

PUHEENJOHTAJAN PALSTA
Hyvä työnantaja

Tutkijoiden työttömyysturva paranee

JÄSENLEHTI 2/2008

Sisällys

Hyvä työnantaja	3
Tutkijoiden työttömyysturva paranee	7
Tavoitteena ennustettavampi ja tasa-arvoisempi tutkijanura	9
Runebergin hengessä	11
Luottamusmiesvaalit	13
Kevätkokouskutsu	15

PUHEENJOHTAJAN PALSTA

Hyvä työnantaja

Millaista on hyvä henkilöstöpolitiikka? Johtamistavat liittyvät kiinteästi henkilöstöpolitiikkaan. Luin äsken uutisen, jonka mukaan kuntien suurimpiin ongelmiin kuuluu hyvien johtajien puute. Ehkä yleisesti voidaan todeta, että julkisilla laitoksilla on johtamisongelmia. Julkisen ja yksityissektorin vertailussa julkinen sektori on häviämässä henkilöstöpolitiikan ja johtamisen suhteen. Yliopistomaailmassa vallitsee akateeminen vapaus. Itsenäisyys ja riippumattomuus korostuvat toiminnassamme, mutta toiminta kaipaa silti hyvää johtamista.

Kun yliopistot irtaantuvat valtiontalouden tarkasta valvonnasta, toiminta siirtyy lähemmäksi yksityissektorin toimintaa. Millaisia heijastusvaikutuksia tällä on yliopiston henkilöstöpolitiikkaan? Olen aikaisemmin tällä pastalla todennut, että se toivon mukaan etenee parempaan suuntaan. Tulostavuu kasvaa ja sen mukana dialogi johdon ja henkilöstön välillä. Nykyinen hierarkkinen järjestelmä toimii huonosti.

Henkilöstöpolitiikasta hyvään johtamiseen

Yliopiston henkilöstöpolitiikan linjaukset luodaan keskushallinnon henkilöstöosastolla. Keskeisiä linjauksia työstetään työryhmissä, joissa henkilöstöjärjestöillä on edustajansa. Vaikka yliopiston henkilöstöpolitiikka on paperilla hyvä, jalkautuksen kanssa on ongelmia. Henkilöstöpolitiikkaa toteutetaan laitostasolla ja tutkimusryhmissä. Kuka valvoo, että henkilöstöpolitiikka toteutuu? Tämä valvomistehtävä on laitosjohtajan vastuulla, ja siihen osallistuu myös luottamusmiehet ja keskushallinnon henkilöstöosasto. On syytä todeta, että henkilöstöosasto on luottamusmiesten suuri tuki.

Puutteena yliopiston johtamiskulttuurissa on johtamisketjun katkeaminen. Laitosjohtajan yläpuolella on dekaani ja dekaanin yläpuolella rehtori. Johtamisongelmien kanssa on hyvin vaikeata saada dekaanin tai rehtorin tuki. Tukijärjestelmä toimii yleensä niin, että rehtori tukee dekaaneja ja dekaanit laitosjohtajia. Henkilöstön näkökohtiin suhtaudutaan hyvin varovaisesti, mutta kuten sanottu, suurempi ymmärrys saadaan henkilöstöosastolta.

Millaista on hyvä johtaminen? Tästä teemasta on tehty monenlaisia selvityksiä, enkä nyt lähde tarkasti määrittelemään, millaista hyvä johtaminen on. Vuoden 2010 yliopisto, siis uusi yliopisto, on myös asiantuntijaorganisaatio. Asiantuntijaorganisaatiossa kuullaan asiantuntijoiden mielipiteitä, ja niiden perusteella tehdään johtopäätöksiä. Siis hyvä johtaja osaa kuunnella, mutta hänen on myös uskallettava tehdä päätöksiä. Hän osaa perustella päätöksensä, kun päätös perustuu keskusteluun ja mahdollisesti yhteiseen kantaan. Hyvä johtaja arvostaa henkilökuntaa, osaa kannustaa, on oikeudenmukainen jne.

Määräaikaisuudet aina perusteltava

Yhden suuren haasteen tämän päivän yliopistossa muodostavat päätöksien tuomat ongelmat. Yliopisto on koulutusorganisaatio ja sen perusteella tietyt virat ovat määräaikaisia. On luonnollista, että koulutusvirka on määräaikainen, mutta mihin vedetään raja projektirahoituksen suhteen? Yksityissektorin työsuhteet ovat yleensä pysyviä riippumatta siitä, että rahoitus on välillä epävarmaa. Jos rahoituksessa syntyy epävakautta, ryhdytään irtisanomisiin. Ennakoin, että uusi yliopisto tulee antamaan suurempaa työsuhdeturvaa henkilöstölleen.

Tämän vuoden alusta astui voimaan virkamieslain 9§:n muutos, joka kuuluu ”Jos virkamies nimitetään 1 ja 2 momentin nojalla määräajaksi, tulee nimittämiskirjasta ilmetä määräaikaisuuden peruste. Virkamies on nimitettävä koko määräaikaisuuden perusteena

olevaksi ajaksi, jollei erityisestä syystä toisin päätetä”. Hallituksen perusteluissa todetaan, että määräaikaisia virkasuhteita ketjutetaan joissain tapauksissa useita kertoja saman määräaikaisuuden perusteiden ollessa voimassa. Kun kaikissa tapauksissa ei ilmoiteta määräaikaisuuden perustetta, ovat nämä seikat ylläpitäneet rakenteita, jotka ovat lisänneet perusteettomia ja heikosti perusteltuja määräaikaisia virkasuhteita. Näihin epäkohtiin lainsäätäjällä on halunnut puuttua.

Määräaikaisuuden perusteesta lakiehdotuksessa todetaan, että mikäli määräaikaisuuden perusteena on sijaisuus, nimittämiskirjasta olisi selvittävä, kenen sijaisena toimitaan. Mikäli perusteena on työn luonne, nimittämiskirjasta tulisi ilmetä, minkä vuoksi työn luonne edellyttää määräaikaisen virkasuhteen käyttöä. Työn luonteen määrittely perustuu kulloiseenkin yksittäistapaukseen, jossa pääasiassa arvioidaan tiettyä tehtäväkokonaisuutta muun muassa sen sisällön ja luonteen perusteella suhteessa viraston pysyviin tehtäviin. Tässä lainasin lakitekstiä, mutta tekstin viesti on, että määräaikaisuus pitää olla kunnolla perusteltu.

Rehtorin päätöksessä 015/2008 annetaan ohjeita määräaikaisien palvelussuhteiden käytöstä Helsingin yliopistossa. Ohjeessa todetaan mm. että projekti on hyväksyttävä määräaikainen peruste, jos se voidaan yksilöidä nimittämiskirjassa projektin nimellä tai projektikoodilla. Työmarkkinalaitoksen ohjeissa (16/2007) taas todetaan, että jatkuva samantyyppisten, vaikkakin sinänsä ulkopuolisista tilauksista riippuvien projektien suorittaminen, voidaan katsoa pysyväisluonteiseksi toiminnaksi. Erityisesti jatkuva samantyyppisen asiantuntemuksen käyttäminen projekteissa viittaa yleensä toiminnan pysyväiseen luonteeseen.

Luottamusmiehet seuraavat määräaikaisuuksia

Uudessa virkaehtosopimuksessa on luottamusmiestoiminnan osalta todettu, että pääluottamusmiehille tai vastaaville luottamusmiehille

on vuosittain annettava tietoa heidän toimipiirinsä tai työpaikkansa henkilöstön lukumäärästä ja sen muutoksista sekä määrä- ja osaaikaisten ja työntäjän työssä olevien ulkopuolisten henkilöiden lukumäärästä ja niiden mahdollisista muutoksista.

Vähintään kaksi kertaa vuodessa annetaan luottamusmiehelle heidän oman toimipiirinsä tai työpaikkansa uusista määräaikaisista palvelussuhteista seuraavat tiedot: henkilön nimi, tehtävä, organisaation yksikkö, palvelussuhteen alkamisaika, työnantajan tiedossa olevan palvelussuhteen kestoaika sekä määräaikaisuuden peruste. Tarkoituksena on tapauskohtaisesti tarkastella määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita ja vakinaistamismahdollisuuksia.

Päluottamusmiehet tapaavat henkilöstöjohtajan huhtikuun puolivälissä keskustellakseen määräaikaisten tilanteesta Helsingin yliopistossa. Tapaamisen yhteydessä sovitaan myös tämän kohdan käsittelyn menettelytavoista.

Vuoden 2008 aikana tapahtuu henkilöstöpolitiikan suhteen myönteisiä asioita ja edelleen on toivoa, että henkilöstöpolitiikka yhä paranee uudessa yliopistossa.

Björn Fant

Tutkijoiden työttömyysturva paranee

Hallitusohjelmaan sisältyvä lupaus parantaa tieteen- ja taiteentekijöiden työttömyysturvaa on viimein toteutumassa. Työ- ja elinkeinoministeriössä on valmistunut TE-keskuksille ja työvoimatoimistoille suunnattu ohjeistus, jonka tarkoituksena on tehdä työvoimahallinnon käytännöt kautta maan yhtenäisemmiksi ja ennakoitavimmiksi sen suhteen, miten työttömyysturvalain säännöksiä sovelletaan tutkijoihin ja taiteilijoihin.

Ongelmana on ollut, että työvoimatoimistoissa on sovellettu varsin kirjavia kriteerejä sen suhteen, milloin tutkija tai apurahansaaja on hyväksytty työttömäksi työnhakijaksi apurahakauden päättymisen jälkeen. Hakijan omaa ilmoitusta siitä, ettei hän työllisty tutkijana tai taiteilijana apurahakauden päättymisen jälkeen, ei ole välttämättä uskottu, vaan häneltä on evätty oikeus työttömyysturvaan sillä perusteella, että hän edelleen ”työllistyy omassa työssään”.

Tutkijantyössä päätoimisesti työllistyneen työnhakijan on ollut vaikea päästä työttömyysturvajärjestelmän piiriin, sillä päätoimisen työllistymisen on katsottu jatkuneen siihen asti, kunnes tutkimus on ollut yhdenjaksoisesti keskeytyneenä neljän kuukauden ajan. Työvoimahallinnon tulkinnat ovat näin rinnastaneet tutkijan tai taiteilijan yrittäjään, joka työllistää itse itsensä ja voi jatkaa työtään omalla riskillään työsuhteen puuttumisesta huolimatta. Myös uuden apurahan hakeminen on saatettu tulkita työllistymiseksi omassa työssä ja siten esteeksi olla ”työmarkkinoiden käytettävissä”. Tällä perusteella puolestaan on voitu evätä työttömyysturva. Uuden ohjeistuksen myötä näistä mielettömyyksistä päästään eroon.

Työttömyysturvalaissa ei ole erityisiä tutkijan, taiteilijan tai muun luovan ammatin tekijöitä koskevia säännöksiä. Kun luovan työn ominaispiirteiden tuntemus on yksittäisestä virkailijasta kiinni, työttömyysturvalain soveltamisessa on eri puolilla maata päädytty varsin kirjaviin käytäntöihin. Uusi TE-keskuksille ja työvoimatoi-

mistoille suunnattu ohjeistus tähtää tulkintojen yhtenäistämiseen ja työttömyysturvan parantamiseen hallitusohjelman lupauksen mukaisesti. Ohjeita ovat työ- ja elinkeinoministeriössä valmistelleet tieteen- ja taiteentekijöiden järjestöjen edustajat yhdessä virkamiesten kanssa. Meiltä mukana on ollut TTL:n toiminnanjohtaja **Eeva Rantala**. Nyt valmistunut ohjeistus vastaa sitä, mitä olemme neuvotteluissa tavoitelleetkin - tutkijoiden työttömyysturvaan on tulossa selkeä parannus.

Ohjeistukseen sisältyvät mm. seuraavat tutkijoiden työttömyysturvaa parantavat periaatteet:

- Neljän kuukauden todisteellista tutkimuksen keskeytysaikaa ei enää edellytetä vaan oikeus työttömyystukeen alkaa välittömästi.
- Työvoimapolitiittista lausuntoa annettaessa siirrytään etukäteisvalvonnasta jälkikäteen tapahtuvaan valvontaan. Samalla lähtökohtaisesti uskotaan tutkijan omaa ilmoitusta siitä, ettei hän rahoituksen päätyttyä työllisty tutkimusta tekemällä.
- Väitöskirjan jättäminen esitarkastukseen tulkitaan osoitukseksi päätoimisen työskentelyn päättymisestä.
- Apurahan hakemista ei pidetä näyttönä siitä, että työtön tutkija työllistyy omassa työssään: apurahan hakeminen tulkitaan hakijan pyrkimykseksi työllistää itsensä uudelleen.

Hallitusohjelman mukaisesti apurahansaajien sosiaaliturvaa parannetaan vuoden 2009 alusta niin, että apurahansaajille turvataan työskentelyyn myönnettyjen apurahojen perusteella eläke-, sairausvakuutus-, työtapaturma- ja työttömyysturva. Tätä koskeva lakiesitys tullaan antamaan eduskunnalle vielä ennen juhannusta.

Outi Alanko-Kahiluoto
TTL:n sosiaaliturvatyöryhmän pj.
kansanedustaja

Tavoitteena ennustettavampi ja tasa-arvoisempi tutkijanura

Tutkijanuran pahimmat esteet ovat tuttuja: pätkätyöläisyys, synkeät uranäkymät, yliopiston ja yksityisen sektorin välillä liikkumisen vaikeus, ulkopuolisen rahoituksen ja urakehityksen yhdistämisen hankaluus sekä naisten tutkijanuran erityiset karikat. Mm. näihin ongelmiin pureutuu opetusministeriön asettaman työryhmän tuore selvitys *Neliportainen tutkijanura*.

Työryhmän esitykset tähtäävät tutkijanuran ennakoitavuuden parantamiseen ja nykyistä läpinäkyvämpään urakehitykseen. Tavoitteena on myös selkeyttää järjestelmää niin tutkijoille kuin tutkijoita työllistäville organisaatioille.

Selvityksessä esitetään entistä joustavamman tenure track-mallin käyttöönottoa, jolloin tutkijan olisi mahdollista edetä vaativampiin tehtäviin tai hänet voitaisiin vakinaistaa ulkopuolisen arvioinnin perusteella ilman avointa hakua.

Urapolkumallin ensimmäiselle portaalle sijoittuvat väitöskirjantekijät, ja portaan nimeksi on nyt otettu Tieteentekijöiden liitonkin pitkään ajama nuoremman tutkijan -nimike tutkijakoulutettavan tilalle. Toiselle portaalle sijoittuvat välittömästi tohtorintutkintoa noin 2–5 vuoden ajan seuraavat tehtävät. Kolmannen portaan tehtävät edellyttävät laajempaa ja pidempiaikaista kokemusta alalta ja niihin liittyy suurempi vastuu. Neljännen portaan tehtävät ovat professorin ja tutkimusjohtajan tehtäviä.

Ilahduttavaa on, että esityksen mukaan kolmannen portaan tehtävien tulisi olla pääsääntöisesti vakinaisia. Erityistä huomiota urapolun eri vaiheissa kiinnitetään tutkijoiden liikkuvuuteen ja kansainvälistymiseen. Akateeminen johtajuus on tärkeä tekijä kolmannelta portaalta alkaen.

Tieteentekijöiden liitto ja Professoriliitto pitävät tiedotteessaan hyvänä, että opetusministeriö aikoo jatkossa kiinnittää nykyistä enemmän huomiota hyvään henkilöstöpolitiikkaan, kuten

neliportaisen tutkijanurajärjestelmän toteuttamiseen, yliopistojen tulosohejauksessa.

Mentoroinnista potkua naisten tutkijanuralle

Naisten tutkijanura tyssää edelleen usein jo lähtökuoppiinsa, sillä naisten suhteellinen osuus tutkijoista vähenee tasaisesti matkalla kohti urapolun ylimpiä askelmia. Alan vaihtoon on syynä heikot uranäkymät, pätkätyöt sekä alhainen palkkataso, selvisi mm. Helsingin yliopiston tutkijakollegiumin ja tasa-arvoasiain neuvottelukunnan 3.4.2008 järjestämässä seminaarissa *Naiset ja tiede: eurooppalaisia näkökulmia*.

Myös tutkijoille ns. ”huippupuheessa” asetetut vaatimukset täydellisestä työlle omistautumisesta saattavat olla omiaan karkottamaan nuoria, perheellisiä naisia. Yliopistotutkija **Liisa Husu** toi puheenvuorossaan esiin myös miesten verkostot ja miesten kommunikointityylin esteinä naisten etenemiselle. Uran kompastuskiviä nämä olivat olleet erityisesti teknisen alan tutkijanurilla pitkälle edenneille naisille.

Mentorointi oli monessa puheenvuorossa hyväksi koettu keino rakentaa naistutkijoiden verkostoja. Uralla etenemiseen tarvitaan erilaisia myönteisiä roolimalleja, jollaisena mentori voi toimia. Mentorit puolestaan saavat tuoreen näkökulman nuorten tutkijoiden realiteetteihin. Mentoroinnin tulee olla mentorille ja mento-roitavalle aktorille aina vapaaehtoista toimintaa, mutta käytännön soisi leviävän yliopistoyhteisön pysyväksi osaksi.

Minna Palander-Collin

HYT:n hallituksen jäsen, yliopistotutkija

Neliportainen tutkijanura -selvitys: http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Neliportainen_tutkijanura.html

Runebergin hengessä

Viime viikkoina olen pitänyt mukanani pientä kirjasta sen normaalin rukousmyllyn korvikkeena, jota muuten pyörittäisin junissa, busseissa ja Hakaniemen torin teltassa kahvitellessani. **Juhani Lindholm** on suomentanut **Johan Ludvig Runebergin** kansalliseepoksen *Fänrik Ståls sägner*. Sen ensimmäinen kokoelma ilmestyi viime vuoden alussa, ja nyt on siis jälkimmäinen kokoelma lukijoiden saatavilla.

Runebergin runot kertovat pohjimmiltaan siitä, minkä puolesta ja kenen kanssa yhdessä ihmisten on toimittava, he kun ovat yhteisöllisiä olentoja. He osoittavat kiintymystä ja rakkautta, mutta myös arkista sankaruutta.

Suomennos tuli todella tarpeeseen. Kun **Paavo Cajanderin** suomennosta leimaa pompöösi isänmaallinen paatos, niin Lindholmin teksti näyttää täyttävän kolme hyvän käännöksen perusvaatimusta: se on sanatarkka, noudattaa alkutekstin tyyliä ja rimmaa kuin alkuperäinen.

Runeberg on perinteinen patriotti. Hänen soturinsa taistelevat Suomen puolesta. Heistä hän piirtää kielikuvia sekä kollektiivisella (sotajoukon) että yksilöllisellä tasolla. Mutta hän kertoo myös sotaherroista, jotka ovat korkeita arvossa mutteivät korskeita.

Ensi jouluu on vielä monta yötä, mutta aikanaan se tulee. Ehdotan, että jouluaattona puolilta päivin otamme Runebergin kirjan käteemme ja asetumme radion tai television ääreen kuulemaan joulurauhan julistusta Turusta. Siinähan varuskuntasoittokunta pitää tapanaan soittaa pari rauhanlaulua. Ne ovat Runebergin *Pori-laisten marssi* ja **Lutherin** *Ein feste Burg ist unser Gott*, siis se pirunkarkoitukselaulu, jossa vanha vainooja on kiivas, kiukkuinen ja julma, hirmuinen.

Mutta antaa Lutherin levätä nyt rauhassa ja annetaan rooli Runebergille. Mehän kukin tykönämme laulamme Porilaisten marssin:

Söner av ett folk, som blött
På Narvas hed, på Polens sand, på Leipzigs slätter, Lützens kullar,
Än har Finlands kraft ej dött,
Än kan med oväns blod ett fält här färgas rött!

Isäin uhrit muistetaan
niin Puolasta ja Narvasta kuin Leipzigista, Lützenistä,
vaan ei Suomi kuollutkaan,
voi täällä veri vihollisten peittää maan.

Bort, bort, vila, rast och fred!
En storm är lös, det ljungar eld och fältkanonens åska rullar;
Framåt, framåt led vid led!
På tappre män se tappre fäders andar ned.

Rauha raukeaa ei lain!
Jo myrsky pauhaa salamoiden, tykkitulen jyskyessä
matkaan, ruodut rinnakkain!
Nyt henget isäin poikiansa katsoo vain.

Stepan Gagarin

HELSINGIN YLIOPISTON TIETEENTEKIJÄT RY JÄRJESTÄÄ LUOTTAMUSMIESVAALINSA KEVÄÄLLÄ 2008

Helsingin yliopiston tieteenekijät, Forskarföreningen vid Helsingfors universitet ry on vuonna 1967 perustettu Helsingin yliopiston yliopistonlehtorien, assistenttien, tutkijoiden ja muissa tehtävissä toimivien akateemisten etujärjestö, jonka tehtävänä on toiminnallaan edistää jäsentensä työllisyyden turvaamista ja parantamista sekä palvelussuhteen ehtojen kehittämistä. Jäsenkuntamme etuja valvomme mm. luottamusmiestoiminnalla, mitä varten meillä on kattava oma luottamusmiesjärjestelmä. Luottamusmiehemme ovat JUKOn (Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö) luottamusmiehiä.

Nykyisten luottamusmiesten toimikausi päättyy toukokuun lopussa. Uudeksi kaksivuotiskaudeksi eli ajalle 1.6.2008–31.5.2010 valitaan luottamusmiehet siten, että kaikki **jäsenemme** voivat tehdä ehdotuksia oman alueensa luottamusmieheksi ja varaluottamusmieheksi sekä pääluottamusmieheksi. Asianomaisilta on kuitenkin varmistettava, että ehdokas on valmis ottamaan tehtävän vastaan.

Luettelo nykyisistä luottamusmiehistä löytyy yhdistyksen kotisivuilta www.helsinki.fi/jarj/hyt. Jokaisella alueella on tarkoitus olla luottamusmies ja hänen varamiehensä. Yleensä on pyritty siihen, että he ovat alueen eri laitoksista, jotta luottamusmiesten paikallinen asiantuntemus olisi mahdollisimman laaja.

EHDOTUKSET PÄÄLUOTTAMUSMIEHEKSI, LUOTTAMUSMIEHIKSI JA VARALUOTTAMUSMIEHIKSI on lähetettävä kirjallisina osoitteella Helsingin yliopiston tieteenekijät PL 26, Teollisuuskatu 23 A, 3 krs (00014 Helsingin yliopisto) tai sähköpostiosoitteella hy-tieteenekijajat@helsinki.fi siten, että ne ovat perillä viimeistään 22.4.2008. Ehdotuksen on oltava vähintään kahden jäsenen allekirjoittama.

Mikäli jollekin luottamusmiesalueelle tulee enemmän kuin yksi ehdotus, eikä heidän kesken sovita ehdokkuudesta, sillä alueella järjestetään vaali 15.5.2008. Vaalien pitopaikasta ja ajankohdasta ilmoitetaan erikseen.

Lisätietoja antavat nykyinen pääluottamusmies **Björn Fant** p. 191 50619 tai 050 5003280 ja yhdistyksen sihteeri **Tapani Kaakkuriniemi** p. 191 23680 tai 040 0289942

HYT:n hallitus

OSALLISTUMALLA VAIKUTAT!

Päivitä jäsentietosi

- Ilmoita HYT:n toimistoon Maria Ilveskivelle (hy-tieteentekijat@helsinki.fi, puh. 191 44621), jos olet muuttanut tai jos virka- tai työsuhteessasi on tapahtunut muutos.
- Mikäli sähköpostisi on jotain muuta kuin etunimi.sukunimi@helsinki.fi, niin ilmoitathan siitä toimistolle. Tämä siksi, että saadaan tehostetuksi tiedotusta.
- Ilmoita myös, kun oppiarvosi muuttuu. Edunvalvonta on helpompaa, jos tiedot jäsenistöstä ovat täsmälliset ja ajantasaiset.

KUTSU KEVÄTKOKOUKSEEN

Helsingin yliopiston tieteentekijät ry:n sääntömääräinen kevätkokous pidetään Porthanian opettajien kahvilassa tiistaina **22.4.2008** kello 17.00.

Esityslista:

1. Kokouksen avaus.
2. Valitaan kokoukselle puheenjohtaja ja sihteeri.
3. Valitaan pöytäkirjantarkastajat ja ääntenlaskijat.
4. Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.
5. Hyväksytään kokouksen työjärjestys.
6. Käsitellään toimintakertomus vuodelta 2007.
7. Esitetään tilinpäätös ja tilintarkastajien lausunto.
8. Vahvistetaan tilinpäätös ja myönnetään vastuuvapaus tilivelvollisille tai päätetään niistä toimenpiteistä, joihin tilinpäätös antaa aihetta.
9. Käsitellään muut asiat, joista on tehty kirjallinen ilmoitus hallitukselle vähintään viisi päivää ennen kevätkokousta.
10. Kokouksen päättäminen.

Kokouksen jälkeen keskustellaan ajankohtaisesta yliopistouudistuksesta.

Tarjoilua!

TERVETULOA!

**HELSINGIN YLIOPISTON TIEEENTEKIJÄT
FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET**

Postiosoite: PL 26, 00014 HELSINGIN YLIOPISTO

Käyntiosoite: Teollisuuskatu 23 A, 3. krs

Puhelin: (09) 191 44621

Sähköposti: hy-tieteentekijat@helsinki.fi

Kotisivu: www.helsinki.fi/jarj/hyt

Toimistosihtööri: MARIA ILVESKIVI, puh. 191 44621

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

Varapuheenjohtaja: RAGNA RÖNNHOLM
puh. 191 59024, sähköposti: ragna.ronnholm@helsinki.fi

Sihtööri: TAPANI KAAKKURINIEMI
puh. 191 23680, sähköposti: tapani.kaakkuriniemi@helsinki.fi

Jäsenlehden toimitti ja taittoi MINNA PALANDER-COLLIN
(minna.palander-collin@helsinki.fi)