhevapaiden turvin. Miten nämä asiat toteutuvat yliopistolla määrääkaikaisissa työsuhteissa olevien tutkijoiden näkökulmasta?

Suomen Akatemia ja yliopistot ovat viime vuosina noudattaneet linjausta, jonka mukaan käyttämättä jäänyt määrääaikainen tutkimusrahoitus voidaan käyttää vapaiden jälkeen. Kun nykyinen tutkijakoulujärjestelmä luotiin 1990-luvun alkupuolella, toimintasäännöissä ei ollut huomioitu perhevapaille jäävien asemaa. Pahimmassa tapauksessa koulutettavalle myönnetty rahoitus saattoi yksinomaan järjestelmän jäykkyyden takia jäädä osittain käyttämättä ja tutkijakoulutus katketa.

Asiasta esitettiin kirjallinen kysymys eduskunnassa vuonna 1995 silloiselle opetusministerille Olli-Pekka Heinoselle, minkä jälkeen opetusministeriö ohjeisti tutkijakouluja jatkaamaan tutkijakoulutuskausia pidetyn vapaan verran. Kirjallisessa kysymyksessä käsiteltiin myös Suomen Akatemian rahoituksella projektitutkijoina työskennelleiden asemaa.

Lakisääteinen oikeus taattiin äitiys- ja vanhempainvapaisiin, mutta ei hoitovapaaseen. Opetusministeriön viimeisimmissä ohjeissa tutkijakouluille (2007, päivitetty 2008) muistutettiin tutkijakouluja siitä, että niiden tuli antaa pidennystä koulutettavan kauteen pidetyn vapaan verran (sisältäen hoitovapaan) ja varautua perhevapaiden tuomiin kustannuksiin.

Määrääkaikaisuuksien jatkaminen perhevapaiden perusteella ei perustu lakiin, koska yleensä työnantaja tarvitsee työntekijän määrääkaikaiseen työsuhteeseen tietyksi ajaksi hoitamaan tiettyjä tehtäviä. Tutkimustyö on luonteeltaan erilaista ja tutkimuksen valmistumiselle on vaikea antaa todellista päivämäärää. Lisäksi jo aloitettua väitöskirjaa tai projektimuotoista tutkimusta voi yleensä tehdä vain se henkilö, joka sen on aloittanutkin.

Yliopiston rooli työnantajana ja perhevapaiden mahdollistajana määrääkaikaisissa työsuhteissa työskenteleville tutkijoille on epäselvä ja perustuu yliopiston harkintaan. Yliopistojen ollessa valtion tilivirastoja OPM/OKM saattoi ohjeistaa yliopistoja jatkamaan tutkijakoulutettavien työsuhteita perhevapaiden verran. Tutkijakoulujärjestelmän muutos mutkistaa asiaa työntekijän kannalta. Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Suomen Akatemian jakamalla rahoituksella toimineet verkostomuotoiset tutkijakoulut on lakkautettu, ja yliopistot koordinoivat tutkijakoulutusta jatkossa yliopistojen sisälle luotavissa tutkijakouluissa. Tutkijakoulutuksen varat tulevat yliopiston budjetista. Millä tavalla yliopisto aikoo käyttää harkintavaltaansa tässä asiassa?

Tieteentekijöiden liitto ja Sivistystyönantajat ratkovat muun muassa näitä kysymyksiä yhteisessä määrääkaikaisuustyöryhmässään.

“Tasa-arvokysymykset ja perhevapaat ovat asioita, joista ei ole yksimielisyyttä työnantajapuolen kanssa.”

Tasa-arvokysymykset ja perhevapaat ovat asioita, joista ei ole yksimielisyyttä työnantajapuolen kanssa. Uudessa yliopistossa EK näkee asian määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvänä kysymyksenä. Työntekijäpuoli haluaisi sisällyttää asian työehtosopimukseen.

Helsingin yliopiston (2013-2016) ja Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelmissa (2010-2013) todetaan molemmissa laveasti, että työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan kannustamalla sekä naisia että miehiä pitämään perhevapaita. Suomen Akatemian suunnitelmaa ei ole äskettäin päivitetty eikä se ota vahvasti kantaa, kun taas Helsingin yliopiston suunnitelma on tuoreempi. Kummassakaan ei mainita erityisesti määräaikaisten tutkijoiden asemaa perhevapaiden suhteen.

Esimerkiksi Turun yliopistossa tutkijakoulujärjestelmän muutos on jo viety loppuun. Turun yliopisto on tutkijakoulujen siirtymäajan käytänteitä linjatessaan sitoutunut pidentämään tohtorikoulutettavien palkallista tutkijakoulukautta pidetyn äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaan pituisella jaksolla. Helsingin yliopistolla on tässä asiassa mahdollisuus profiloitua hyvänä työnantajana ja linjata samalla tavalla. Vastaavan periaatteen tulee päteä myös muiden kuin tutkijakoulutettavien kohdalla (post doc- ja projektitutkijat). Yliopistolta tulee lähiaikoina uusi henkilöstöpoliittinen ohjelma. Millainen kanta siinä otetaan työn ja perheen yhteensovittamiseen?

On sekä työntekijän että työnantajan etu, että työn ja perhe-elämän voi yhdistää. Käy-

tännössä vakinaistamattomankin tutkijan (tutkimus)työ on jatkuvaa, jollei hän päättä hakeutua yliopistolta muualle töihin. Hänen rahoitusmuotonsa vain vaihtelevat apurahasta määräaikaisiin toimiin. Väitöskirjat ja muut henkilökohtaiset tutkimusprojektit eivät valmistu yhtään nopeammin, jos tutkija ei perhevapaiden vuoksi pysty käyttämään hänelle myönnettyä rahoitusta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta olisi kohtuutonta vaatia tutkijaa palaamaan töihin perhevapaalta aikaisemmin kuin perheellisiä työntekijöitä yhteiskunnan muilla sektoreilla. Voiko yliopisto toteuttaa tasa-arvoista henkilöstöpolitiikkaa, jos se myöntää pidennystä määräaikaisiin työsuhteisiin ”harkinnan mukaan”? ●

LÄHTEET:

Helsingin yliopiston tasa-arvosuunnitelma
www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo/Tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuussuunnitelma.htm

Siirtymäkauden tohtoriohjelmakäytänteet Turun yliopistossa (4.10.2012) www.utu.fi/fi/Tutkimus/tutkijakoulu/Documents/SiirtymakaudenTohtoriohjelmakaytanteeto4102012.pdf

Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma 2010-2013
www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Liitetiedostot/tasa-arvosuunnitelma2010-2013.pdf

HALUATKO KERTOA PERHEVAPAISIIN
LIITTYVISTÄ KOKEMUKSISTASI
YLIOPISTOLLA?

HYT:n jäsenlehdessä alkaa juttusarja, jossa käsitellään tämän vuoden ajan työn ja perheen yhteensovittamista.

Perhevapaiden pitäminen vaikuttaa usein olennaisesti nuorempien tutkijoiden ja muiden määräaikaisessa työsuhteessa olevien tutkijoiden asemaan, mutta yliopiston käytännöt esimerkiksi työsuhteen pidentämisestä näissä tilanteissa ovat vaihtelevia.

Onko sinulla omia hyviä ja/tai huonoja kokemuksia perhevapaiden hakemisesta ja töihin palaamisesta äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaan jälkeen? Kerro niistä meille! Aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömänä.

Käytämme jäsenistön kertomuksia ja niistä tehtyjä koosteita juttusarjan seuraavien osien pohjana mitään yksittäisiä tapauksia, työyhteisöjä tai henkilöitä esille nostamatta. Myös muiden yliopistolla työskentelevien, ei-vakinaistettujen tutkijoiden kuten apurahatutkijoiden kokemukset kiinnostavat. Halutessasi voit käyttää nimimerkkiä ja lähettää tekstisi jostain muusta kuin nimelläsi varustetusta (työ)sähköpostiosoitteesta.

Vapaamuotoisen kertomuksesi voit lähettää osoitteeseen:

linda.hart@helsinki.fi.



HUOLENA TOIMEENTULO JA TULEVAISUUS

Milja Saari

Tämä teksti on ilmestynyt aikaisemmin Acatiimin numerossa 1/2013 ja julkaistaan nyt kirjoittajan luvalla uudelleen.

NUORET TUTKIJAT ovat kolmen kerroksen väkeä: työsuhteessa väitöskirjaa tekevät, apurahan turvin työskentelevät sekä työttömät. Jatkuva epävarmuus on tutkijanuran alkutai-paleen todellisuutta.

Tieteentekijöiden liiton Nuorten tutkijoiden (NuTu) työryhmä toteutti viime joulukuussa kyselyn nuoremmille tutkijoille eli tutkijoille, joka ovat väitöskirjavaiheessa tai edellisten viiden vuoden aikana väitelleiltä. Kyselyn avulla hankittiin lisää tietoa siitä, miten nuoremmat tutkijat kokevat taloudellisen tilanteensa, uransa jatkumisen, tasa-arvon toteutumisen, työn ja perheen yhteensovittamisen sekä tutkimuksen ja opetuksen suhteen.

Kysely tehtiin syksyn 2012 aikana Nuorten tutkijoiden työryhmässä. Sen tausta-aineistona oli kevään 2012 NuTu-työpajasta koostettu raportti Tutkimuksen ja opetuksen yhteensovittaminen nuorempien tutkijoiden työn arjessa. Kysely jakautui kolmeen osaan sen mukaan, oliko vastaaja työsuhteessa, apurahalla tai työtön.

Sähköinen kysely lähetettiin yhteensä noin 4000 väitöskirjavaiheessa olevalle nuoremmalle tutkijalle. Vastanneista noin 1500 nuoremmasta tutkijasta suurin osa oli työsuhteessa, pari sataa apurahan saajia ja alle sata työttömiä. Vastanneista naisia oli n. 60 prosenttia ja miehiä n. 40 prosenttia. Tyypillisin vastaaja oli yliopistolla työsuhteessa oleva nuorehko (24–37-vuotias) aikuinen nainen, joka oli työurallaan väitöskirjavaiheessa.

“Joka kolmas nuorempi tutkija on taloutensa ainoa tulonsaaja - kyseessä ei siis ole mikään iloisen opiskelijaelämän jatkovaihe, vaan aikuisten ihmisten ja heidän perheittensä toimeentulo.”

NuTu-kyselyn ensimmäisiä tuloksia esiteltiin maanantaina 10.1.2013 Nuorten tutkijoiden klubbilla, joka järjestettiin Helsingissä Kulttuuri-tehdas Korjaamolla. Kyselyn tuloksia analysoidaan NuTu-työryhmässä kevään 2013 aikana ja uusista tuloksista tiedotetaan niiden valmistuttua. Tässä jutussa nostetaan esiin toimeentulon ja akateemisen uran kannalta keskeisimmät tulokset.

Helsingin Sanomat otsikoi NuTu-kyselyä käsittelevän juttunsa (11.1.13): ”Nuorilla tutki-



Milja Saari, Nuorempien tutkijoiden työryhmän puheenjohtaja, Tieteentekijöiden liitto.

Kuva: Riku Matilainen

joilla ei ole varaa palkka-aleen”. Tyypillinen työsuhteessa olevan väitöskirjatyöntekijän palkka on 2000–2500 euroa kuukaudessa. 38 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että nuoremman tutkijan palkka ei vastaa työn vaativuutta ja kuormittavuutta. Vaikka tulotaso on suomalaisittain matala, kyselyn mukaan suurin osa työsuhteessa olevista nuoremmista tutkijoista saa tulonsa riittämään elämiseen ja asumiseen.

Apurahalla tutkivista reilulla kolmanneksella tulot eivät riitä elämiseen ja asumiseen: työttömistä tätä mieltä oli noin puolet. Moni meistä on päättänyt pätevöityä tohtoriksi osittain sen takia, että omat mahdollisuudet työmarkkinoilla olisivat maisterin tutkintoa paremmat. 2000-luvulla ei kuitenkaan ole enää takeita siitä, että tohtoroituminen toisi lisäarvoa työelämässä tai että tuleva ansiotaso ja työmarkkina-asema kuittaisivat jatkotutkintoon kuluneet vuodet ja sen, että näiden vuosien aikana nuoremmat tutkijat elävät muilla sektoreilla työskenteleviin maistereihin verrattuna matalapalkkaista elämää.

Eräässä avovastauksessa kerrottiin: “[J]ous-tovaraa taloudessa ei ole, eikä se kestä esim. isompia akuutisti ilmeneviä hankintoja. Omistusasunnonhankkimisesta ei voi edes haaveilla ja toisen lapsen ”hankkiminen” on käytännössä lykkääntynyt taloudellisen tilanteemme vuoksi. Lomamatkustamisesta Suomen ulkopuolelle voi myös vain haaveilla”.

Kun ennen sanottiin, että ”valtion leipä on pitkä ja kapea”, niin uudessa yliopistossa tutkijan leipä on vain kapea: reilu neljännes nuoremmista tutkijoista on kokenut työttömyysjakson jo väitöskirjavaiheessa tai väittelynsä jälkeen. Tulevaisuuden epävarmuudesta kertoo myös kyselyn tulos, jonka mukaan työ-

suhteen epävarmuus vaivasi 70:tä prosenttia vastaajista. Työsuhteessa olevista yli puolella (55 %) nuoremista tutkijoista työsopimus oli alle vuoden mittainen siitä huolimatta, että väitöskirjan laatimisen suosituskesto on neljä vuotta.

Apurahan turvin väitöskirjaa tekevästä 92 prosentilla apuraha oli myönnetty enintään vuodeksi. Työttömistä vain noin 40 prosenttia uskoo tutkijanuransa jatkuvan työttömyysjakson jälkeen.

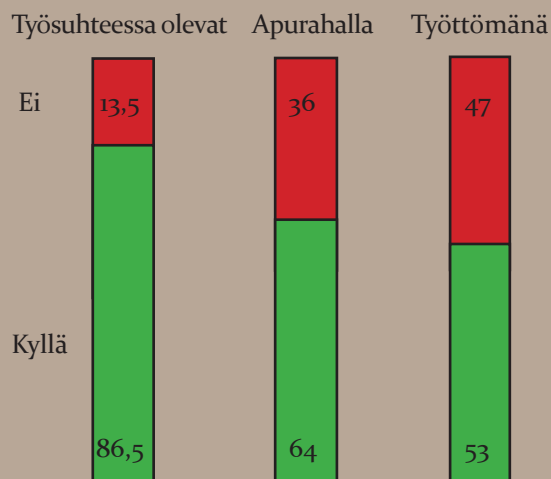
Kyselyn mukaan joka kolmas nuorempi tutkija on taloutensa ainoa tulonsaaja – kyseessä ei siis ole mikään iloisen opiskelijaelämän jatkovaihe, vaan aikuisten ihmisten ja heidän perheittensä toimeentulo. Yli puolella vastanneista oli jo lapsia. Selvää on, että Suomella ei ole varaa tuijottaa vain tohtorituotannon määrään, vaan yliopistoissa ja tiedepolitiikassa täytyy kiinnittää huomiota myös siihen, miten tohtoriputkessa olevat voivat, miten he tulevat toimeen ja mihin he voivat työllistyä väitelynsä jälkeen.

Kyselyn tulokset herättivät keskustelua seminaariyleisössä. Yhteisenä kannanottoon nuoremmat tutkijat toteavat, että koska väitöskirjavaiheen tutkijat ovat jo ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita asiantuntijoita, heidän asemaansa, palkkaustaan ja tutkimuksen rahoitusrakenteita tulee kehittää. Nykyisillä väitöskirjatyön työehdoilla, rahoitusmahdollisuuksilla ja arvostuksella on mahdotonta turvata huippututkimuksen tulevaisuus.

Suomessa tulisi ottaa mallia Ruotsista eli värvätä tohtorikoulutukseen vain sen verran väkeä, että heidän ohjauksensa ja palkkauksensa pystyttäisiin turvaamaan. ●

RIITTÄVÄTKÖ RAHAT?

Tulot riittävät elämiseen ja asumiseen:



Lähde: NuTu-kysely, N=1551

TOIVEISSA TYÖSUHDE

Työsuhteisista, apurahatutkijoista ja työttömistä:

- » 92 prosenttia työskentelee mieluiten työsuhteessa (2 % ei, 5 % EOS)
- » 69:ää prosenttia työsuhteen epävarmuus vaivaa (21 % ei, 4 % EOS, 6 % EKM)
- » 67 prosenttia on sitä mieltä, että rahoituksen hakeminen vie liikaa aikaa tutkimukselta (9 % ei, 5 % EOS, 9 % EKM)
- » 87 prosenttia mieltää itsensä tutkijaksi (6,5 % ei, 6 % EOS, 0,9 % EKM)

Lähde: NuTu-kysely, N=1541

HYVÄ TYÖILMAPIIRI PIDENTÄÄ TYÖURAA

Björn Fant

NIIN YHDISTYKSESSÄ, liitossa kuin koko yhteiskunnassakin on viime aikoina käyty keskustelua työuran pidentämisestä. Maan hallituksen suunnalta tulee viestejä siitä, että työura on saatava alkamaan aikaisemmin ja venymään loppupäästään. Nykyinen keskimääräinen eläköitymisikä on noin 61 vuotta ja hallituksen mielestä liian alhainen.

Työura pitenee, jos työntekijä pysyy terveenä ja työilmapiiiri on innostava. Työ yliopistossa on toki innostavaa: siihen sisältyy uuden tiedon tuottamista ja työskentelyä opiskelijoiden kanssa. Työilmapiiiriin voi kuitenkin pilata huonolla johtamisella ja huonolla työsuhteturvalla. Kun työsuhte on turvattu, ihminen jaksaa paremmin. Osoituksena siitä on professoreiden korkea eläköitymisikä siitä huolimatta, että heitä painavat raskaat hallinnolliset velvoitteet.

MÄÄRÄAIKAISUUDET

Yhdistyksen toimintasuunnitelmassa vuodelle 2013 puututaan määräaikaisten työsuhteiden suureen määrään. Määräaikaaisuudet liittyvät yliopistotyön luonteeseen sekä erityisesti tutkija-opettajan työuraan. Hallinnollista henkilökuntaa otetaan yleensä pysyvään työsuhteeseen. On luonnollista, että väitöskirjatyöntekijä on määräaikaaisessa työsuhteessa. Työsuhte voi olla pysyvä vain, jos väitöskirjatyö tehdään jonkin päätehtävän ohella. Monet väitöskirjatyöntekijät saavat nimityksen koko väitöskirjaprojektin ajaksi, ja tämä onkin ihanne. Erilaisista syistä väitöskirjaprojekteihin kuitenkin sidotaan enemmän työntekijöitä kuin on pysyvää rahoitusta. Silloin määräykset annetaan puolen vuoden tai vuoden pätkissä, mikä ei ole suotavaa.

Väitöksen jälkeen alkaa ns. post doc -kausi, joka on yleensä määräaikainen. Tohtoreille voi heti väittelyn jälkeen löytyä pysyviäkin kiin-

nityksiä, kuten yliopistonlehtorin tehtävä tai jokin erikoistehtävä, joka liittyy yksikön tutkimustoimintaan. Usein määräaikaaisuuksien on selitetty johtuvan ulkopuolisen rahoituksen projektiluonteesta, mutta näin ei tarvitsisi olla. Tavallinen tuotantolaitoskin on riippuvainen tuloistaan ja silti työntekijät palkataan pysyvään työsuhteeseen. Jos ulkopuolinen rahoitus on laitoksen budjetissa vuodesta toiseen joko- seenkin samalla tasolla, voidaan hyvin luoda järjestelmä, jossa varttuneet tutkijat kiinnitetään pysyvästi laitokseen, mikäli heidän projektinsa tukee laitoksen toimintaa sekä yliopiston strategian perusteella laadittua toimenpidesuunnitelmaa.

ELÄKÖITYMINEN

Keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän nostaminen koetaan yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi. Tähän ikään vaikuttavat monenlaiset tekijät. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen luonnollisesti laskee eläköitymisikää. Yllättävän suuri osa suomalaisista jää työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveydellisistä syistä. On mahdollista kartoittaa, mistä tämä johtuu, mutta trendiä on hyvin hankala muuttaa. Yhteiskunnan on joka tapauksessa puututtava työllisyyskysymyksiin. Tällä hetkellä keskeinen hanke on hallituksen lanseeraama ns. nuorisotakuu, joka astui voimaan vuoden 2013 alusta. On arvioitu, että meillä on tällä hetkellä n. 50 000 syrjäytynyttä nuorta, mikä tarkoittaa, etteivät nämä nuoret ole koulutuksessa eivätkä työelämässä. Nuorisotakuu tarjoaa alle 25-vuotiaille sekä alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille koulutus-, harjoittelu-, työpaja- tai työpaikan kolmen kuukauden sisällä työttömäksi ilmoittautumisesta. Nuorisotakuuseen kuuluu myös koulutustakuu, joka takaa jokaiselle juuri peruskoulunsa päättäneelle koulu-

tuspaikan. Olisi toivottavaa, että kunnat ja yritykset voimalla tarttuvat tähän haasteeseen.

Nuori ihminen joutuu helposti vaikeuksiin, jos hän on ilman työtä tai koulutuspaikkaa monta vuotta peräkkäin. Tällöin hän on kasvavassa vaarassa ajautua esimerkiksi rikolliseen toimintaan, päihdeongelmiin tai mielenterveydellisiin ongelmiin. Myös tällaisten tilanteiden ehkäisemisessä työmarkkinajärjestöillä on tärkeä rooli. Näyttää siltä, että on välttämätöntä lisätä harjoittelupaikkoja ja osa-aikatyötä.

Myös työuran loppuun voivat sekä työnantajat että ammattiyhdistykset etsiä uusia ratkaisuja. Työssä jaksamisen kannalta on oleellista, että työntekijä viihtyy työssään. Viihtymiseen

voidaan vaikuttaa työnohjausmenetelmin ja osa-aikatyöllä. Yliopistossakin on mahdollista sopia osa-aikaisesta työskentelystä, kun työntekijä lähenee eläkeikää. Näin työntekijä kokee jaksavansa paremmin ja pääsee parhaassa tilanteessa siirtymään eläkkeelle hyväkuntoisena. Tämä olisi myös yhteiskunnan kannalta edullista.

Lopuksi haluan todeta, että akateeminen vapaus eli tutkimuksen ja opetuksen vapaus tutkija-opettajan työssä vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Työssä voi kuitenkin esiintyä stressitekijöitä, joihin työyksikön johto toivottavasti osaa kunnolla paneutua. ●

THANK YOU FOR WAITING GAGARIN POLVILLAAN YLIOPISTON UUDEN WEBMAILIN ÄÄRESSÄ

Stepan Gagarin, turhautunut yliopistolainen

TAMMIKUUN 19. PÄIVÄNÄ 2013 Helsingin yliopisto vaihtoi webmail-ohjelmansa uuteen versioon. Siitä oli pitkään ilmoitus ohjelman etusivulla, ja ilmoituksen mukaan mikään ei tulisi olennaisesti muuttumaan. Kun käyttäjä sitten kirjautui uuteen ohjelmaan, hän huomasi jokseenkin kaiken muuttuneen – eikä suinkaan parempaan suuntaan.

Olen sellainen tietotekniikan käyttäjä, jolle tekniikka on väline jonkin muun, hyödyllisemmän tekemiseen. Tiedän, että ne jotka kehittävät ja päivittävät ja muuttavat ohjelmia, kuuluvat eri heimoon. Heille tekniikka on pääasia, ja he eivät tee sillä muuta. Varmasti tällekin muutokselle voidaan esittää sen seitsemän syytä ja tarvetta, mutta toistaiseksi en ole niitä nähnyt enkä kuullut. Ehkä syitä ei ollutkaan.

Ohjelma käynnistyy tahmeasti. Siksi ajaksi se kirjoittaa viihdytystekstiksi: *Thank you for waiting*.

Ohjelman klikkausergonomia saa kouluarvostelun asteikolla arvon 2. Otan tästä pari esimerkkiä.

Yleensä webmaileissa inboxin postit on numeroitu tulojärjestyksessä. Tästä versiosta en ole löytänyt numerointia, eivät myöskään minua kehittyneemmät bittidiggarit. Ehkä sitä ei ole. Silloin tarvitaan tavallista useammin hakutoimintoa. Sen käytön huononutus näkyy draamatisesti. Normaalissa webmail-näkymässä on päällekkäisiä ruutuja (lähettäjä, otsikko, pvm...), joihin voi kirjoittaa haluamansa ja hipaista enteriä. Nyt pitää ensin hiirellä klikata, mikä toiminto avataan, sitten klikata avautuvaa tyhjää ruu-

“Olen sellainen tietotekniikan käyttäjä, jolle tekniikka on väline jonkin muun, hyödyllisemmän tekemiseen.”

tua, kirjoittaa siihen hakusana ja ottaa taas hiiri käyttöön ja klikata näppäintä 'suorita'. Hoidan sähköpostejani enimmäkseen miniläppärillä, ja laattahiirellä tällaisen ohjelman käyttö on tuskallista. Olisi edes se suora enter-toiminto haun yhteydessä!

Näytön yläreunassa on enimmäkseen hyödyttömiä näppäimiä, joista tuo edellä esitetty haku on ainoa, jota tarvitsen. Hammasrattaan takaa aukeaa



joukko asetusmahdollisuuksia, jotka ovat moniportaisia.

Virheherkkyys on ainakin aluksi ollut silmiinpistävää. Käynnistys tuottaa usein isolla lihavoidun tekstin: tapahtui vakava virhe. Olo on vähän sama kuin viime viikolla kun sain verottajalta kirjeen, että jäännösvero on maksettava tai se siirtyy ulosottoon.

Tuhlaileva tilankäyttö aiheuttaa suuria hankaluuksia. Miniläppäriini näytön korkeus on 114 mm eli 4½ tuumaa. Se pitää käyttää tehokkaasti, jotta ohjelmilla tekisi jotain. Tämä koskee mitä tahansa tietokoneohjelmaa. Uusi webmail ei käytä tilaa tehokkaasti. Liitteettömän sähköpostin avausruudussa on pystytilaa 58 mm, ja siitä pystyy jo lukeamaan 14-15 riviä. Mutta jos liitteitä on 7 tai enemmän, lukutilan pystymitta on 18 millia. Jos siinä on vielä jokin kuvake, tila supistuu 11 milliin. Siinä näkee kaksi riviä. Tällöin ainoa konsti on maalata koko teksti (CTRL-A)

ja avata se Notepadiin tai muuhun kirjoitusohjelmaan. Vanhassa versiossa oli avatun postin pystysuuntaisen scrollauksen viivain, mutta uudesta se on jätetty pois.

Sivun yläreunan tuhmaileva käyttö näyttää olevan useimpien face-liftien ongelma. Microsoftin ohjelmissa se näkyy selvästi, ja jos yläreunasta lähtee poistamaan tavaraa, se useimmiten heikentää kirjoittajan ja kirjoitettavan suhteen ylläpitoa.

Oikeaan alakulmaan ilmestyy jokaisen postin avaamisen jälkeen varoitus phishing-viesteistä, ja se viipyy näkyvissä usean sekunnin estäen koko tuona aikana muiden operaatioiden tekemisen, ellei klikkaa sitä pois. Laattahiirellä se on vähän tuskaista. Kun sen varoituksen näkee seitsemänsadannen kahdeksankymmenenneljän kerran, sen informaatioarvo on negatiivinen, mutta ärsytysarvo korkeasti positiivinen. Postin lähettämisen jälkeen alareunaan tulee puolestaan viesti, joka kertoo, että viesti on lähetetty.

Liitteiden mukaantarttumisessa on ongelmia. Kun saan liitepostin ja lähetän sen eteenpäin, liitteet eivät pysy mukana. Pitää ladata liitteet alas, tallettaa ne ja liittää sitten lähettävään postiin. Työtä, aikaa, turhautumista.

Olin neljän päivän matkalla maanantaista torstaihin. Matkalla en pystynyt enkä ehtinyt lukea montakaan postia. Minulla meni perjantai ja lauantai niiden 250 postin läpikäymisessä.

Tämä ei liene uudistuksen tarkoitus. Veikkaanpa, että tällainen lopputulema ei ole käynyt ohjelman uudistajan mielessäkään. Pöytäkoneella, isolla näytöllä ja erillisellä hiirellä ohjelma saattaa tuntua hyvältä? ●

HYT:N HALLITUS 2013

HYT:S STYRELSE 2013

HUART'S BOARD 2013

Varsinainen jäsen	Varajäsen	Toimikausi
Hackman Thomas	Toivola Minnaleena	1.1.2013–31.12.2014
Saari Milja	Koskiranta Katarina	1.1.2013–31.12.2014
Kärkkäinen Pekka	Koistinen Timo	1.1.2013–31.12.2014
Saarinen Timo	Vuorinen Heikki S.	1.1.2013–31.12.2014
Stenberg Kaj	Sipilä Juhani	1.1.2013–31.12.2014
Ekholm Päivi	Ainiala Terhi	1.1.2012 -31.12.2013
Arppe Laura	Jalovaara Ville	1.1.2012 -31.12.2013
Lennes Mietta	Palander-Collin Minna	1.1.2012 -31.12.2013
Repo Jemima	Vänskä Heino	1.1.2012 -31.12.2013
Rönholm Ragna	Kaakkuriniemi Tapani	1.1.2012 -31.12.2013
Åberg-Reinke Leena-Maija	Hart Linda	1.1.2012-31.12.2013

HYT:n toimisto on muuttanut

HYT:n toimisto ja pääluottamusmiehen huone sijaitsee nykyään osoitteessa Fabianinkatu 28, huone 112.

HYT har flyttat

HYT:s kansli har flyttat. Kansliet och huvudförtroendemannens rum finns nu på Fabiansgatan 28, rum 112.

HUART's office has moved

HUART's office has moved. The new office and the chief shop stewards room is located at the City Centre Campus. Street address: Fabianinkatu 28, room 112.

KUTSU KEVÄTKOKOUKSEEN

Helsingin yliopiston tieteentekijät ry:n sääntömääräinen kevätkokous pidetään Porthanian opettajien kahvilassa 25.4.2013 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 2012.
7. Esitetään tilinpäätös ja toiminnantarkastajien 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.

TARJOILUA

KAIKKI HYT:N JÄSENET OVAT TERVETULLEITA KOKOUKSEEN!



Helsingin yliopiston tieteentekijät –
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet ry
PL 53 (Fabianinkatu 28, huone 112)
00014 Helsingin yliopisto

hyt-toimisto@helsinki.fi
www.helsinki.fi/jarj/hyt

Facebook.com/HelsinginYliopistonTieteentekijat