

Helsingin yliopiston tieteentekijät
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet

HYT:n jäsenlehti

**Viisastuuko tutkija
ulkomailla?**

**Livet i universiteten
under den nya
universitetslagen**

2/2012

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

Kotisivut:

www.helsinki.fi/jarj/hyt

HYT Facebookissa:

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

TÄSSÄ NUMEROSSA

- s. 1 Pääkirjoitus
- s. 2 Pääluottamusmiehen palsta
- s. 3 Varapääluottamusmiesten haastattelut, osa 2: Keskusta ja Viikki
- s. 5 Kuulumisia Tieteenekijöiden liiton luottamusmiespäiviltä
- s. 9 Livet i universitetens under den nya universitetslagen
- s. 10 Nuoremmat tutkijat työpajassa
- s. 13 Viisastuuko tutkija ulkomailla?
- s. 15 Raporttoijan päiväkirja
- s. 16 Know your rights?
- s. 17 Tulevat tapahtumat / Upcoming events

HYT:n toimisto on kiinni
heinäkuussa. Tarvittaessa
voit ottaa yhteyttä TTL:n
toimistoon.

Hyvää kesää!

Helsingin yliopisto on elänyt viime vuodet kii-vastahtisessa muutoksessa. Heikon talousti-lanteen vuoksi yliopiston johto on päättänyt ryhtyä toimenpiteisiin säästöjen aikaansaami-seksi. Yliopiston rehtori Wilhelmsson asetti viime vuonna reformiryhmän, jonka tehtävänä oli esittää näkemyksensä yliopiston profiilin konkretisoinnista ja talouden rakentamisesta uudelleen. Näkemysten pitäisi mukailla vuo-sille 2013–2016 laadittua strategiaa, mikä ei kui-tenkaan toteudu kaikilta osin, kun reformiryh-män ehdotuksiin tutustuu tarkemmin. Ennen lopullisia päätöksiä käydään rehtorin mukaan laaja ja perusteellinen keskustelu, mikä onkin erityisen toivottavaa.

Kaikkien yliopistolaisten on ollut mahdol-lista antaa palautetta reformiryhmän 63 ehdo-tukseen ennen kesäkuuta. Myös HYT antoi lausunnon, jossa otettiin kantaa muun muassa luonnontieteellisen museon asemaan, kan-didaattikoulutuksen muuttamiseen ja siihen ketkä yliopistossa saavat antaa opetusta. Eri-tyisen huolestuttavia ovat ehdotus kandida-ttitason opetustehtävien siirtymisestä vain vaki-naiselle opetus- ja tutkimushenkilöstölle sekä tutkintojen laaja-alastamisen vimma.

Lomien lähestyessä mietityttää myös tou-kokuussa uutisoitu ehdotus opiskelun jatku-misesta lomien yli. Aloitteen tehnyt STTK:n puheenjohtaja esitti perusteluna, että 12 kuu-kauden opiskelu nopeuttaisi opiskelijoiden val-mistumista. Tieteentekijät ja professorit ottivat tuoreeltaan kantaa tähän outoon ehdotuk-seen ja huomauttivat, etteivät opetusresurssit riitä nykyisessäkin järjestelmässä. Lisäksi he korostivat, että kesällä on perinteisesti paneu-duttu tutkimukseen, jota ei muulloin ehditä tehdä. Toisaalta vapaata aikaa tarvitaan myös palautumiseen.

Yliopisto elää myllerryksen keskellä, mutta siitä huolimatta edes kesällä olisi syytä löy-tyä aikaa rauhoittumiseen ja oleiluun. Vai onko se sallittua? Kysymyksen ”Mitä aiot tehdä lomalla?” voi ajatella sisältävän arvolatauksen siitä, että lomalla pitäisi tehdä jotain erityistä. Pitäisikö? Suurin osa lomalaisista ei oikeas-taan haluaisi tehdä yhtään mitään, jos se vain on mahdollista. Muutama vuosi sitten tehtyyn Lomalla kaikki on toisin? -kyselytutkimuk-seen vastanneiden palkansaajien mukaan suo-situimpia lomatoimintoja on kotona oleilu sekä enemmän ja pidempään nukkuminen. Kyse-lyn mukaan virkistystä tuovat myös matkailu tai arjen rutiineja rikkova mökkeily. Viete-tään mekin hyvällä omallatunnolla ainakin osa lomasta autuaallisesti leväten ja palataan virkis-tyneenä työn ääreen!

Kaunista kesää! ●



Puheenjohtaja Minnaleena Toivola

PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA: TYÖEHTOSOPIMUS ASTUI VOIMAAN

Tapani Kaakkuriniemi

YLIOPISTON PÄÄLUOTTAMUSMIEHET ja kaikki henkilöstöjärjestöt lähettivät helmikuussa rehtori Thomas Wilhelmssonille kirjelmän, jossa moitittiin yliopiston työterveyshuollosta vastaavan Mehiläinen-yhtiön veronkiertoa. Viime vuoden lopulla Mehiläisen ja sen emoyhtiön Ambea-konsernin vero- ja talousasioita käsiteltiin laajalti ensin Ruotsin ja sitten myös Suomen mediassa.

Rehtori pani toimeksi. Hän tapasi maaliskuussa Mehiläisen johtoa ja heitti pallon kirjelmän kirjoittajille. Niinpä tapasimme 2.5.2012 Mehiläisen toimitusjohtajan Matti Bergendahlin ja työterveysasioista vastaavan johtajan Tapio Virran. He selittivät, että vuosi 2010 oli poikkeuksellinen. Ambea-konsernin piti ottaa lainaa investointien kattamiseen, ja koska eurolainat olivat hieman edullisempia kuin kruunulainat, pankissa asiointiin Mehiläisen nimissä. Se vain maksoi muutaman kymmenen miljoonaa euroa konserniavustuksena Ruotsiin. Näin voitto lähes nollautui, ja samoin kävi verolle.

Toimintavuotta 2010 pidennettiin viidellä

kuukaudella eli siitä tuli 17 kuukauden mittainen. Vastaavasti toimintavuosi 2011 on ollut vain seitsemän kuukauden mittainen. Toimitusjohtaja vakuutti, että jatkossa Mehiläinen aikoo maksaa veroja Suomeen. Tosin kikkailu tilivuosien pituudella saa aikaan sen, että toimintavuosien tuloksia on vaikea vertailla keskenään. Aivan emme nielleet kaikkia selityksiä, mutta kyllähän maailmaan puhetta mahtuu.

Sanottakoon nyt varmuuden vuoksi, että toisin kuin lehdistä uutisoitiin, emme vaatineet Helsingin yliopistoa irtautumaan Mehiläisestä. Emme myöskään puuttuneet kirjeessämme yhtiön terveydenhoidon osaamiseen, vaan ainoastaan liiketoiminnan etiikan puuttumiseen.

Pääluottamusmiehet tapaavat henkilöstöjohtajan pöydässä noin kerran kuukaudessa. Toukokuun tapaamisessa esittäytyi uusi työhyvinvointiyksikön päällikkö Merja Soosalu. Hän on hallintotieteiden maisteri Vaasan yliopistosta ja tulee yliopistolle Uudenmaan elykeskuksen henkilöstöpäällikön paikalta. Hän korosti varhaisen tuen mallin tärkeyttä henkilöstöpolitiikassa.

Ensi syksynä alkaa työsuojelun teemavuosi. Sitä aiotaan mainostaa näkyvästi, ja kampuksittain on ajateltu järjestää käynnistystapahtumat. Näissä tarvitaan myös HYTin jäsenten apua, jotta ohjelmasta saadaan hyvä. Samoin tapahtumissa tarvitaan kriittisiä kysymyksiä, ja luulen, että HYTin jäseniltä sellaisia syntyy.

Uusi yliopisto on kovin vastahakoisesti antanut tietoja henkilöstön palkkauksesta. Tässä vedotaan yksityisen alan yleiseen käytäntöön. Tietenkin tällainen sumuverhon ylläpitäminen vaikeuttaa kovasti luottamusmiesten edunvalvontaa. Toukokuun tapaamisessa meille jaettiin Sivistystyönantajilta saadut tilastot, jotka kertovat palkkauksen bruttota-



Pääluottamusmies Tapani Kaakkuriniemi

solla eri vaati- ja henkitasoilla lokakuussa 2011. Sukupuolen ansiot on niissä eritelty, mutta mitään muuta informaatiota ei ole, esimerkiksi kuhunkin kategoriaan kuuluvien ihmisten lukumääriä.

Tilasto kertoo, että Helsingin yliopiston henkilöstömäärä olisi 300–400 pienempi kuin vuosi aikaisemmin. Siinä on kuitenkin tilastoharha, sillä EK:n tilastot sisältävät vain ne, joille on lokakuussa maksettu palkkaa. Palkattomilla vapailla olleet eivät siinä näy. Näin ollen yliopiston palveluksessa näyttää olleen keskimäärin 8700 ihmistä, kuten oli myös vuonna 2010. Tämä tarkoittaa, että henkilöstön kasvu on pysähtynyt.

Niin sanottu reformiryhmä

on jättänyt mietintönsä ja pyytänyt siihen lausuntoja. HYT ihmettelee, miten jo nyt rajalliset opetusresurssit voivat riittää, jos jatkossa vain vakinainen tutkimus- ja opetushenkilöstö sekä tutkimukseen painottuvien erillisten laitosten tutkijat saavat opettaa kandidaattitasolla. Lisäksi ihmetellään, miksi vain dosentit ja emeritusprofessorit saisivat antaa tuntiopetusta. Luonnontieteellisen keskusmuseon kohtalo näyttää olevan vaarassa, mikäli ehdotuksia aletaan toteuttaa. Sama koskee myös monia erillislaitoksia. On kyllä ihme, jos näin huteralla pohjalla laadittu mietintö voi toimia päätöksenteon pohjana. ●

NOSTOJA

Helsingin yliopistoon suunnitellaan parhailaan muun kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön rekrytointikieltoa.

Maatalous-metsätieteellisessä tiedekunnassa on voimassa koko henkilöstön rekrytointikielto. Kielto koskee tiedekunnan perusrahoituksella rahoitettavia tehtäviä.

HYT seuraa tilannetta!

HAASTATTELUSSA: KESKUSTAN JA VIIKIN VARAPÄÄLUOTTAMUSMIEHET

VIIME NUMEROSSA haastattelimme Kumpulan/Meilahden kampusten varapääluottamusmiehiä. Tällä kertaa vuorossa ovat Keskustakampus ja Viikki.



*Mika Helander, Keskustakampus.
Kuva: Mats Engblom*

Mika Helander, Keskustakampus

Kuka olet ja missä toimit?

Olen vuonna 2004 väitellyt sosiologian oppiaineesta valtiotieteen tohtoriksi. Toimin tällä hetkellä Svenska social- och kommunalhögskolanissa sosiologian yliopistolehtorina ja kuulun Suomen akateemisten tutkijoiden yhdistykseen, joka on Tieteentekijöiden liiton jäsenjärjestö.

”Monet kaltoin kohdellut eivät uskalla lähteä puolustamaan oikeuksiaan”

Millainen on kokemuksesi luottamusmiestoiminnasta?

Luottamusmiehenä toimiminen on mielenkiintoista työtä, jossa on mahdollisuus vaikuttaa työntekijöiden, työyhteisöjen ja koko yliopiston olosuhteisiin ja hyvinvointiin. Tehtävässä tulee kuitenkin usein eteen myös hyvin haasteellisia asioita, ja tehtävä edellyttää sekä henkisen joustavuuden että tiedolisten välineiden jatkuvaa kehittämistä.

Mitä haasteita näet oman alueesi edunvalvonnassa?

Johtamisen ja yliopiston henkilöstöpolitiikan puutteet luovat verrattain usein tilanteita, joissa henkilöstö kokee tulevansa väärin kohdelluksi. Yliopistoon kehittynyt henkilöstön moniportainen hierarkia, joka liittyy muun muassa työsuhteen muotoon, sekä eriytyminen työehdoissa, joka puolestaan liittyy muun muassa henkilökohtaiseen palkkausjärjestelmään, luo paljon ongelmatilanteita ja kokemuksia epäoikeudenmukaisuudesta.

Työsopimuskysymykset määräaikaissuukien osalta sekä tilakysymykset apurahatutkijoiden osalta ovat asioita, jotka aiheuttavat päänsäryn. Lisäksi työyhteisölliset ilmapiirikysymykset ovat usein tapetilla. Kiusaamiselle täytyy olla nollatoleranssi rationaalista sivistysperiaatetta noudattavassa, toteuttavassa sekä tutkimuksen ja koulutuksen kautta rakentavassa työyhteisössä. Yliopisto tulee nähdä normaalina työpaikkana, jota koskevat samat työelämän kohtuullisuussäännöt kuin muitakin työpaikkoja.

Päivi Ekholm, Viikki

Kuka olet ja missä toimit?

Olen yliopistonlehtori Elintarvike- ja ympäristötieteiden laitoksessa. Laitos on Maatalous-metsätieteellisessä tiedekunnassa ja työpaikkani siis Viikin kampuksella. Opetan kemiaa ja tutkin kivennäis- ja hivenaineita. Eniten olen tutkinut seleeniä elintarvikkeissa.

Millainen on kokemuksesi luottamusmiestoiminnasta?

Luottamusmiehenä toimiminen on varsin mielenkiintoista ja monipuolista. Siinä tapaa ihmisiä muilta laitoksilta omalla kampuksella ja muista tiedekunnista ja muista yliopistoista. Tehtävässä saa nähdä miten asioita yliopistolla ja yhteiskunnassa valmistellaan. Varsinkin nyt uuden yliopiston aikana, kun päätösten tekoja valmistelu ei ole enää avointa, pääsee luottamusmiehenä näkemään ja kuulemaan edes hiukan.

Mitä haasteita näet oman alueesi edunvalvonnassa?

Haasteena edunvalvonnassa on mm. työsuhteiden määräaikaisuus. Monet kaltoin kohdellut eivät uskalla lähteä puolustamaan oikeuksiaan, kun he pelkäävät, ettei tulevaisuutta yliopistolla ehkä riittelyn jälkeen olekaan. Monet tapaukset ovat aika vaikeita ja tilanteet ovat olleet ”päällä” jo pitkään, ja sen vuoksi niiden selvittäminen on joskus hyvin hankalaa. Pelisääntöjäkään ei aina tunneta riittävän hyvin. ●

Haastattelija Pekka Kärkkäinen

TIETEENTEKIJÖIDEN LIITON vuotuiset luottamusmiespäivät järjestettiin 10.–11.5.2012. HYT:n luottamusmiehistä paikalla olivat Päivi Ekholm (varapääluottamusmies, Viikin kampus), Milja Saari (varaluottamusmies, Keskustakampus) sekä Tapani Kaakkuriniemi (pääluottamusmies), joka myös liiton puheenjohtajana avasi luottamusmiespäivät. Alustuksessaan hän nosti esiin ajankohtaisia asioina erityisesti tulossa olevan henkilökohtaisen suoriutumisen arviointikierroksen, yliopistolain vaikutusten arvioinnin sekä määräaikaisten työsuhteet, joiden määrä ei lupauksista huolimatta ole merkittävästi vähentynyt yliopistolain uudistuksen jälkeen.

TYÖSUUNNITELMA

SUORIUTUMISARVIOINNIN TYÖKALUKSI

JUKO ry:n (Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö) yliopistosektorin uusi neuvottelupäällikkö Vesa Laine alusti yliopiston palkkausjärjestelmän kehittämisestä. Viime syksyn raamisopimuksessa sovittiin palkkausjärjestelmätyöryhmän perustamisesta. Ryhmän työkauden viimeinen kokous pidetään kesäkuussa 2012. Neuvotteluissa keskustellaan siitä, miten henkilökohtaista palkanosaa voitaisiin kehittää niin, että sen suuruus voisi vaihdella tason sisällä tai tasojen välillä. Opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta suoritusarviointi muuttuu kokonaisarviointiksi, jossa arvioidaan suoriutumista asteikolla 1–9. Tavoitteena on peilata henkilön suoriutumista niistä tehtävistä, jotka on kirjattu hänen työsuunnitelmaansa. Tämä edellyttää työsuunnitelmien sisältöjen kehittämistä nykyistä yksityskohtaisemmiksi.

Lisäksi keskusteltiin palkkausjärjestelmän kehittämisen yhteydessä siitä, miten opetus-



Luottamusmiespäivät pidettiin Tallinnassa.

Kuva: Tapani Kemppainen

kokemuksen karttuminen voitaisiin huomioida suoriutumisarvioinneissa. Keskustelua herätti myös se, ettei julkaisujen määrä voi olla ainoa suoriutumisen kriteeri ja olisi tärkeää ottaa huomioon tieteenalojen väliset erot. Lopuksi pohdittiin, mikä merkitys suoriutumisarvioinneilla on tilanteessa, jossa henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella maksettavat korotukset todellisuudessa määräytyvät sen mukaan, kuinka moneen ja minkä kokoiisiin korotuksiin laitoksella on varaa eikä sen mukaan, ketkä kaikki korotuksen ansaitsisivat. Joka tapauksessa pidettiin tärkeänä, että henkilökohtaisesta suoriutumisesta palkitsemisen perusteet ovat mahdollisimman läpinäkyviä.

MÄÄRÄAIKAISET TYÖ-SUHTEET JA PERHEVAPAAT – KIRJAVIA KÄYTÄNTÖJÄ

Tieteentekijöiden liiton (TTL) asiamies Mia Weckman kertoi TTL:n ja Sivistystyönantajien (Sivista) yhteisen määräaikaistyöryhmän kuulumisia. Näillä näkymin alkusyksystä ollaan julkaisemassa esimiehille ja luottamusmielille tarkoitettu hyvät käytännöt -lehtinen sekä määräaikaistyöryhmän raportti. Työryhmässä on ollut eniten väantöä naisten ja miesten tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä: miten oikeus perhevapaisiin on yhdistettävissä määräaikaisiin työsuhteisiin ja kuinka naisten tutkijanuraa voidaan juhlapuheiden lisäksi edistää myös käytännössä. TTL ajaa sitä, että yliopistoissa toimeenpantaisiin Suomen Akatemian esittämiä tasa-arvoa edistäviä käytäntöjä sekä yliopistojen omiin tasa-arvosuunnitelmiin kirjattuja työn ja perheen yhteensovittamistoimenpiteitä. Esimerkiksi Vaasan yliopistossa ja Sibelius-Akatemiassa onkin jatkettu valtion aikaan käytössä olleen assistenttioh-

jesäännön toimeenpanoa, jonka mukaan määräaikainen työsuhte jatkuu perhevapaiden ja/tai armeijan jälkeen. Käytännöt ovat kuitenkin eri yliopistoissa valitettavan kirjavia sen suhteen, muodostavatko perhevapaat hyväksyttävän tauon määräaikaiseen työsuhteeseen esimerkiksi väitöskirjavaiheessa.

Keskustelua on liiton määrääaikaistyöryhmässä käyty myös siitä, mitkä ovat määräaikaisuuden hyväksyttäviä perusteita. Esimerkiksi Sivistassa nähdään, että neliportainen tutkijanuramalli on automaattisesti määräaikaisuuden peruste. TTL:n kanta puolestaan on se, että väittelyn jälkeen määräaikaisuus täytyy miettiä kussakin tapauksessa erikseen, eikä määräaikaisuus kuulu automaattisesti kaikille neljälle portaalle. Esimerkiksi Helsingin yliopistossa tohtorikoulu-tettavat ja tutkijatohtorit ovat määräaikaisissa työsuhteissa. Kolmosportaan lehtoreista ja yliopisto-opettajista on määrääaikaista 46 % ja nelosportaan professoreistakin 24 %. TTL:n toiminnanjohtaja Eeva

Rantala totesi, että määräaikaisuuden hyväksyttävät perusteet joudutaan varmaan viime kädessä hakemaan oikeusteitse.

Neliportaisen tutkijanuramallin ja vakinaistamispolun ongelmat herättivät muutenkin keskustelua. Eräässä yliopistossa tutkijatohtori ei saanut uutta yliassistentin viisivuotista kautta, koska oli porrasmallin mukaan jo professorivaiheessa ja siten tehtävään ylipätevä. Jos professoripestä ei siis ole tarjolla, tarkoittaako se työttömyyttä niille henkilöille, jotka eivät pääse etenemään porrasmallin mukaan?

PALKAT OVAT NOUSSEET ERI TAVOIN ERI NIMIKKEISSÄ

TTL:n toiminnanjohtaja Eeva Rantala esitteli yliopistojen palkkatilastoja. Yleinen kokemus luottamusmiesten keskuudessa oli, että palkkatilastojen saamisen suhteen on EK:n aikana menty huonompaan suuntaan.

Tohtorikoulutettavien muita suurempaa palkannousuprosenttia saattaa selittää se, että entisiä assistentteja on siir-

Yliopistot	Lokakuu 2010		Lokakuu 2011		Muutos %	
	lkm	ka €/kk	lkm	ka €/kk	Koko aineisto	Identtiset henkilöt
opetus ja -tutkimus-henkilöstö	17174	3494	17093	3599	3,0	5,1
muu henkilöstö	10456	2908	10436	3014	3,6	4,4

Nimike	Keskipalkka €/kk Lokakuu 2011	Muutos % 2010–11
Opetus- ja tutkimushenkilöstö		
Tohtorikoulutettava	2402	+ 4,85
Tutkijatohtori	3471	+ 2,50
Yliopistonlehtori	4219	+ 2,72
Tutkija	2822	+ 1,76
Yliopisto-opettaja	3262	+ 2,72
Yliopistotutkija	4187	+ 2,91
Professori	6314	+ 2,98
Muu henkilöstö		
Suunnittelija	3237	+ 2,05
Amanuenssi	3070	+ 2,75
Kirjastonhoitaja	3331	+ 3,56
Kirjastoamanuenssi	2557	+ 2,5
Informaatikko	3323	+ 1,97
Osastosihteeri	2565	+ 2,05

retty tohtorikoulutettavan nimikkeelle. Näin on tapahtunut ainakin Turun yliopistossa. Kirjastoalan palkkoja pidettiin korkeakoulututkinnon suorittaneille häpeällisen huonoina. Myös kirjastojen välillä on eroja: yliopiston kirjastoissa on selvästi paremmat palkat kuin kunnallisissa kirjastoissa. Toisaalta eroja on myös kirjastojen sisällä: IT-osaamisella voi kirjastoissa saada ilman loppututkintoa paremman palkan kuin loppututkinnon suorittaneena kirjastonhoitajana. Tämä saattaa tuottaa palkkaeroja myös naisten ja miesten välille.

LÄSNÄOLOPAKKO RISTIRIIDASSA KOKONAISTYÖAIKA-AJATUKSEN KANSSA

Rantala esitteli myös kokonaistyöaikasopimukseen liittyviä kysymyksiä. Esimerkiksi Oulun yliopistossa edellytetään opetus- ja tutkimushenkilökunnalta läsnäoloa neljänä päivänä viikossa opetus suunnitelman mukaisen opetuskauden aikana. Vaasan yliopisto on ottanut mallia Oulusta ja lisännyt omaan käsittelyssä olevaan luonnokseensa, että jos tästä säännöstä

poikkeaa, pitää tehdä etätyösopimus. Lapissa on saatu neuvottelemalla ainakin toistaiseksi estettyä vastaavan systeemin käyttöönotto. Rantala korosti, etteivät läsnäolopakot ja etätyösopimukset sovi yhteen kokonaistyöaika-mallin kanssa.

ERIMIELISYYSPROSESSISSA DOKUMENTOINTI TÄRKEÄÄ

JUKO ry:n neuvottelupäällikkö Vesa Laine esitteli prosessia, jossa ryhdytään selvittämään työpaikkatason erimielisyyttä. Tällä hetkellä käynnissä on noin 15–20 liittotason erimielisyysprosessia. Laine korosti, että kun pohditaan luottamusmiehen kanssa, onko henkilön kokemassa epäkohdassa aineksia erimielisyysprosessiin, pitäisi jo alussa selvittää, mihin työehtosopimuksen pykälään voidaan vedota. Tässä tehtävässä auttavat myös liiton lakimiehet. On myös varmistettava, että työnantajan kanssa puhutaan samasta asiasta, joten erimielisyyden selvittämiseen tarvitaan kaikki asiaan liittyvät hallinnolliset asiakirjat. Erimielisyys-

prosessin vaiheiden huolellinen dokumentointi on tärkeää.

YT-NEUVOTTELUISTA ITÄ-SUOMEN YLIOPISTOSSA

Itä-Suomen yliopiston pääluottamusmies Antero Puhakka kertoi Itä-Suomen yliopistossa käydyistä kahdesta yt-kierroksesta. Puhakka korosti neuvotteluiden merkitystä ja sitä, että tieto liikkuu eri henkilöstöjärjestöjen ja niiden edustajien välillä. Luottamusmiesten keskeisimpiä tehtäviä on varmistaa, että perustellut irtisanomisille ovat pätevät, ja neuvotella mahdollisimman hyvät tukitoimet irtisanoituille henkilöille. Tärkeää on myös tiedottaa neuvotteluiden etenemisestä ja pitää henkilöstön lisäksi yhteyttä myös tiedotusvälineisiin. Hyvänä käytäntönä Puhakka mainitsi, että Itä-Suomessa on muodostettu pooli irtisanoituista henkilöistä ja heidän ansioluetteloistaan. Kun yliopistossa ilmoitetaan uudesta avoimesta työpaikasta, pyritään siihen ensin etsimään poolissa mukana olevia, irtisanottuja henkilöitä.

NUOREMPIEN TUTKIJOIDEN OPETUSKATTO 5 % EI TARKOITA PELKKÄÄ LUENNOINTIA

Eeva Rantala kertoi vielä lopuksi työehtosopimuksen uudesta kirjauksesta, jossa nuorempien tutkijoiden opetuskatoksi määritellään

edellisen 56 tunnin sijasta 5 % kokonaistyöajasta (80 h). Rantala kehotti luottamusmiehiä levittämään hyvää käytäntöä, jonka mukaan useissa yliopistoissa on tulkittu, että kyseinen 5 % sisältää kaiken opetukseen käytetyn ajan eli myös suunnittelun, valmistelun ja arvioinnin. Antero Puhakka mainitsi aikaisemman säännön, jossa ei-väitelleiden opetuskatto oli 24 tuntia luentoja vuodessa. Tällöin suunnitteluun, valmisteluun ja arviointiin jäisi 56 tuntia vuodessa eli reilut kaksi tuntia per luentotunti. Tämä saattaa riittää osalle nuoremmista tutkijoista ja osaan kursseja, osaan puolestaan ei. Olennaista on arvioida opetukseen käytettävä kokonaisaika mahdollisimman realistisesti. Luottamusmiehet keskustelivat myös siitä, että jos nuoremmalla tutkijalla on paljon opetusta, pitäisi hänen saada Ruotsin tyyliin vielä viides vuosi rahoitusta väitöskirjan tekemiseen.

NUOREMPIEN TUTKIJOIDEN PALKKAUS VAATITASO KAKKOSELTA

Toinen uudistus on suositus, että nuorempien tutkijoiden alkupalkka lähtisi vaatitaso kakko-selta. Vaatitasoa voidaan myös korottaa väitöskirjan ja jatkotutkinnon etenemisen mukaan vaatitasoilla 2-4 ilman arviointiryhmän käsitteilyä (ks. lisää Acatiimi 4/12 "Väitöskirjan tekijä, tarkista vaativuustasosi). ●

JUKOn luottamusmiesten
peruskurssi järjestetään
18.-19.10.2012

Vakava-JEAn
luottamusmies-
päivät järjestetään
19.-20.11.2012.

LIVET I UNIVERSITETEN UNDER DEN NYA UNIVERSITETSLAGEN

Ragna Rönnholm

Universiteten har nu i drygt två år levt under den nya universitetslagen. Då lagen trädde i kraft innebar det att universiteten fick ekonomisk och administrativ autonomi. Samtidigt blev universiteten också självständiga arbetsgivare. Universitetens grunduppgifter forskning och undervisning samt växelverkan med samhället har stått oförändrade. Riksdagen förutsatte jämsides med den nya lagen att statsrådet följer hur den nya lagen påverkar verksamheten i universiteten samt att man gör en evaluering med en presentation av resultaten framlagd för kulturutskottet under våren 2012. Mot denna

bakgrund lät undervisnings- och kulturministeriet göra en enkät om inverkningarna av den nya lagen. Konsultfirman Gaia fick uppdraget att genomföra denna förfrågan.

I enkäten koncentrerade man sig på att undersöka hur lagen inverkat på den strategiska styrningen och på personalpolitiken inom universiteten. Ur enkäten framgick att lagförändringen mest inverkat på att förstärka det strategiska och ekonomiska styrningssättet. Dessutom har den utvecklat samar-

betet mellan universiteten och olika målgrupper, som t.ex. alumnverksamheten. Också de strukturella förändringarna har fortsatt samt förstärkts inom universiteten.

”Dialogen mellan ledningen och personalen har blivit besvärlig och påstås på vissa enheter inom universitetet vara t.o.m. obefintlig.”

Personalen har förblivit mycket kritisk och nästan fientligt inställd till de förändringar som skett i universiteten efter att lagen trätt i kraft. Personalens kritiska åsikter har man också kunnat läsa om i dagstidningarna. När universitetsreformen marknadsfördes av undervisnings- och kulturministeriet, med först Sarkomaa och sedan Virkkunen i spetsen, var ett av löftena att skapa mer tid för forskning och undervisning.

Verkligheten blev en annan. Mera styrning och mindre svängrum. Dialogen mellan ledningen och personalen har blivit besvärlig och påstås på vissa enheter inom universitetet vara t.o.m. obefintlig. Som styrelsemedlem har jag fått motta kritik över att det kol-



legiala beslutsfattandet lidit. Tidigare behandlades gemensamma frågor i arbetsgrupper bland kolleger men nu fattas besluten inom en liten grupp bakom lykta dörrar. Rapporten fastslog också att personalpolitiken varken blivit mer uppmuntrande eller belönande. Det är ett faktum att universitetens ekonomiska autonomi inte gjort universitetslönerna mera konkurrenskraftiga. Den katastrofala ekonomiska situationen, globalt sett, har givetvis en inverkan. Universitetens investeringar har inte varit så lukrativa som de mest optimistiska för ett par år sedan ännu hoppades på. Som en slutkläm konstateras det i rapporten att universitetens ledning bör, i första hand, fästa uppmärksamhet vid styrningssätten på alla nivåer. I bästa fall ger bättre ledarskap nöjdare arbetstagare. Helsingfors universitet har i sin strategi deklarerat att det vill vara en inspirerande och välmående miljö. Det är således inte enbart önskvärt utan även klokt att ta rapportens budskap till sig på allvar.

Lagtext är sällan så dålig att den uppmuntrar till icke önskvärt beteende. Det är tolkningarna och sättet man tillämpar den på eller helt enkelt låter bli som förorsakar problem. Som medlem av personalen uppmuntrar jag alla att utmana ledare, i olika ledarställningar i vårt nya hierarkiska system, till dialog. Vi måste ju tro att HU belönar en aktiv uppmuntrande aktör, för att så undvika en majoritet, som tänker rösta med fötterna. ●

NUOREMMAT TUTKIJAT TYÖPAJASSA HELSINGISSÄ 14.5.2012

Milja Saari

Tieteentekijöiden liiton (TTL) Nuorten tutkijoiden työryhmä (NuTu-työryhmä) järjesti 14.5.2012 Helsingissä nuoremmille tutkijoille työpajan, jossa 26 nuorempaa tutkijaa Suomen eri yliopistoista pohti opetuksen ja tutkimuksen yhteensovittamista. Nuoremmilla tutkijoilla tarkoitetaan väitöskirjavaiheen tutkijoita tai hiljattain väitelleitä tutkijoita.

NuTu-työpajan antia kootaan parhailaan raportiksi, joka on syksyllä saatavissa TTL:sta. Työpajaa veti allekirjoittanut NuTu-työryhmän puheenjohtajan ominaisuudessa. Tässä on etukäteismakupalana luettavaksi muutamia työpajassa esiin nousseita keskeisiä opetuksen ja tutkimuksen yhteensovittamisen ongelmia. Työpajasta ja siinä hahmotelluista ratkaisuideoista tulee juttu myös HYT:n syksyn 2012 ensimmäiseen lehteen.

Opetuksen määrä ja kuormittavuus

- Tuntiopetusresursseja ei ole tarpeeksi ja ei-vakainaista ja ei-työsuhteessa olevaa opetushenkilökuntaa ei integroida tarpeeksi opetuksen suunnitteluun.
- Osa työsuhteisista väitöskirjantekijöistä joutuu opettamaan liikaa, ml. kursseja, jotka eivät tue oman väitöskirjan etene mistä, ja apurahalla tutkivat eivät saa opettaa, vaikka haluaisivat.
- Apurahalla väitöskirjaa tekevät eivät pääse yliopistopedagogiikan kursseille ja ilman peda-opintoja ei pääse opettamaan. Peda-opintojen tulisi olla pakollinen osa jatkotutkintoa.
- Työsuunnitelmien tekoon tarvittaisiin kokeneempien opettajien tukea ja ohjeita –

- Olemassa olevat opetuksen tuntikertoi-
met eivät vastaa todellisuutta eli aikaa, joka
menee valmisteluun, yhteydenpitoon opis-
kelijoiden kanssa ja suoritusten arvosteluun.

Opetuksen sisältö ja miten se pätevoittää nuorempaa tutkijaa

- Nuoremmat tutkijat jäävät opettamisen suunnittelussa ja toteuttamisessa liian yksin liian varhaisessa vaiheessa.
- Nuoremmat tutkijat tarvitsisivat mentoreita ja kokeneempien opettajien apua.
- Nuoremmat tutkijat pitäisi ottaa mukaan opetukseen vaiheittain siten, että opetustehävien vaativuus kasvaisi vaiheittain. Vaativuuden kasvun pitäisi näkyä myös palkassa.
- Opetuksen sisällöissä ja siinä, miten opetus pätevoittää nuorempaa tutkijaa, on isoja eroja riippuen yliopistosta, laitoksesta, rahoitusmallista, henkilöstöpolitiikasta jne.: osa saa opettaa, mitä haluaa; osa opettaa,

mitä vaaditaan; osa ei saa opettaa laisinkaan.

- Nuoremmissa tutkijoista ei saa tehdä rutinihommiin resurssien paikkaajia: miten tiedekuntatenttien valvominen, vastaanottaminen ja arvosteleminen pätevöittää, kun sitä tehdään toistuvasti?

Palkat ja palkkiot

- Suurin ongelma on käytäntöjen vaihtelevuus: joillekin opettamisesta maksetaan ja joillekin ei.
- Palkka ei useinkaan nouse väitöskirjan ja opetustehtävien vaativuuden lisääntyessä. Tässä tarvitaan myös nuorempien tutkijoiden omaa aktiivisuutta ja yhteydenottoja esimieheen oman vaati- ja henkiloukan tarkistamiseksi.
- Palkoista pitäisi puhua yliopistossa enemmän, jotta tiedettäisiin, mitä mistäkin hommasta maksetaan ja voitaisiin varmistua yhdenvertaisuuden toteutumisesta.
- Palkkiot vaihtelevat suuresti ja aina ei ole selvää, millä perustein: apurahatutkijalle voidaan maksaa tuntipalkkaa 28–80 euroa.



Suvi Alt (vas.) ja Sandra Wallenius-Korkalo Lapin yliopiston tieteen tekijöistä työpajan ajattelukahvilan kimpussa. Kuva: Milja Saari

- Kun laitokset säästävät, ne vähentävät apurahatutkijoiden ja tuntiopettajien opetusta ja kuormittavat työsuhteisia nuorempia tutkijoita, joilla opetus sisällytetään kokonaistyöaikaan ilman erilliskorvausta. Moni työsuhteinen nuorempi tutkija kokee tämän käytännössä palkanalennuksena.

Ovatko nuoremmat tutkijat tutkijoita vai opiskelijoita?

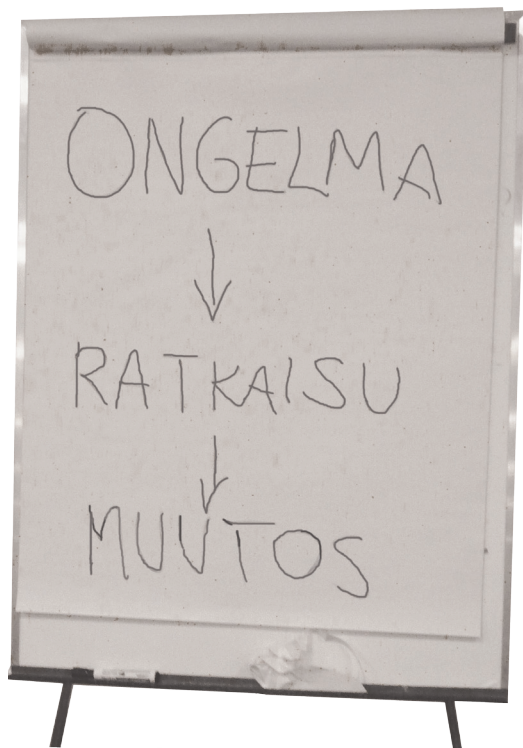
- Nimikkeellä on väliä ja se vaikuttaa siihen, miten meihin suhtaudutaan sekä yliopistossa että sen ulkopuolisessa työelämässä.
- Nuorempien tutkijoiden joukossa kannatetaan nimikettä väitöskirjatutkija.
- Myös nuorempi tutkija nimikkeenä parempi kuin esim. tohtorikoulutettava.
- Eurodoc suosittaa englanninkielistä nimi-

kettä doctoral candidate. Tätä kannatettiin myös työpajassa.

- Nuorempi tutkija on sekä jatkotutkintoa suorittava opiskelija että oman alansa tutkija ja asiantuntija - kuitenkin meitä kohdellaan usein vain opiskelijoina eikä työntekijöinä ja/tai ammttilaisina.
- Tieteenalakohtaisia eroja siinä, miten nuorempia tutkijoita arvostetaan ja miten heidät nähdään osaksi työyhteisöä.

Eri rahoitusmuodoilla tutkivien yhdenvertaisuus?

- Nuoremmat tutkijat ovat hyvin eri asemassa sen mukaan, millä rahoituksella he tutkivat (esim. työsuhteiset vs. apurahatutkijat).
- Työyhteisön tasolla ollaan usein suhteellisen tasa-arvoisia rahoituksesta ja työsuhteesta riippumatta, mutta erot näkyvät siinä, miten yliopistohallinto ja tiedekunnat kohtelevat nuorempia tutkijoita (esim. kenelle annetaan työtila ja kenelle ei).
- Rahoituksen ja työsuhteiden pätkittäisyys ja pirstaleisuus vaikeuttavat ja hidastavat väitöskirjan valmistumista.
- YTHS ei hoida jatkotutkintoa suorittavien terveydenhuoltoa ja apurahatutkijat eivät kuulu työterveyshuollon piiriin – yhdenvertaisuus ei toteudu Kuka on vastuussa esim. apurahatutkijan työperäisen sairauden hoitamisesta?
- Urakehitysmahdollisuudet ovat paremmat työsuhteisilla kuin apurahatutkijoilla.
- Toisaalta apu-raham saaminen voidaan nähdä meriittinä: on saanut kilpailtua rahaa.
- Kaikki nuoremmat tutkijat eivät ole nuoria fyysiseltä iältään – ikä on eriarvoistava tekijä. ●



NuTu-päivän pohdintaa. Kuva: Milja Saari

VIISASTUUKO TUTKIJA ULKOMAILLA?

Mietta Lennes

Kaikki kotimaiset rahoittajat tahot suosivat ja painottavat erilaisissa rahoitusmuodoissaan tieteellistä liikkuvuutta. Liikkuvuudella tarkoitetaan myös pitempää oleskelua, ei siis pelkkiä kongressivierailuja. Kahdeksan suomalaista säätiötä perusti vuonna 2009 kolmen vuoden määräajaksi yhteisen postdoc-poolin, josta väitelleet tutkijat voivat hakea rahoitusta vähintään yhden lukuvuoden mittaista ulkomaille tehtävää tutkimustyötä varten. Tämä pooli jakaa vuosittain apurahoina noin 2,5 miljoonaa euroa. Poolin toimintaa on päätetty jatkaa myös seuraavan kolmivuotiskauden ajan. Ulkomaille oleskelu edistää verkostoitumista, parantaa kielitaitoa ja antaa varsinkin nuorelle tutkijalle tärkeitä vaikutteita, joita hän voi omassa työssään soveltaa. Samalla voidaan myös levittää jo karttunutta kotimaista osaamista muualle.

Kokemusten ja virikkeiden hankkiminen on ehdottoman kannatettavaa. Vapaaehtoinen ulkomaille matkustaminen on sitä paitsi useimmille seikkailu. (Etenkin lomamatkat ovat mukavia.) Parikymppisenä, rahattomana opiskelijana en osannut kuvitella mitään jännittävämpää kuin

että joku lähettäisi minut itsekseni ulkomaille ja vielä maksaisi siitä. Maisteriksi valmistuttuani viimein rohkaistuini ja päätin kirjoittaa väitöskirjaani parin kuukauden ajan Hollannissa. Olin kuitenkin tavannut tulevan mieheni Suomessa puoli vuotta ennen kuin minun oli määrä lähteä, ja hyppäsin lentokoneeseen hiukan haikeana. Totta puhuen kärsin perillä lievästä koti-ikävästä, pilasin vatsani paikallisilla epäsäännöllisillä ruokailuajoilla ja saatoin silloisen apurahatutkijan talouteni hyvin heikkoon jamaan seuraaviksi pari vuodeksi. Mutta olihan reissu monella tapaa hauska ja sain uusia hyviä ystäviä.

Kansainvälisen yhteistyön lisäämisestä on muodostunut tutkimusrahoituksessa itseisarvo. Totta onkin, että monen nykyisen huippututkijan ura on saattanut lähteä todelliseen nousukiitoonsa vaikkapa vierailusta Yhdysvaltoihin, jossa sijaitsevat monilla aloilla maailman parhaat – ja parhaiten rahoitetut! – tutkimuslaitokset. Erilaisia matkarahoja on kuitenkin joskus tuntunut olevan saatavilla paljon helpommin ja nopeammin kuin varsinaista palkkarahaa. Onko siis kaikilla

aloilla todella välttämätöntä muuttaa pois kotimaastaan tullakseen hyväksi tutkijaksi?

Tutkijatkin ovat ihmisiä, joilla on sosiaalinen elämä. Luonteeltaan hyvinkin erilaiset ihmiset voivat tehdä oivaltavaa ja arvostettua tutkimustyötä. Jotkut nauttivat kodin rauhasta ja viettävät tasaista elämää. Joskus kuitenkin tuntuu – hieman kärjistäen – että rahoittajien näkökulmasta parhaita tutkijoita ovat yksinäiset seikkailijat, joita eivät ns. konservatiiviset perhearvot tai päiväkotien ja koulujen aikataulut Suomessa pidättelee. Monet nuoremmat tutkijat ja vastaväitelleet ovat elämänvaiheessa, jossa perustetaan perhe, kenties ostetaan asunto ja vietetään elämän ruuhkavuosia. Valitettavasti jopa lasten hankintaa on usein yritettävä aikatauluttaa perheen taloudellisen tilanteen mukaan, varsinkin jos vanhemmat nauttivat ravi-veikkausta muistuttavasta pätkätöiden putkesta. Tutkimusrahoituksen silppujen kerääminen on stressaavaa. Tasapainoisen parisuhteen ylläpitäminen, lasten hoitaminen ja yleensä perheen kanssa oleminen ovat kuitenkin inhimillisesti tärkeitä asioita, joiden laiminlyönti työn vuoksi

aiheuttaa vihkiytyneimmillekin tutkijoille tuntontuskia. Tutkijalla tai hänen perheellään voi olla myös muita velvoitteita ja sitoumuksia kotimaassa.

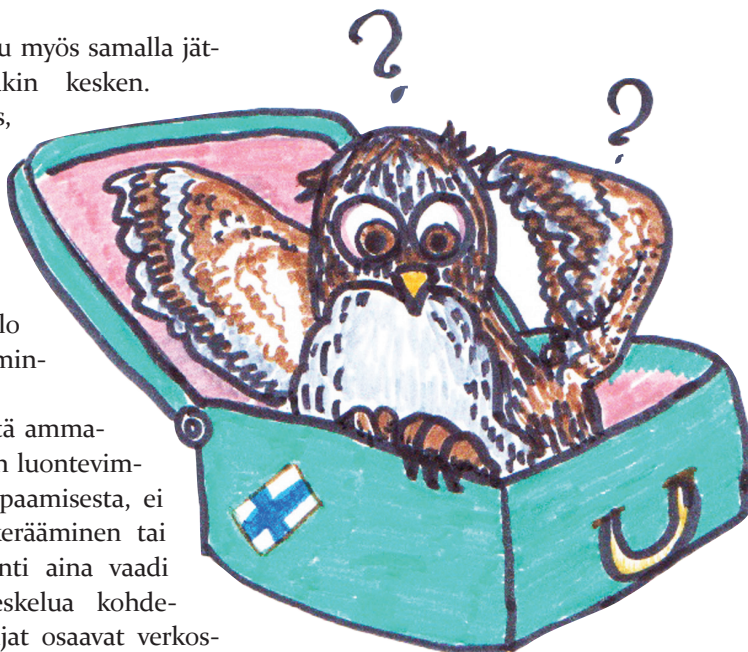
Kun lähtöpäätös on lopulta tehty, tarvitaan päättäväisyyttä ja paljon valmisteluja. On otettava yhteyttä vastaanottavaan laitokseen, kirjoitettava tutkimussuunnitelma (joka pitää saada näyttämään täsmälliseltä ja vaikuttavalta, vaikkei realismin nimissä uskoisi ehtivänsä toteuttaa puoliakaan) sekä selvitettävä ja laskettava arvio matkakuluista ja kohdemaan elinkustannuksista. Rahoituksen varmistuttua on järjestettävä ulkomainen asunto, organisoitava muutto, varattava matkat, suunniteltava paluuta ja mahdollisia välivierailuja kotimaahan. Nuoren tutkijan vaatimattomasta tilipussista on ennakkoon säästettävä ylimääräistä rahaa, sillä kaikkia kuluja ei ehkä voi maksattaa suoraan rahoittajalla. Uusi kotikin voi vaatia ennalta-arvaamattomia hankintoja ja voi sattuuta muita yllätyksiä. Järjestelyihin kuluu vielä moninkertaisesti enemmän aikaa ja energiaa, jos perhe on tarkoitus ottaa mukaan. Puolet ulkomailla käytetystä ajasta saattaa tuhraantua pelkkään fyysiseen ja henkiseen sopeutumiseen.

Ulkomaille lähtijä joutuu myös samalla jättämään kotimaassa jotakin kesken. Mikäli tutkijan kotilaitos, tutkimusalue ja/tai suomalaisen tutkimusprojekti ovat pieniä, on hänen suhteellinen työpanoksensa kotimaassa merkittävä. Pitkä poissaolo voi aiheuttaa ryhmän toimintaan pahan katkoksen.

Vaikka sekä ystävyys että ammatillinen yhteistyö alkavatkin luontevimmin henkilökohtaisesta tapaamisesta, ei ulkomaisten kontaktien kerääminen tai yhteistyöhankkeen läpivienti aina vaadi kuukausien mittaista oleskelua kohdemaassa. Suomalaiset tutkijat osaavat verkos-

toitua. Päivän tai parin tunnin tapaaminen kasvokkain vuotuisessa kongressissa auttaa ylläpitämään tunnetta yhteisistä kiinnostuksen kohteista ja tavoitteista. Sähköposti kulkee nopeasti. Verkon välityksellä voi soitella nettipuheluita videokuvalla tai ilman, järjestää kokouksia ja organisoida kohtuullisen isojakin hankkeita. Näin voivat lohduttautua kaikki ne, joista pitkä ulkomaanvierailu tuntuu ajatuksena mahdottomalta.

Vaihtelu virkistää. Pitkä ulkomaankomennus ei kuitenkaan sovi kaikille. Mitä vähemmän tutkimusresursseja Suomessa on, sitä vähemmän tutkijoita on varaa lähettää pois pitkiksi ajoiksi. Tämä pitäisi huomioida myös rahoituksen kohdentamisessa. Pitäisi kenties jopa harkita, tarvittaisiinko esimerkiksi postdoc-poolin jakamia miljoonia vielä kipeämmin vaikkapa sellaisten tutkijoiden tilapäiseen tukemiseen, jotka ovat jääneet ilman rahoitusta esimerkiksi väitöskirjatyön jälkeen tai kahden tutkimushankkeen välissä. Tutkimusvierailut voivat olla todella hyödyllisiä, mutta ne tulisi aina suunnitella tutkijan oman elämänvaiheen ja hänen tutkimusympäristönsä ehdoilla. ●



Kuva: Mietta Lennes

RAPORTTOIJAN PÄIVÄKIRJA

Stepan Gagarin
entinen partitiiviassistentti

TORSTAI 22.3.2012

Yliopistouudistus on oikein hyvä asia: sain tänään nimittämiskirjan uuteen tehtävään. Kun tiedekunnat muutettiin esikunniksi, minut nimitettiin tutkimusneuvokseksi, mikä tositilanteessa vastaa luutnanttia. Väitöksen jälkeen ensimmäinen vakanssini oli vänrikki, joten ura on nousujohteinen. Kehystin nimittämiskirjan ja ripustin sen työhuoneeni seinälle.

PERJANTAI 30.3.2012

Suomen teknisten toimihenkilöjärjestöjen keskusliitto (STTK), opetusministeri, Suomen ylioppilaskuntien liitto ja muutaman sanomalehden päätoimittaja päättivät, että yliopistossa siirrytään ympärivuotiseen opiskeluun, koska maamme kilpailukyky niin vaatii. Nyt on muutaman kuukauden kokemus siitä, miten yliopisto toimii 24/7/365. Ensi viikon alussa koittaa ensimmäinen raportointipäivä. Nyt kerätään tietoja raporttiin.

Ensimmäistä kertaa yliopiston täytyy nyt sovittaa toimintansa kvartaalitalouden ehtoihin. Projektinjohtajat, amanuenssit ja principal executorit raportoivat laitoksensa, tiedekuntansa tai projektinsa toiminnasta neljästi vuodessa esikuntaan. Sijoittajat haluavat tiedon kaikesta, mikä voi vaikuttaa ja tulee vaikuttamaan yliopiston osakkeen arvoon.

MAANANTAI 2.4.2012

Lukuvuosi on jaettu neljään osaan, ja tänään on ensimmäisen neljänneksen viimeinen päivä. Kun karkausvuodessa on 366 päivää, vuosineljänneksen pituus on tänä vuonna 91½ päivää. Tänään puoliltapäivin siis vaihtuu neljännes. Nyt kootaan kansainvälisen toiminnan tunnuslukuja kokoon raporttia varten. Koska

sekä yliopiston toiminta että sitä ohjaava pörssikauppa ovat luonteeltaan globaaleja, Helsingin OMX-pörssi vaatii yliopistolta englanninkielistä erityisraportointia ulkomaalaisille sijoittajille. Sen vuoksi pörssi on sijoittunut Fabianinkadulle, näköetäisyydelle yliopiston päärakennuksesta.

TIISTAI 3.4.2012

Arvopaperimarkkinalain ja yliopistokäsikirjan mukaan kvartaaliraportointi tapahtuu vuosineljänneksen jälkeisenä arkipäivänä. Raporttiin on sisällytettävä osavuositarkastus, efektiviteetti-indikaattorien arvot, kilpailukykyasuoriutuminen ja tiedot häiriötekijöistä. Tämän vuoden ensimmäisen neljänneksen päätyttyä annettiin kolme tulosvaroitusta. 1) Tilastotieteen stokastisten prosessien kurssin tentissä kukaan ei saanut kakkosta parempaa numeroa, mikä saattaa vahingoittaa yliopistomme kilpailukykyä kansallisilla markkinoilla. 2) Valtiotieteellisen esikunnan tilavuokrat ylittävät vuosipoistot, mikä on uhka sen vakavaraisuudelle kansainvälisessä rahoituskilpailussa. 3) Lääketieteellisessä esikunnassa ilmitulleet henkilöstön kidustapaukset olivat vähällä vaarantaa jääkiekon MM-kisojen pelaamisen Suomessa, mutta yliopisto selitti, että ne ovat osa radiokäsiteläpää.

MAANANTAI 9.4.2012

Siviilimaailma viettää tänään pääsiäispyhää, mutta yliopisto toimii. SYL kaipasi kesäopetusta, koska opiskelijat eivät ehdi opiskella syys- ja kevätlukukausien neljän periodin aikana. Joka kolmas ei ehdi suorittaa yhtään opintopistettä, kun on niin kiire tehdä muita

hommia. Me teemme, mitä meiltä pyydetään. Neljäsosa opiskelijoista ei ehdi normaalin työviikon viitenä työpäivänä suorittaa edes vähimmäismäärää opintoja, joten heille on järjestetty ilt- ja viikonloppuopintoja. Lisäksi yliopiston pitää järjestää yöopetusta niille, jotka ovat päivällä töissä ja illalla harrastuksissa. Samalla yliopiston pitää sopeutua kaupan ja teollisuuden alalla vallitsevaan työkulttuuriin, jossa sovelletaan keskeytymätöntä kolmivuorotyöjärjestelmää. – Minulla on edessä yövuoro. Toivotaan, ettei ainakaan opettaja nukahda.

TIISTAI 8.5.2012

Corporate governance on yliopiston johdon, sen hallituksen, sen osakkeenomistajien ja muiden sidosryhmien välisten suhteiden sekava vyyhti. Yliopiston tarkoituksena on ensi sijassa tuottaa taloudellista lisäarvoa omistajilleen. Omistajien on siis saatava yliopiston johto toimimaan omien intressiensä mukaisesti. Sijoittajat tuovat rahaa ja etsivät maksimaalista tuotto-riski -suhdetta. Kaiken tämän turvaa omistajalähtöinen johtaminen. Tätä vahvistetaan tänään pitämällä esikuntamme tavoiteseminaari.

LAUANTAI 12.5.2012

Tänään esitellään value-based managementin periaatteet tutkimushenkilöstölle. Siinä omistajan arvoista tulee tutkijan arvot, joista puolestaan jalostetaan opettajan arvot, joista tulevat opiskelijoiden arvot, ja näin saadaan aikaan hermeneuttinen kehä. Juuri tämän vuoksi siirryttiin ympärivuotiseen ja -vuorokautiseen opiskeluun.

TORSTAI 17.5.2012

Tämän viikon olimme hoitamassa opetus- ja yvv-tehtävää. Tietojenkäsittelijät pitivät talvikoulua naapurimaassa, ja me järjestimme samassa kaupungissa kesäkoulun. Kompromissina saatiin kaunis kevätssä.

MAANANTAI 28.5.2012

Tänään suunnitellaan tiedekuntamme juhanuskurssit, joita opiskelijat erityisesti ovat toivoneet. Näin saadaan myös opetustilojen käyttöaste 85 prosenttiin, koska loppoaikoja ei ole. Yliopiston tila- ja pilahallinto asettaa tästëdes käyttöastetavoitteen, johon meidän on mukauduttava järjestämällä opetusta aikoina, jolloin tilat olisivat muuten tyhjillään. ●

DO YOU KNOW YOUR RIGHTS?

HUART and SATY organized an informal meeting for international researchers and employees on 28 May 2012. The event tackled questions concerning employment and rights as an employee and as a grant-funded researcher at the university. The main purpose was to provide the English speaking and international scholars with a chance to meet shop stewards and ask questions related to their particular situation.

Did you miss the event or have new questions arisen afterwards? Please do not hesitate to contact us at hyt-toimisto@helsinki.fi!

You can also find the list of shop stewards at www.helsinki.fi/jarj/hyt/eng/shop_stewards.html

TULEVAT TAPAHTUMAT / UPCOMING EVENTS

HYT järjestää jälleen yhteisen teatteri-illan!

Viime helmikuussa suuren suosion saanut teatteri-ilta saa jatkoa. Tällä kertaa suuntaamme tiistaina 11.12.2012 Espoon Kaupunginteatterin Louhisaliin, jossa vieraillee Ryhmäteatterin esittämä näytelmä Eduskunta 2.

Merkitse teatteri-ilta siis jo nyt kalenteriisi!

Lisätietoja ilmoittautumisesta HYT:n seuraavassa jäsenlehdessä.



HYT ordnar ett öppet Agora-möte den 18.9.2012 i Lilla festsalen vid Helsingfors universitet.

Agora var benämningen på torg i antikens Grekland. Folk samlades till agoror för att diskutera aktuella ämnen.

Gästföreläsarna och deltagare i diskussionen i HYT:s första Agora är rektor för Helsingfors universitet Thomas Wilhelmsson, personalchef Kira Ukkonen och Eeva Rantala från Forskarföreningen.

Mera information efter sommaren!

HUART organizes an open Agora event on 18 September 2012

In ancient Greece, people used to gather at agoras in order to discuss current events.

The guest speakers and discussants at the first Agora organized by HUART include the rector of the University of Helsinki Thomas Wilhelmsson, the Director of Human Resources Kira Ukkonen and Eeva Rantala from FUUT.

More information after the summer!



HYT järjestää 18.9.2012 ensimmäisen Helsingin yliopiston avoimen Agora-tilaisuuden yliopiston pienessä juhlasalissa.

Agora on antiikin Kreikasta periytyvä nimitys kokoontumispaikalle, johon keräännuttiin julkisesti keskustelemaan ajankohtaisista asioista.

HYT:n ensimmäiseen Agoraan saapuvat keskustelemaan Helsingin yliopiston rehtori Thomas Wilhelmsson, henkilöstöjohtaja Kira Ukkonen ja Tieteentekijöiden liiton toiminnanjohtaja Eeva Rantala. Tilaisuuden aiheena on yliopiston henkilöstön ja tutkijoiden työn nykyarki.

Kysymyksiä vieraille voi lähettää ennakoon ilmoittautumisen yhteydessä. Tarkemmat ilmoittautumisohjeet lähetämme kesän aikana.

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

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