

HYT:n jäsenlehti

HUART Member bulletin

1/2017

**Tänä keväänä käydään
henkilökohtaisen
suoriutumisen
arviointikeskustelut | 6**

**Personal salary
element is based
on the evaluation
discussions held this
spring | 3**



Kutsu HYTin 50-vuotisjuhliin!

HYT:s 50-års fest 27.4.2017!

HUART celebrates 50th

anniversary | 18

JULKAISIJA:
Helsingin yliopiston
tieteentekijät
/ Forskarföreningen vid
Helsingfors universitet ry
/ The Helsinki University
Association of Researchers
and Teachers (HUART)

PL 53 (Fabianinkatu 28)
00014 Helsingin yliopisto

TIEDOTUSVASTAAVA/
PÄÄTOIMITTAJA:
Mari Siirainen
hyt-tiedotus@helsinki.fi

TAITTO:
Gritten Naams

KANNEN KUVA:
kokoonpano Hast&Cast,
kuvaaja Tiina Seppälä

Tietoa jäseneksi
liittymisestä ja
osoitteenmuutokset:
hyt-toimisto@helsinki.fi

PAINOPAikka:
Unigrafia Oy

KOTISIVU:
www.helsinki.fi/jarj/hyt

HYT FACEBOOKISSA:
www.facebook.com/
HelsinginYliopiston-
Tieteentekijat

HYT TWITTERISSÄ:
@HytHuart

ISSN 2343-189X (verkkoversio)
ISSN 2343-1881 (printtiversio)

Sisältö

- 3 -Chief Shop Steward's column
 - 4 - Puheenjohtajan palsta
 - 6 - Pääluottamusmiehen palsta
 - 7- TESin arviointikriteerit
 - 8 - HUART @teatime event
 - 12 - Ei tainnut mennä kuin Strömsössä!
 - 14 - Tohtoriksi neljässä vuodessa –
uhka vai mahdollisuus?
 - 17 - Lyhenteen käyttö on vallankäyttöä
-

Personal salary element is based on the evaluation discussion between the employee and supervisor. These discussions are supposed to be conducted every second year with all employees and it should happen again this spring. No guidelines are yet (when writing this) given by the university. Last time the instructions were to report the past two years, or progress after previous similar discussion. My recommendation is to bring out (and document) all progress since the previous time either of the salary elements was upgraded. For some of us it might even be less than two years and some of us have not had any change in these elements for over a decade.

There probably is not much slack for salary rise for most of us, since there will be no salary increments in 2017 according to the general collective agreement. However, this does not mean that you should not seek for increase, especially if you feel that your personal element is too low. Remember to not only document your case carefully but also document your own opinion in the system. The written documentation is your only mechanism to inform university that you would like to get a higher salary. The evaluation criteria depends on the salary system. For teachers and researchers it covers pedagogical merits, research merits, and social and university community merits. For other staff the criteria is based on vocational competence, responsibility at work, functioning in the workplace community, and quality and performance.

Here you find the personal performance evaluation criterion for teaching and research staff from the new general collective agreement for universities. You will find the evaluation for other staff from the agreement (appendix 4), which will be found from the following web page when translated:

http://www.sivistystyonantajat.fi/tyomarkkinat/tyoehtosopimukset_kaannokset.html

Pedagogical merits: Examples of factors to be considered when evaluating the pedagogical merits of an employee:

- o teaching skills
- o pedagogical competence and training, and its application in teaching
- o other acquired competence benefiting teaching and skills gained through teaching experience
- o enhancement of teaching and participation in general teaching development duties
- o student counselling, progress of studies and degrees completed by students
- o creation of teaching materials
- o participation in international teaching
- o receipt of awards and distinctions related to teaching
- o creation, maintenance and participation in networks related to teaching

Research merits: Examples of factors to be considered when evaluating the research merits of an employee:

- o academic or artistic publications (especially refereed publications)
- o international research collaboration
- o counselled postgraduate studies and doctoral theses
- o procurement and management of external funding
- o acquired academic or artistic qualifications (degrees or adjunct professorships)
- o academic or artistic specialist duties (serving as doctoral dissertation opponent, issuing statements)
- o esteem earned in the academic or university community
- o receipt of awards and distinctions related to academic or artistic activities
- o artistic merit will also be considered under guidelines for the individual university.

University community and social merits: Examples of factors to be considered when evaluating the university community and social merits of an employee:

- o commitment to work and workplace
- o participation in university community duties
- o co-operation skills
- o co-operation with stakeholders to the extent required by the position
- o specialist duties in society

o Employees working in supervisory capacities will be evaluated for success and improvement in supervisory and leadership work (including participation in supervisory and leadership training), for supervisory skills in general, and for the ability to serve as an academic leader. The evaluation will consider how the supervisor supports, encourages and motivates employees to achieve their objectives and how the supervisor fosters a positive, effective and productive workplace.

Puheenjohtajan palsta

Linda Hart



”

Oletko kysynyt
työyhteisösi
tohtorikoulutettavilta,
kuuluvatko he
Tieteentekijöiden
liittoon? Entä
ammattiliittoon
ylipäänsä?

Uusi vuosi on lähtenyt käyntiin jo jonkin aikaa sitten. Helsinkiläisten hiihtolomaviikon jälkeen kevät tuntuu olevan valon määrällä mitaten jo lohdullisen pitkällä, eikö totta?

Helsingin yliopiston tieteentekijöissä vuosi 2017 ei ole mikä tahansa vuosi, vaan HYT:n ja Tieteentekijöiden liiton sekä monien muiden Tieteentekijöiden liiton jäsenyhdistysten 50-vuotisjuhlavuosi. Juhlavuotemme teema on ”Tutkitun tiedon puolesta”, ja tämä tulee hyvin esille liiton 50 tieteentekijää -kampanjassa. Liitto onkin aloittanut viikoittaiset ”50 tieteentekijää” -kampanjan esittelyt verkkosivuillaan, joita voi hyvin seurata myös liiton Facebook-sivuilla. Näitä jaetaan myös HYTin Facebook-sivuille ja Twitteriin. HYT juhlii syntymäpäivänään 27.4., mistä onkin jo tullut tietoa jäsenillemme. Olethan huomannut, että HYT tarjoaa juhlavuoden kunniaksi Unisport-kausikortin (12 kk) kaikille jäsenilleen, myös vuonna 2017 liittyville.

HYT pyrkii omissa tempauksissaan myös pitämään esillä tutkitun tiedon arvoa ja tiedon avoimuutta. Toinen teema, jonka parissa tulemme toimimaan tänä vuonna, on tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Helsingin yliopistossa. Helsingin yliopiston tasa-arvosuunnitelma tulee kautensa päähän tänä vuonna. HYT on edustajiensa kautta mukana yliopiston tasa-arvotoimikunnassa ja vaikuttamassa uuden tasa-arvosuunnitelman sisältöön. Lisäksi jo perinteeksi muodostunut keväinen tasa-arvon päivän tempaus



Lisäksi jo perinteeksi muodostunut keväinen tasa-arvon päivän tempaus Minna Canthin päivän (19.3.) kunniaksi järjestetään useammalla kampuksella maanantaina 20.3. Tervetuloa juttelemaan aktiiveillemme Porthaniassa, Viikissä ja Kumpulassa!

Minna Canthin päivän (19.3.) kunniaksi järjestetään useammalla kampuksella maanantaina 20.3. Tervetuloa juttelemaan aktiiveillemme Porthaniassa, Viikissä ja Kumpulassa!

HYT:n jäsentilastoa vilkaisten voin todeta, että uusi hallituksemme edustaa HYTin jäsenkuntaa varsin hyvin. Hallituksen 23 jäsenestä ja varajäsenestä 16 on naisia, ja noin puolet väitöskirjaa tekeviä tai hiljattain väitelleitä nuorempia tutkijoita määräaikaisissa työsuhteissa. Uusi puheenjohtajakin kuuluu tähän joukkoon. Joukossamme on myös muissa opetus- ja tehtävissä toimivia kuten yliopistonlehtoreita ja professori. HYTin jäsenmäärä on tämän päivän tietojen mukaan tasan 1500, josta 58 prosenttia on naisia. Noin kolmannes meistä on 30–39-vuotiaita, ja lähes yhtä suuri osuus osuu ikähaarukkaan 40–49 vuotta. Alle 30-vuotiaita on vain 3 prosenttia jäsenistöstämme. Oletko kysynyt työyhteisösi tohtorikoulutettavilta, kuuluvatko he Tieteentekijöiden liittoon? Entä ammattiliittoon ylipäänsä?

Mennyt vuosi on varsinainen myllerrysten vuosi, ja tuiverrus jatkuu. Vuonna 2016 toteutettujen irtisanomisten jälkeen jäljelle jäänyt henkilöstö, ovat he sitten toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa tai määräaikaisissa tehtävissä, työskentelevät yt-neuvottelujen ja jatkuvien hallinnollisten muutosten ympäröimänä. Yliopiston toimintarakenne on muutoksessa, uusia koulutusohjelmia rakennetaan, tohtorikoulutuksen organisointia arvioidaan ja ilmeisesti

myös järjestellään uusiksi ja uusia tutkimuskeskuksia ollaan perustamassa ulkoisen rahoituksen turvaamiseksi.

Taannoin omassa tiedekunnassani tuli ohje uuteen palvelurakenteeseen siirtymiseen ja siihen liittyvään jopa kaoottiseen ja toivottomaan tilanteeseen liittyen. Ylempien tahojen toive oli, että tarvitessamme mitä tahansa palvelua HY:n hallinnosta lähettäisimme sähköpostia osoitteeseen, josta palvelua kuuluisi saada. (Ai mihin osoitteeseen? Mistä sen saisi selville?) Tarkoitus oli, että palvelujen tarve ja paine tulisi tietoon myös toisessa päässä. Tätä mukaillen, jatketaan oman työemme tekemistä ja pyydetään rohkeasti, mitä tarvitsemme, on se sitten enemmän tukipalveluita, nyt ajankohtainen suorituskorotus, parempaa johtamista tai henkilöstöpolitiikkaa.

Myös HYT haluaa kuulla jäsentensä arjesta ja harmituksen aiheista. Tervetuloa tapahtumiimme, ottakaa yhteyttä järjestösihteerimme, puheenjohtajaan, hallitukseen, luottamusmiehiin ja kertokaa mitä tarvitsette ja mitä teille kuuluu. HYTin tiedotusryhmä on avoin uusille aktiiveille, ja uusia työryhmiä voidaan perustaa. •

HYTin uuden hallituksen ja tiimin puolesta,

Linda Hart

HYTin puheenjohtaja 2017–2018

Pääluottamusmiehen palsta

Tiina Niklander



Uusi työehtosopimus astui voimaan helmikuun alusta ja se on voimassa tammikuun 2018 loppuun. Isoimmat muutokset kilpailukyky sopimuksen vaatimusten mukaan kohdistuivat paikalliseen sopimiseen ja siihen, että kriisitilanteissa voidaan myös leikata etuuksia. Millä tavoin ne yliopistoissa ja meillä vaikuttavat, on vielä arvailujen varassa. Lyhyellä tähtäimellä tuskin kovin paljoa.

Tänä keväänä pitäisi taas olla vuorossa työehtosopimuksen mukainen henkilökohtaisen suoriutumisen arviointikeskustelu, joka tulee käydä kaikkien kanssa joka toinen vuosi. Työnantaja on ainakin antanut ymmärtää, että jos arviointikeskustelu on käyty viime syksynä tai sen jälkeen, niin silloin sitä ei käydä uudelleen tänä keväänä. Viralliset ohjeet keskusteluista puuttuvat vielä tätä kirjoittaessa.

Tälläkään kertaa tuskin kovin paljoa korotuksia suoriutumistasoihin tulee, kun työnantajan palkan korotusvara on suhteellisen pieni. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö omaa suoriutumista pidä kuvata huolellisesti ja perustella, jos omasta mielestään on oikeutettu tasokorotukseen. Muista kirjata lomakkeelle oma käsityksesi suoriutumisesi ja haluamasi henkilökohtaisen suoriutumisen taso, vaikka se poikkeaisikin esimiehen käsityksestä. Vain näin voit viestittää yliopistolle, että olet mielestäsi korkeamman palkan arvoinen. Jos vain kuittaa esimiehen kanssa nykyisen tason, niin annat samalla signaalin, että tämä riittää minulle.

Jos haluat yrittää nostaa tasoasi ylöspäin, niin nostoa kannattaa perustella kaikella sillä kehitty misellä, mitä on tapahtunut edellisestä tason asetukses ta tai nostosta. Aiemmillä kerroilla työnantajan ohje on ollut, että tarkastellaan muutosta vain edellisestä keskustelusta, mutta usein kehittyminen on sen verran hienojakoista, että se ei aina näy näin lyhyellä tarkastelujaksolla.

Opettajia ja opetushallintoa koettelee vielä tänä keväänä edelleen jatkuva Ison pyörän mukainen valmistautuminen syksyllä alkaviin uusiin koulutusohjelmiin. Opetusohjelmaa viilataan vielä, vaikka tutkintovaatimukset olisikin jo kiinnitetty. Uusien kurs sien rakentaminen on vielä edessä samoin Optimen aiheuttamat muutokset kurssien aikataulusuunnitte luun.

Yliopisto käynnisti ulkopuolisen arvioinnin viime aikaisista ja käynnissä olevista muutoksista. Nyt on oikea aika antaa palautetta siihen liittyen. Arviointipaneeli vieraili kaikilla kampuksilla helmikuun puolivälissä avoimissa keskustelutilaisuuksissa ja käy pienryhmäkeskusteluja eri tahojen kanssa maaliskuun alkupuolella. Sähköpostipalaute on jo olemassa, mutta myös anonyymien palautteen antamiseen pitäisi tulla lomakejärjestelmä. Käytä siis tilanne hyväksesi ja kerro mikä meni hyvin, mikä huonosti, mitä pitäisi tehdä, mihin kiinnittää huomiota, jne.

Hyvää kevättä! •

Henkilökohtaiseen työstä suoriutumisen tason arviointikriteerit (TES 2017 – 2018)

Alla näet opettajien ja tutkijoiden arviointikriteerit kuten määritelty uuden TESin liitteessä 3. Keväällä tehtävissä henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinneissa tulisi noudattaa näitä arviointikriteereitä. Muun henkilöstön arviointikriteerit löytyvät TESin liitteestä 4, ja voit käydä katsomassa ne osoitteessa: http://www.sivistystyönantajat.fi/tiedostopankki/628/Yliopistojen_yleinen_tyoehtosopimus_2017_2018.pdf

Opettajat ja tutkijat:

Opetukselliset ansiot: Arvioitaessa työntekijän opetuksellisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi

- opetustaitoon
- pedagogiseen osaamiseen ja kouluttautumiseen ja sen hyödyntämiseen opetuksessa
- muuhun hankittuun opetusta hyödyttävään pätevyyteen ja opetuskokemuksen tuomaan osaamiseen
- opetuksen kehittämiseen ja yleisiin opetuksen kehittämistehtäviin osallistumiseen
- opiskelijoiden ohjaukseen, opintojen etenemiseen ja opiskelijoiden suorittamiin tutkintoihin
- oppimateriaalin tuottamiseen
- kansainväliseen opetukseen osallistumiseen
- opetukseen liittyvien palkintojen ja huomionosoitusten saamiseen
- opetukseen liittyvien verkostojen luomiseen, ylläpitämiseen ja niihin osallistumiseen

Tutkimukselliset ansiot: Arvioitaessa työntekijän tutkimuksellisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi

- tieteellisiin tai taiteellisiin julkaisuihin (erityisesti referee-julkaisut)
- kansainväliseen tutkimusyhteistyöhön
- ohjattuihin jatko-opintoihin ja väitöskirjoihin
- ulkopuolisen rahoituksen hankkimiseen ja hallinnointiin
- hankittuun tieteelliseen tai taiteelliseen pätevyyteen (tutkinnot tai dosentin arvo)
- tieteellisiin tai taiteellisiin asiantuntijatehtäviin (vastaväittäjänä toimiminen, lausuntojen antaminen)
- tiede- tai yliopistoyhteisössä ansaittuun arvostukseen
- tieteelliseen tai taiteelliseen toimintaan liittyvien palkintojen ja huomionosoitusten saamiseen
- lisäksi taiteellinen ansioituminen otetaan huomioon yliopistokohtaisten ohjeiden mukaisesti.

Yliopistoyhteisölliset ja yhteiskunnalliset ansiot. Arvioitaessa työntekijän yliopistoyhteisöllisiä ja yhteiskunnallisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi

- sitoutumiseen työhön ja työyhteisöön
- yliopistoyhteisöllisiin tehtäviin osallistumiseen
- yhteistyötaitoihin
- sidosryhmäyhteistyöhön tehtävän edellyttämässä laajuudessa
- yhteiskunnallisiin asiantuntijatehtäviin
- Esimiestehtävissä työskentelevien työntekijöiden kohdalla arvioidaan menestymistä ja kehittymistä johtamis- ja esimiestyössä (ml. osallistuminen johtamis- ja esimieskoulutukseen) ja esimiestaitoja yleensä sekä taitoa toimia akateemisena johtajana. Arvioinnissa otetaan huomioon se, miten esimies tukee, kannustaa ja motivoi työntekijöitä saavuttamaan tavoitteensa ja miten esimies luo myönteistä, toimivaa ja aikaansaavaa työyhteisöä

HUART @teatime

9th of February

2017

Tommi Kokkonen

HUART organised the already traditional @teatime event again on 9th of February. Last year, we organised two such events as well as one info especially for doctoral candidates. The purpose of @teatime events have been to introduce especially foreign employees to the conventions and regulations of University of Helsinki and the Finnish working life in general. This time, the main topic was the upcoming personal achievement evaluations that are held in order to determine the personal element of the salary. Once again, the head shop steward Tiina Niklander gave an informative presentation about the salary system and the evaluations. As she will cover the evaluations in her column (see p. 6 this issue), I will not go through them here.

As always in the @teatime-events, there was plenty of time for discussion. While the participants were fewer than usual, there was a lively and thought provoking discussion. In addition to Niklander, HUART's newly elected chair Linda Hart along with Anna-Sofia Salonen, Tapani Kaakkurinniemi, Tommi Kokkonen and HUART's organization secretary Gritten Naams were present and taking part in the discussion. In the previous events, especially internationalization has been under discussion as many feel that University of Helsinki is not doing enough in order to support its international staff and make them feel welcome and genuinely part of the work community. This time, however, the discussion understandably revolved around the salary system but also around the general situation at the university.

Some participants felt that doctoral candidates are sometimes working in "slavery-kind of conditions" as they are required to teach without extra compensation. Typically, doctoral candidates have 5% of teaching duties (circa 80 hours of the total 1624) but in certain faculties they are used as extra workforce to cover for the lack of staff. Moreover, as has been discussed in earlier events, even grant researchers may be asked to teach, which is also problematic, as the grants are for doing research. Some speculated that perhaps when the Iso Pyörä-reforms are being prepared, maybe the amount of teaching should be reduced to match the reduced number of teaching staff. This of course is not very good solution, as the level of education might decline as a result if less teaching means bigger and fewer courses.

Also, some felt that even though researchers are more like entrepreneurs nowadays (as they scrape up their own funding and go from one fixed term contract to another) the university is making life even more difficult than before. Some voiced their frustration as they felt that the researchers are for the administration not the other way around. Indeed, after the 2010 reform of the law about universities, university has often begun to demand large overheads for the grants. That means that the university controls what kind of funding researchers can apply. So the university wants to have a say about the future of the researchers and keep the benefits that come with external funding (i.e., overheads and research) but give little in exchange (i.e., a permanent position).

”

Some participants felt that doctoral candidates are sometimes working in “slavery-kind of conditions” as they are required to teach without extra compensation.



Chief Shop Steward Tiina Niklander (on the left) discussing the salary system of the University of Helsinki with the participants of HUART's @teatime event. Picture: Tommi Kokkonen

All in all, strong voices of frustration were voiced by the participants as in the earlier @teatime events. One participant wondered why people complain about the situation but are not ready to do anything about it. What can e.g. the union do to better the situation at the universities, as many of the participants asked. Short-term changes are hard to come by but in the long run, the unions are working towards longer contracts and better working conditions. Again, even calls for strike were issued but as the collective agreement stands strikes would be illegal and could result in a fine for the union. •

Vuosi 2017 on HYTin 50-vuotisjuhlavuosi. Juhlavuonna HYT maksaa jäsentensä yliopistoliikunnan Unisportin kausikortin kokonaan. (Vaihtoehtoisesti voit valita myös Viikin monitoimitalo Oy:n jäsenyyden.)

Katso lisätietoja: <http://www.helsinki.fi/jarj/hyt/jasenyys/muutedut.html>



HUART celebrates its 50 years anniversary during this year. As a gift to its members HUART will provide the all-day training card for 12 months to Unisport. (Alternatively, you may choose the gym membership at Viikin monitoimitalo.)

Check out more details on our web pages:
<http://www.helsinki.fi/jarj/hyt/eng/membership/other.html>

För att fira HYT:s jubileumsår doneras Yliopistoliikuntas UniSport säsongskort till varje medlem. (Alternativt kan du även välja medlemskap i Viikin Monitoimitalo Oy.)

Mer information genom att klicka här. <http://www.helsinki.fi/jarj/hyt/swe/medlemsskap/ovriga.html>

Ei tainnut mennä kuin Strömsössä!

Arviointiryhmä selvittämässä henkilöstön kokemuksia
lukuvuoden 2015–16 suurista muutoksista

Anna Sofia Salonen & Mari Siirainen

Professori Sue Scottin vetämä arviointiryhmä selvittää keväällä 2017, miten Helsingin yliopiston työntekijät ja opiskelijat kokivat vuosien 2015–2016 suuret muutokset ja mitä näistä kokemuksista voidaan yliopistossa oppia.

University of Helsinki Change Review (UHCR) -arviointiryhmää vetävä professori Sue Scott toivoo, että mahdollisimman moni yliopistolainen pystyisi osallistumaan arvioinnin tekoon. Henkilökunta ja opiskelijat voivat kertoa kokemuksiaan niin yleisötilaisuuksissa, arviointiryhmän pienryhmähaastatteluissa kuin kirjoittamalla kokemuksistaan suoraan arviointiryhmälle sähköpostia.

Arviointiryhmän muodostavat Scottin lisäksi hallintojohtaja **Arnold Boon** Aarhusin yliopistosta, pääjohtaja **Mari Walls** Luonnonvarakeskuksesta sekä professori **Lesley Yellowlees** Edinburghin yliopistosta. Arviointiryhmän työskentelyä tukee Helsingin yliopiston puolelta koordinaattori **Juha Hurme**.

Aloite ulkoisen arvioinnin tekemiseen tuli professori **Sarah Greeniltä**, jolla on kokemusta erityisesti Iso-Britanniasta erilaisista organisaatiomuutoksista. Helsingin yliopiston hallitus päätti arvioinnin toteuttamisesta lokakuussa 2016. Sarah Green on vieraileva sosiaaliantropologian professori Valtiotieteellisessä tiedekunnassa.

Arviointiryhmän tarkoituksena on tarjota tuoreet ja puolueettomat silmät ja korvat kokemusten käsittelyyn.

Ryhmä järjesti toimintansa aloittajaisiksi sarjan yleisötilaisuuksia helmikuussa eri kampuksilla. Keskustan ja Meilahden tilaisuudet järjestettiin 14.2., Kumpulan ja Viikin tilaisuudet 15.2.

Keskustakampanuksen tilaisuus oli Pienessä juhlasalissa tiistaina 14.2. kello 11 alkaen. Paikalla oli yllättävän vähän väkeä, noin 40 henkeä. Yleisöstä huomautettiin, ettei arviointitilaisuuksista ollut tiedotettu henkilöstölle riittävästi. Jotkut arvelivat syyksi vähäiseen osallistujamäärään yliopistolla vallitsevan pelon ilmapiirin, joka estää lausumasta avoimesti julki mielipiteitään tai edes tulemasta tällaiseen tilaisuuteen paikalle. Arviointiryhmä korosti keskustelutilaisuuksien luottamuksellisuutta ja avoimuutta, mutta yleisöstä huomautettiin, että tarve luottamuksellisuuden nimenomaiselle korostamiselle kertoo jo itsessään yliopiston ilmapiirin ongelmista. Tilaisuudessa esitettiin toive, että arviointiryhmä perustaisi sähköisen alustan tai lomakkeen, jonne voisi kertoa kokemuksistaan anonymisti.

Vähäisestä osallistujamäärästä huolimatta tilaisuudessa käytettiin runsaasti puheenvuoroja. Puheenvuorojen kritiikin kärki kohdistui pääasiassa yliopiston johtoon ja päätöksentekojärjestelmään, sekä tiedotus- ja menettelytapoihin erityisesti YT-prosessissa.

Eräs kommentoija ihmetteli, miksi yliopiston johto on pysynyt samana, vaikka muu henkilöstö on joutunut hakemaan paikkaansa uudelleen. Jos

yksityisessä yrityksessä olisi koettu vastaavaa kuin Helsingin yliopistossa viime lukuvuonna, johtoporras olisi luultavasti vaihtunut. Meillä se on pysynyt samana. Toinen kommentoija luonnehti muutamaa viime vuotta surullisimmaksi ajanjaksoksi yliopiston historiassa. Hänen mukaansa syy tähän on enemmänkin huonossa hallinnollisessa systeemissä, kuin yksittäisissä ihmisissä.

Eräässä puheenvuorossa muistutettiin, että kun yliopistoon perustettiin hallitus uutena elimenä vuonna 2010, sitä perusteltiin laajalla verkostoitumisella yhteiskuntaan ja sen tuomilla hyödyillä. Yliopiston rahoitukseen kohdistuneiden leikkausten valossa hallituksen yhteiskuntasuhteista ei tunnu olleen apua. Puheenvuoroissa kiinnitettiin niin ikään huomiota yliopistossa vallitsevaan demokratia-avajeseen ja lisääntyneeseen vallan keskittämiseen. Yliopiston rehtori ja muu johto tulisi saada päätöksistään vastuuseen ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia tulisi lisätä. Keskustelussa nostettiin esiin Yliopistokäänne-nimellä kulkeva vetoamus, jossa peräänkuulutetaan yliopistojen rahoituksen turvaamista sekä muutoksia yliopistojen johtamisjärjestelmään. (<http://yliopistokaanne.fi/>)

Keskusteluissa nousivat esiin myös puutteellinen ennakointi ja varautuminen yliopiston rahoituksen vähenemiseen sekä riittämätön suunnittelu- ja tiedotustoiminta hallinnon uudelleenorganisointi- ja irtisanomismenettelyissä. Eräs keskustelijoista totesi, että yliopiston johdolla ei tuntunut olevan irtisanomisprosessin aikana selkeää strategiaa siitä, mistä tehtävistä vähennetään väkeä, tai ainakin irtisanomisten kohdentamisten perusteet jäivät henkilöstölle epäselviksi. Kaikki pelkäsivät työpaikkansa puolesta koko viime lukuvuoden ja lopulta toiset irtisanottiin noin vain ja toisille sanottiin, että jatkakaa työtänne normaalisti. Henkilöstölle jäi tunne, ettei yliopisto piittaa työntekijöistä. Puutteellisen tiedonkulun myötä disinformaatio valtasi alaa. Henkilöstölle oli epäselvää, kuka päätökset oli tehnyt ja millä perustein.

Yliopiston henkilöstö olisi puheenvuorojen perusteella kaivannut parempia perusteluja isoille henkilöstövähennyksille sekä sille, miksi useita suuria rakenteellisia muutoksia oli käynnistettävä samanaikaisesti. Puheenvuoroissa korostui dialogin puute johdon ja henkilöstön välillä irtisanomisten aikana sekä luottamuksen ja sitoutumisen puute prosessin tuloksena.

Arviointiryhmä pitää maaliskuussa haastattelutuloksia, joihin kootaan pienempiin ryhmiin kaikkien henkilöstöryhmien ja opiskelijoiden edustajia. Pienryhmät kootaan yhteistyössä yksiköiden ja henkilöstöjärjestöjen, sekä opiskelijoiden osal-



Professori Sue Scott on arviointiryhmän vetäjä.
Kuva: Saija Aalto

ta ylioppilaskunnan kanssa. Aina toukokuun loppuun asti yliopistolaiset voivat myös lähettää kokemuksiaan kirjallisesti vapaamuotoisesti sähköpostilla.

Arviointiryhmän jäsenet esiintyvät ja haastattelevat pääosin englanniksi, mutta yleisö- ja haastattelutilaisuuksissa yleisö voi esittää kommentteja suomeksi ja yleisötilaisuuksiin pyritään saamaan paikalle myös tulkki. Kirjallisia kokemuksia voi lähettää suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi.

Arviointiraportissa vastaajia ei yksilöidä eikä kenkään vastaajan nimeä julkisteta. Taustatietona kerätään kuitenkin tiedot vastaajien roolista yliopistossa.

Arvioinnin loppuraportti valmistuu syksyllä 2017.

Lisätietoja arviointiryhmän toiminnasta ja aikataulusta saa ryhmän koordinaattorilta, suunnittelija Juha Hurmeelta juha.hurme@helsinki.fi

Kirjallisia kokemuksia, kommentteja ja lausuntoja voi lähettää osoitteeseen: uhcr@helsinki.fi tai e-lomakkeen kautta: <https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/78132/lomake.html>

Tämän kirjoituksen teksti on osin poimittu seuraavalta Flamma-sivulta, jossa asiasta on myös enemmän tietoa:

suomeksi

<https://flamma.helsinki.fi/fi/HY361071>

englanniksi:

<https://flamma.helsinki.fi/en/HY361076> •

Tohtoriksi neljässä vuodessa – uhka vai mahdollisuus?

Ella Peltonen

Tohtorikoulutuksen kesto puhuttaa parhaimmillaan, jos ei koko yliopistolla, ainakin tutkijakouluissa. Koulujen – tai ohjelmien, linjojen, kurssien, mitä näitä nyt on – aloituspaikkamääriä ryhdyttäneen piakkoin suhteuttamaan valmistuneiden määrään. Tohtoriksi olisi syytä valmistua neljässä vuodessa, jotta uusille tulijoille riittää tilaa ja tilastoihin rapisee kiittäviä suorituspisteitä. Vaan mitä tämä kaikki tarkoittaa tohtorikoulutettavan¹ näkökulmasta, ja millaisia esteitä neljän vuoden tavoitteeseen liittyy?

Ensin pieni sananen kirjoittajasta. Aloitin tietojenkäsittelytieteen alan väitöskirjatyöni vuoden 2013 lopussa ja sain tohtorikoulutettavan paikkani vuoden 2014 alusta alkaen, ja koska olen pian väittelemässä, kuulunen tilastollisesti harvinaiseen lähes neljässä vuodessa tohtoriksi itsensä suorittaneiden joukkoon – mikäli viimeisetkin julkaisuni nyt menevät läpi ajallaan, esitarkastajat eivät tyri hommiaan, ja jo-

kainen paperi on oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Lopulta todennäköisesti myöhästyn tästä maagisesta rajasta kuukaudella tai muutamalla, ehkä puolella vuodella. Mitä se merkitsee urani kannalta? Tuskin hirveästi, sillä muutama kuukausi sinne tai tänne ei jatkosijoituspaikkaani juuri vaikuta. Yliopisto menettäne silti rastin kauneustilastoissaan.

Tässä kirjoituksessani avaan niitä syitä, seurauksia ja tilanteita, joihin olen itse tai joihin tuntemani tohtorikoulutettavat ovat törmänneet, toki niin yleisellä tasolla, ettei henkilöitä toivottavasti tunnista. Kirjoitus on siis täysin subjektiivinen näkemys siihen, miten ja millaisilla keinoilla tohtorit voisi ihan oikeasti saada väittelemään maagisessa neljässä vuodessa. Ennen kaikkea toivon voivani herättää keskustelua niin ohjaajissa, tohtorikoulutuksen päättäjissä kuin muissa tohtorikoulutettavissa, kun mietitään asetettavia tavoitteita ja tohtorikoulutuksen tulevaisuutta.

Ohjauksen määrä, laatu vai ajoitus?

Väitöskirjaprosessi mielletään usein väittelijän omaksi taidonnäytteeksi ja henkiseksi pinnistykseksi, mutta harva – varsinkaan luonnontieteissä, joista itse tulen – väentää kirjaansa yksin pimeässä tutkijankammiossaan. Vähintään ohjaajan vaikutus prosessiin pitäisi olla tunnistettavissa – ja jos ei ole, tämä kirjoituksen loppuun lukeminen on näiltä osin täysin hyödytöntä.

Monissa tilanteissa ohjauksen määrä ja laatu riippuvat paitsi ohjaajasta itsestään, myös tohtorikoulutettavan omasta aktiivisuudesta, motivaatiosta ja uskalluksesta kysellä ohjauksen perään. Toisin kuin vaikkapa gradussa, jossa on selkeitä välietappeja ja etukäteen yleensä valmisteltu aikataulusuunnitelma mahdollisine seminaareineen, väitöskirjan kohdalla tällaisia laaditaan vain harvoin. Oletetaan, että kun riittävä määrä tutkimusartikkeleita on kasassa, kirja napsahtaa kasaan ikään kuin itsestään. Kirjasta itsestään ryhdytään puhumaan hyvin myöhään, oikeastaan vasta kun johdantoa pitäisi ryhtyä kirjoittamaan tai pahimmillaan sen olisi ollut hyvä jo olla kirjoitettu – näin ainakin artikkelipohjaisten väitöskirjojen kohdalla. Monografiassa tilanne ”tämä voisi kohta olla valmis” saavutettaneen vieläkin harmaamalla hetkellä.

Uskon, että ratkaisevaa ohjauksessa ei ole niin-

kään sen määrä tai laatu yksin, vaan myös ajoitus. Suurin osa tutkimusryhmistä pitää varmasti jonkinlaisia palaverieita liittyen käynnissä oleviin hankkeisiin ja projekteihin. Muutamalle sanalle väitöskirjatyön etenemisestä, kuten kirjaan tulevien artikkelien kokoonpanosta ja aikataulusta tai monografian valmiusasteesta, luulisi löytyvän aikaa vaikka näiden palaverien yhteydestä – jos ei kaikkien kuullen, niin palaverin jälkeen. Tapaamisten ei tarvitse olla pitkiä, kunhan sekä ohjaajalla että ohjattavalla on tunne, että päätyön eli tutkimuksen ohessa myös ”sivutuote” eli väitöskirja etenee. Ilman tutkimusryhmän tukea väitöskirjaansa tekevien tohtorikoulutettavien kohdalla vaikkapa säännöllinen iltapäiväkahvi ohjaajan kanssa ajaisi ehkä saman asian.

Keskustelevassa kulttuurissa tohtorikoulutettavakin ehkä uskaltaa ottaa ongelmakohtia esiin mieluummin ennemmin kuin myöhemmin. Jos ohjauksen laadussa on ongelmia tai varsinainen ohjaaja osoittautuu odotettua kiireisemmäksi kaveriksi, kakkosohjaajankaan hankkimisen ei pitäisi olla poissuljettua. Kunhan ohjaukselle luodaan tilanteeseen sopiva runko, sen saaminen on jatkuvaa, ja ennen kaikkea jokaisella osapuolella on samanlainen, totuudenmukainen tunne työn etenemistilanteesta.

Onko tohtorikoulutettavan työ väitöskirjatyötä?

Tässä käsittelen henkilöitä, jotka ensisijaisesti saavat palkanomaista rahalahetystä tililleen yliopiston tai vastaavan instituutin suunnalta kerran kuukaudessa. Eli kyllä, tohtorikoulutettavat tulisi palkata nuorempina tutkijoina työsuhteeseen. Apurahalla tai täysin omalla rahoituksellaan työskentelevien tohtorikoulutettavien kohdalla ensisijainen hidastumisen este on päivän selvä: ruoan saaminen pöytään ja vuokrakin olisi hyvä maksaa. Varmin tuki tuottaa neljän vuoden tohtoreita on tarjota neljäksi vuodeksi taloudellin tuki projektille.

Tohtorikoulutettava – erityisesti, jos työskentelee projektirahalla – tulee helposti osallistuneeksi myös töihin, jotka eivät suoranaisesti liity väitöskirjaan ehkä millään tavalla. Ylimääräiset artikkelit ovat kiva lisä CV:ssä, mutta jos tavoitteena on valmistua aikataulussa, siitä ei tule mitään, kun takana on kyllä useita artikkeleita, mutta ne eivät muodosta minkäänlaista järkevää kokonaisuutta. Tohtorikoulutettavan ei pitäisi myöskään olla yhdenkään post-doc-tutkijan pikku apulainen, jolla teetetään

kaikki projektin ohjelmoinnit, näytteiden otot, laboratoriotyöt ja muut juoksevat asiat. Osallistuvatpa tohtorikoulutettavat myös professoriensa apurahahakemustenkin naputtamiseen.

Jos projektiin tai muuhun kuin tutkimussuunnitelmassa määriteltyn työhön osallistuminen on iso osa tohtorikoulutettavan työtehtäviä, tutkimussuunnitelmaa on syytä päivittää vastaamaan paremmin tehtävää työtä tai sitten taattava riittävästi aikaa myös ”omaan” tutkimukseen keskittymiseen. Tohtorikoulutettavan on voitava keskustella työtehtävis-
tään avoimesti esimiehensä ja muiden tutkimusryhmän ryhmän jäsenten kanssa työtehtävien luonteesta ja määrästä. Tutkimusavustajia pitäisi voida palkata aina kun sellaiselle on tarvetta, ja tohtorikoulutettavien käyttäminen ilmaisena opetustyövoimana kaa-
tuu äkkiä laitoksen omaan nilkkaan, sillä opetuksen suunnittelu ja toteutus vievät yllättävän paljon aikaa. Opetus on toki arvokasta kokemusta myös tohtorikoulutettavalle, mutta vastuu kokonaisista kursseista vie helposti paitsi yöunet, myös lykkää väitöskirjaa.

Opintopisteitä, mistä niitä?

Pikkulinnut ovat laulaneet, että vaadittavien opintopisteiden määrä olisi vähenemässä 40 opintopisteeseen. Nykyinen vaatimus 60 opintopisteestä tuntuu lähes naurettavalta, kun tohtorikoulutettavalla on jo takanaan (yli) 300 opintopistettä ensin kandiin ja sitten maisteriin suoritettuja opintoja. Tohtorikoulutettava pätevöityy tutkijaksi, ja parhaiten siihen oppii tutkimustyötä tekemällä, ei kandiin kanssa kursseilla istumalla.

Oli maksimipistemäärä mikä tahansa, sitä kartuttavia keinoja olisi hyvä miettiä laaja-alaisemmin. Annetusta opetuksesta ja ohjauksesta, tehdyistä arvioista, laadituista kirjallisista töistä jne voi hyvin antaa aina myös opintopisteitä, vaikka ne kuuluisivat myös osoitettuihin työtehtäviin. Tohtorikoulutettava, joka osallistuu oman erikoistumisalansa opetukseen, tulee samalla paitsi oppineeksi opettamisesta

myös päivittäneeksi omaa osaamistaan. Menemättä kuitenkaan liiallisuuksiin sen opetusvastuun kanssa, kuten aiemmin todettiin. Kesäkouluista, seminaarimatkoista ja muusta akateemisesta aktiviteeteista on syytäkin kirjata myös opintosuorituksia – niissä tohtorikoulutettava on oppinut omasta akateemisesta alastaan ja pätevöitynyt tutkimustyön monimuotoisuudesta.

Pahimmillaan tohtorikoulutettava päätyy istumaan kursseille, jotka eivät edes juuri liity erikoistumisalaan tai edesauta muuta kuin opintopistevaatimusta. Moni maisterivaiheessa aktiivinen opiskelija on jo aiemmin suorittanut relevanteimmat kurssit – eikä niitä uusia kursseja niin usein tule. Mittamuotoisten seminaaritöiden teettäminen samalla, kun pitäisi kirjoittaa kirjallisuuskatsausta myös omiin papereihin, taas on pelkkää kiusantekoa.

Julkaisujen määrä ja laatuvaatimukset

Artikkelipohjaiseen väitöskirjaan pitäisi riittää kolmesta viiteen artikkelia, mutta helposti vaaditaan vähintään neljää, erityisesti aloilla, joissa osa julkaisuista saattaa olla hiukan lyhempiä. Sen sijaan kelpaavien julkaisupaikkojen jufo-luokituksia tai muita laatukriteereitä ei ole asetettu missään. Jos väitöskirjaa varten halutaan vähintään neljä ylimpien jufo-luokkien artikkelia, joihin hyväksytään alle 20 % lähetetyistä papereista, voi hyvinkin olla, ettei neljä vuotta riitä.

Jos tohtorikoulutettava ei halua isona professoriksi, CV:ssä riittävät vähän maltillisemmatkin julkaisupaikat ja väitöskirjassakin pitäisi riittää. Natu-

re-artikkeli on kiva olemassa, mutta julkaisupaikkoja on muitakin. Jos taas ohjaaja (tai väittelijä itse, tai tutkimusryhmä) haluaa välttämättä ylläpitää laatuvaatimuksiaan ja tähtää vain oman alansa ehdottomiin huippujulkaisuihin, niin sitten pitäisi ymmärtää, että siinä väitöskirjassa kestää. Voisi myös harkita kolmen tai peräti kahden artikkelin väitöskirjojen hyväksymistä, jos ne kaikki ovat riittävän laadukkaita julkaisuissa. Artikkelien kappalemäärä on heikko laatumittari tutkimuskentällä, jossa julkaistaan paljon ja hyvin eritasoisissa julkaisuissa.

Uranäkymät kannusteena – kannattaako valmistua?

Puhutaanko tohtorikoulutettavien uranäkymistä riittävästi? Mielestäni ei. Mediassa taivastellaan työttömien tohtorien määrää ja pöhinöitsijät kaipaavat tohtoreilta aina uusia start-upeja, mutta uraan ja tulevaisuuteen liittyviä kysymyksiä jokainen tohtorikoulutettava kuitenkin pohtii omasta henkilökohtaisesta näkökulmastaan. Riittääkö into ja kiinnostus tieteelliselle uralle, vai hokuttaako enemmän yliopiston pölyjen pudistaminen jaloista?

Eri tohtorikoulut ja yliopiston urapalvelut tarjoavat kiitettävästi urakursseja ja mahdollisuuksia henkilökohtaiseen uraohjaukseen. Työnhakuun, oman osaamisensa tunnistamiseen ja muihin tosielämän realiteetteihin pääsee kyllä tutustumaan. Sen sijaan se puoli, josta nykyään enimmäkseen tunnutaan vaikeenevan, on painottuminen akateemiselle uralle.

Akateemisen puolen työllistymistä pidetään yhä jotenkin itsestäänselvyytenä, vaikka akateemisen uran luominen nykyään on kaukana itsestään selvästä.

Oman professorin jalanjäljissä ei voi enää taaper-taa, eikä uraohjausta ja tulevaisuuden suunnittelua pitäisi jättää pelkästään ohjaajien varaan, erityisesti jos tavoitteena on akateeminen ura. Villi teoriani on, että jos uralla on selkeitä kiintopisteitä myös väitöksen jälkeen, väitöskirjaa ei jäädä hautomaan vaan edetään seuraavaan vaiheeseen reippaammin ja tavoitteellisemmin. •

1) Tässä kirjoituksessa käytetään nykyisin käytössä olevaa nimitystä tohtorikoulutettava, vaikka HYT, Tieteentekijöiden liito ja myös EU suosittelevatkin mieluummin nimikkeen väitöskirjatutkija tai nuorempi tutkija käyttämistä.

Lyhenteen käyttö on vallankäyttöä

Stepan Gagarin

Siitä lähtien kun kieliä on keksitty, monien kielten, erityisesti agglutinoivien, ongelmaksi tulivat liian pitkät sanat. Etenkin turkkilaiset ja uralilaiset kielet ovat kehittäneet erilaisilla päätteillä sanoille mittaa. Onnellisimpia ovat isoiloivien kielten puhujat, koska niissä ei sanoja taivuteta.

Tarvittiin muutama sata sukupolvea ennen kuin alettiin käyttää lyhenteitä. Jokainen Asterixia luke-
nut tietää, että Rooman tunnuslyhenne oli SPQR eli Senatus populusque romanus.

Mutta vaikka meillä oli taannoin kulkulaitos- ja yleisten töiden ministeriö, siitä ei käytetty lyhennettä KLYTM tai jotain vastaavaa. Sotilaat puolestaan lyhentävät nimiä ahkerasti: PohmTR tarkoitti Pohjanmaan tykistörykmenttiä ja RovItPsto on tietysti Rovaniemen Ilmatorjuntapatteristo.

Mutta osataan sitä yliopistoissakin. Kun Aalto-yliopisto muodostettiin, sinne kehitettiin kuusi alaosastoa, joita sanotaan korkeakouluiksi. Niille kehiteltiin kummallisia nimilyhenteitä. Sähkötekniikan korkeakoulu lyhennetään Aalto ELEC. Minulle siitä tulee mieleen vaalit, Aalto-yliopiston kollegion vaalit. Mutta eihän siellä mitään kollegiota ole, joten ei ole vaalejakaan.

Vuonna 2006 silloinen palkkaluokkajärjestelmä päätettiin haudata ja tilalle tuotiin UPJ eli uusi palkkausjärjestelmä, rinnakkaisnimeltään valtion palkkausjärjestelmä eli VPJ. Se ehdittiin hädin tuskin saada alulle, kun se jo muuttui yliopistojen palkkausjärjestelmäksi, YPJ.

YPE sen sijaan tarkoittaa yliopistopedagogiikka. Kuuminta hottia sillä alalla ovat IBL = inquiry-based learning ja RBL = research-based learning, siis se mitä yliopistolain X § velvoittaa tekemään. Suomeksi lyhenteet eivät kuulosta niin iskevilta ja hienoilta kuin englanniksi: ASAP, OMG, LOL, ILY. Tätä ei pidä sotkea Itä-Suomen, joka on ISY, paitsi että se haluaa olla UEF.

Ensi kalenterivuoden alkaessa Helsingin yliopisto jättää jäähyväiset laitoksille. Jäljelle jää vain vajaa tusina tiedekuntia. Kun tietää, millaisia monet vielä tällä hetkellä olemassa olevat laitokset ovat, luulen, että hyvästijättö sujuu ilman suuria tunteenpurkauksia.

Erityisesti keskustakampuksella ainelaitoksia on niputettu suruttomasti yhteen, niin että lopputulokseksi tuli sellaisia kuin filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos, tuttavien kesken fihikuta tai kultahifi. Eikä tässä vielä kaikki: päärakennuksessa ja sen liepeillä saatiin aikaan suomen kielen, suomalais-ugrilaisten ja pohjoismaisten kielten ja kirjallisuuksien laitos. Koska pohjoismaainen = nordisk, tästä nimestä kehiteltiin vähemmän onnistunut lyhenne: norsu.

Jos laitoksen tarkoituksena on koota yhden tieteenalan tai muutaman toisilleen lähekkäisen tieteenalan tutkimus- ja opetusvoimat yhteen, niin nämä laitokset eivät sitä mitenkään tee. Ei työntekijä eikä opiskelija voi niihin mitenkään identifioitua. Sitä paitsi en ollut havainnut ennen näiden laitosten keksimistä kirjallisuutta käytettävän monikossa.

Pitkiä nimiä on toki muitakin, muttei noiden kahden voittanutta. Poliitiikan ja talouden tutkimuksen laitoksen nimi voisi olla lyhyempikin, mutta se on toisaalta selkeä. Samaa voi sanoa elintarvike- ja ympäristötieteiden laitoksesta.

Venäjällä tykätään käyttää kieltä niin, että liima-
taan paljon sanoja peräkkäin ja siten saadaan nimi organisaatiolle. Esimerkiksi Petroskoin valtioniopisto ei suinkaan ole jotakin PVY, vaan attribuut-
tien kanssa sen koko nimi on Liittovaltion valtiollinen budjettirahoitteinen korkeamman ammatillisen opetuksen oppilaitos Petroskoin valtiollinen yliopisto, lyhennettynä suomeksi siitä tulisi LVBKAOOP-VY. Jossakin muussa tapauksessa nimeä saattaa komistaa joku sankari, jolle laitos on omistettu. Petroskoissa se oli muinoin O.V. Kuusinen.

Pisimmät Gagarinin tapaamat oppilaitosten nimet löytyvät Venäjältä ja ovat sotilasoppilaitoksia. Esimerkiksi otettakoon Itämeren sotalaivaston teknillinen oppilaitos eli instituutti, joka on laivaston ja Neuvostoliiton laivastoamiraalille N. G. Kuznetsoville nimetyn laivastoakatemian sotatieteen ja sotilas-
koulutuksen keskuksen Kaliningradissa toimiva filiaali eli sivukonttori. Laittamalla nämä kaikki peräkkäin on oppilaitokselle saatu nimi. Lyhennemaakareita ei ehkä ole ollut saatavilla. •

Kutsu HYTin 50-vuotisjuhliin!

Helsingin yliopiston tieteen tekijät ry täyttää 50 vuotta ja HYT kutsuu jäsenensä juhlimaan buffetillallisen merkeissä.

Illan ohjelmassa on dosentti Ville Jalovaaran kirjoittaman HYTin 50-vuotisen taipaleen historiateoksen julkistaminen, Hast & Cast -kokoonpanon esitys ”Musistance – tunteen tutkimusmatka” ja orkesterimusiikkia solistina Tero Huhtala.

Paikka: Ravintola Hima & Sali, Kaapelitehdas, Tallberginkatu 1 C,
00180 Helsinki

Aika: 27.4.2017 klo 17.00 alkaen. Ohjelma alkaa klo 18.00 ja illallinen
klo 19.00

Ilmoittautuminen tapahtuu e-lomakkeella, joka lähetetään kaikille HYTin jäsenille sähköpostitse. Jos et saa sähköpostia maaliskuun aikana, ole yhteydessä järjestösihteeriiin: hyt-toimisto@helsinki.fi

Asu: Smart casual

Tervetuloa!

HYT:s 50-års fest 27.4.2017

Helsingfors universitets forskarförening rf fyller 50 år och HYT inbjuder alla sina medlemmar att fira med en buffetmiddag.

På kvällens program står publiceringen av HYT:s 50-års historik skriven av docent Ville Jalovaara, Hast & Cast -ensamblens uppförande av ”Musistance – känslans forskningsresa” och orkestermusik med solisten Tero Huhtala.

Plats: Restaurang Hima & Sali, Kabelfabriken, Tallbergsgatan 1 C,
00180 Helsingfors

Tid: 27.4.2017 från och med kl 17.00. Programmet börjar kl 18.00 och middagen kl 19.00

Anmälan sker med e-blankett, som sänds till alla HYT:s medlemmar via e-post. Om du inte får e-post under mars månad, tag kontakt med medlemssekreteraren: hyt-toimisto@helsinki.fi

Klädsel: Smart casual

Välkommen!

Palautusosoite:
Helsingin yliopiston tieteentekijät
PL 53 (Fabianinkatu 28)
00014 Helsingin yliopisto

Invitation to HUART's 50th anniversary party

The Helsinki University Researchers' and Teachers' Association celebrates its 50th anniversary this year and invites its members to enjoy a dinner and live music.

The evening will include the publication of a book on the 50-year long history of HUART written by Docent Ville Jalovaara, a performance "Musistance" by Hast & Cast and live music featuring Tero Huhtala.

Venue: Restaurant Hima & Sali, Kaapelitehdas, Tallberginkatu 1 C, 00180 Helsinki

Time: 27 Apr 2017 5.00 pm onwards. The programme begins at 6.00 pm and the dinner at 7.00 pm.

Registration for the event is through an e-form that will be sent to all HUART members by email. If you do not receive such an email by the end of March, please contact the Organisation secretary at: hyt-toimisto@helsinki.fi

Dresscode: Smart casual Welcome!

