

Helsingin yliopiston tieteentekijät -
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet

HYT:n jäsenlehti

Tuhannen työttömän
tohtorin raja rikki

Tohtorikoulutus
uudistuu

Yliopistojen
kirjavat
käytännöt
perhevapaissa

2/2013

Julkaisija:

Helsingin yliopiston tieteentekijät
- Forskarföreningen vid
Helsingfors universitet ry

**Tiedotusvastaava/
päätoimittaja:**

Mietta Lennes
hyt-tiedotus@helsinki.fi

Ulkoasu ja taitto:

Nina Järviö
hyt-toimisto@helsinki.fi

Osoitteenmuutokset:

hyt-toimisto@helsinki.fi

Painopaikka:

Unigrafia Oy

Kannen kuva:

Minnaleena Toivola

Kuvat Kumpulasta:

Tiina Niklander
Minnaleena Toivola

Kotisivut:

www.helsinki.fi/jarj/hyt

HYT Facebookissa:

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

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

Hyvää kesää!

HYT:s byrå är stängd i Juli. Ni kan alltid
kontakta Forskarförbundet.

Vi önskar en bra sommar!

HUART's office is closed in July. Please,
contact FUURT's office should you need
anything.

Have a great summer!



TÄSSÄ NUMEROSSA

- 2 Pääkirjoitus
- 4 Pääluottamusmiehen palsta
- 7 Yliopiston yt-neuvottelut askarruttivat luottamusmiespäivillä
- 10 Tunnelmia HYT:n kevätretkeltä
- 14 Akateeminen työttömyys nopeassa kasvussa
- 15 NuTu-työryhmän teemana 2013 toimeentulo ja työllistyminen
- 16 Perhevapaakäytännöt määrääikaisten tutkijoiden kohdalla kirjavia
- 18 Yhteistä hupia
- 19 Tietoisku: Helsingin yliopiston tohtorikoulutus uudistuu
- 20 Tulossa: yliopiston vaalit



Kieloja Kumpulan kasvitieteellisestä puutarhasta. Lisää tunnelmia HYT:n kevätretkeltä, s. 10.

VAALIVUOSI KÄYNNISTYY rehtorin valinnalla. Yliopiston hallitus on jo valinnut tai valitsee lähipäivinä yliopistolle uuden rehtorin seuraavaksi kaudeksi, joka kestää enintään viisi vuotta. Muiden toimielinten vaalit (hallitus, tiedekunta- ja laitosneuvostot) järjestetään vasta syksyllä. Ennen syksyn kiireitä onkin toivottavasti aikaa miettiä hyviä ehdokkaita näihin toimielimiin. Uutta yliopistolakia on moitittu siitä, että edustuksellisuus on päätöksenteossa korvattu johtajavallalla. Näin on monin paikoin tapahtunutkin. Toisaalta tiedekunta- ja laitosneuvostojen jäsenet pääsevät valitsemaan johtajan omaan organisaatioonsa. Hyvin valitun johtajan kanssa pitäisi olla helppo toimia ja saada sitä kautta tiedotusta ja toimintaa avoimemmaksi myös henkilöstölle. Tulevia johtajavalintoja on siis syytä pohtia.

Syksyllä kannattaa jokaisen tarkistaa oma vaalioikeutensa. Uuden vaaliohjesäännön mukaan vaalioikeuteen riittää puolen vuoden yhtäjaksoinen työsuhde, kun henkilö hoitaa vähintään puolet kokoaikaisen työsuhteen tehtävistä. Syksyn vaaleissa myös apurahatutkijat saavat HY:ssä ensimmäistä kertaa vaalioikeuden. Tämän puolestahan taisteltiin vuosikausia. Aivan kaikkia apurahatutkijoita oikeus ei kuitenkaan koske. Yliopisto edellyttää, että tutkijalla on sopimus yliopiston kanssa, koska vaalioikeuden saavat henkilöt, jotka yliopiston kanssa tehdyn sopimuksen perusteella harjoittavat päätoimisesti tutkimustyötä vähintään kuuden kuukauden ajan.

Jos siis haluat vaalioikeuden, mutta sopimus on vielä tekemättä, niin kannattaa keskustella asiasta omalla laitoksella tai tiedekunnassa ja hoitaa sopimus kuntoon ajoissa.

Nuorempien tutkijoiden asemaan vaikuttaa yliopiston omien tutkijakoulujen ja niiden alaisina toimivien tohtoriohjelmien perustaminen. Jatkossahan yliopisto edellyttää, että kaikki jatko-opiskelijat kuuluvat johonkin tohtoriohjelmaan. Muutos avaa aina mahdollisuuksia sekä positiivisiin että negatiivisiin muutoksiin. HYTissä pyrimme toki vaikuttamaan niin, että muutos olisi henkilöstön ja erityisesti nuorempien tutkijoiden kannalta voittopuolisesti positiivinen.

Kesällä pitää kuitenkin kaiken tämän eteenpäin suuntaavan pohdiskelun ja suunnittelun ohessa keskittyä lataamaan omia akkuja seuraavaa lukuvuotta varten. Opettajille tämä rytmi on luonteva, kun lukuvuodille on määritelty opetusperiodit. Tutkijat sen sijaan joutuvat itse huolehtimaan loman pitämisestä. Muistakaa siis siirtyä ainakin joiksikin viikoiksi vapaalle. Kannattaa unohtaa sähköpostin lukeminen, tutkimustulosten analysointi, gradujen ja kesätenttien tarkastamiset ja muu sellainen työhön liittyvä toimeliaisuus joksikin aikaa ja antaa aivoille lepohetki vaikkapa ulkoilun tai puutarhahoidon parissa. Työtehtäviin ehtii taas palata syksyn koittaessa.

Hyvää kesää kaikille! ●

WELCOME ABOARD SILJA SERENADE

SINKI

STOC

19.0



Puheenjohtaja Tiina Niklander ja pääluottamusmies Tapani Kaakkuriniemi astumassa liittokokousristeilylle

PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA: MÄÄRÄAIKAISISTA TYÖSUHTEISTA LAIHA SOPU

Tapani Kaakkuriniemi

KUN TYÖEHTOSOPIMUKSEN neuvottelut ovat loppusuoralla, käy usein niin, ettei ihan valmista tahdo millään tulla. Joistakin asioista ei päästä millään yksimielisyyteen, ja joistakin muista ei pystytä sillä hetkellä vielä sopimaan mitään konkreettista. Silloin on havaittu hyväksi perinteinen hallinnon ja politiikan menettelytapa: perustetaan työryhm(i)ä hoitamaan asia kuntoon, eli ”haudataan asiat työryhmiin”.

Yliopistotyönantajien ja työntekijäjärjestöjen kesken on myös toiminut neljä työryhmää:

1. palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmä,
2. määräaikaisten työsopimusten käyttöä tarkasteleva työryhmä,
3. yhteistoimintaa ja työsuojelun yhteistoimintaa ja henkilöstön edustajien toimintaedellytyksiä tarkasteleva työryhmä ja
4. tilastoyhteistyöryhmä. Niihin osallistuu yhtäältä Sivistystyönantajat ry:n ja toisaalta JUKOn, Pardian ja JHL:n edustajia.

Työehtosopimus astui voimaan maaliskuussa 2012, joten työryhmillä on ollut runsas vuosi aikaa näyttää toimintansa tulokset. Yliopistouudistusta markkinoitiin aikanaan sillä, että määräaikaiset työsuhteet vähenevät huomattavasti uuden lainsäädännön myötä. Mitään tämänsuuntaista ei näytä kuitenkaan tapahtuneen, joten ehkä juuri sen vuoksi määräaikaistyöryhmän työ on ollut kuin tervanjuontia. Tarkkaan en tiedä, koska en ole yrittänyt juoda tervaa.

Sinnikkyys on tuottanut tulosta tässäkin asiassa: nyt on saatu aikaan vihkonen, joka opettaa ”hyviä käytäntöjä esimiehille ja luottamusmiehille”. Paperin perusajatuksen mukaan

työnantajan on hyvä tarkastella määräaikaisia työsuhteita varsinkin silloin, kun jonkun työntekijän kanssa niitä on tehty useita peräkkäin. Paperi toimii työnantajan esimiestasolle järjestämisen koulutuksen perustana, koska esimiestenhän pitäisi olla jyvällä, mitä siitä seuraa, kun työsopimus solmitaan määräaikaiseksi kevyin tai epämääräisin perustein.

Määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen ilman perusteita, tai vetoamalla esimerkiksi projektin rahoituksen pätkittäisyyteen, on sanktioitu vuoden 2011 alussa voimaan tulleella työsopimuslain (1 luku 3 §) muutoksella. Tieteentekijöiden liiton asiamies Mia Weckman on selostanut tarkemmin ketjutuksen kieltoa Acatiimi-lehdessä 4/2011 (www.acatiimi.fi).

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö on kiellettyä, jos määräaikaisten sopimusten lukumäärän, yhteenlasketun kes-toajan tai niiden muodostaman kokonaisuuden perusteella työnantajan työvoiman tarve kyseisessä työssä arvioidaan pysyväksi.

Työsopimuslain mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle tulee aina olla perusteltu syy, jos määräaikaisuus perustuu työnantajan aloitteeseen. Mikäli määräaikaisuus perustuu työntekijän pyyntöön, ei perustetta tarvita. Pelkkä työn nimeäminen projektiluontoiseksi ei ole riittävä peruste määräaikaisen sopimuksen tekemiselle. Kausiluontoinen työ, kuten tietty tilaus, tuotantohuippujen tasaaminen, toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus sekä tuotannollis-taloudelliset seikat ovat usein hyväksyttäviä syitä määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle.

Nyt aikaan saadussa ohjevihkossa ei mainita mitään siitä, onko rahoituksen epävarmuus

laillinen peruste määräaikaaisuudelle. Määräaikaistöryhmän työntekijäpuoli vaati viimeiseen saakka mainintaa siitä, että pelkästään rahoituksen epävarmuus ei olisi perusteltu syy käyttää määräaikaista työsuhdetta, mutta työn-antajapuolelle se ei käynyt. Niinpä rahoituksen epävarmuudesta ei ole mainintaa lainkaan.

Sen sijaan vihkosessa on ohjeet määräaikaisen työsopimuksen solmimista ja uusimista varten.

Jos rekrytoitaessa työvoiman tarve arvioidaan määräaikaiseksi, on samalla todettava määräaikaisuuden peruste. Sellaiseksi kelpaavat esimerkiksi seuraavat:

1. Sijaisuus (todettava, kenen sijaisena työntekijä työskentelee tai kenen poissaolosta sijaisuuden tarve johtuu)
2. Työn luonne kuten
 - a) harjoittelu (ei voi olla perusteena toistuvasti samassa tehtävässä)
 - b) palkkaaminen työllisyysvaroin
 - c) tietty työ tai projekti tms., jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Peräkkäiset projektit voivat myös olla peruste käyttää toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta.
 - d) Kausiluonteinen työ (esimerkiksi valintakokeiden järjestelyssä avustaminen)
3. Avoimna olevan tehtävän hoito (tilapäinen järjestely kohtuullisen ajan, esim. tehtävän hoidon turvaaminen rekrytointiprosessin ajaksi)
4. Toiminnan vakiintumattomuus (esimerkiksi aloitettava toiminta)
5. Tehtävän edellyttämän kelpoisuuden puuttuminen
6. Neliportaisen tutkijauran/urajärjestelmän tehtävä (tutkijauran alkuportailla; ylimmillä portailla on määräaikaisuuden perusteeseen kiinnitettävä erityistä huomiota)
7. Suomen Akatemian akatemitutkijan tai -professorin tehtävä.

Tutkijauran eli tenure trackin ongelmista on puhuttu viime vuosina paljon eri foorumeilla. Joutuuko siihen päässyt ihminen elämään loppuikänsä epämääräisyyden tilassa? Voiko tenure trackin kautta saada vakinaista työtä? Tässä ohjevihkosessa on asiaa yritetty ratkaista niin, että (kohdassa 6) uran alkuportailla voi olla määräaikaisia työsuhteita, mutta sen jälkeen tällaisiin on kiinnitettävä ”erityistä huomiota”.

Jos työsopimus on tehty määräaikaisena ilman hyväksyttävää perustetta ja työsuhde päättyy määräajan päättyessä, ohjeen mukaan kyseessä voi olla työsuhteen perusteeton päätyminen. Työsopimuslain mukaan seuraamussena sellaisesta voi olla 3–24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus ja irtisanomisajan palkka.



“Tutkijauran eli tenure trackin ongelmista on puhuttu viime vuosina paljon eri foorumeilla. Joutuuko siihen päässyt ihminen elämään loppuikänsä epämääräisyyden tilassa? Voiko tenure trackin kautta saada vakinaista työtä?”

Määräaikainen työsuhde päättyy aikanaan. Sitä ei siis voi lopettaa ennen aikaansa kummankaan osapuolen tahdosta, ellei työsopimukseen ole sisällytetty molemmin puolin hyväksyttyä irtisanomisehtoa. No, tietysti ovat poikkeus- ja force majeure -tapaukset, kuten konkurssi, yrityssaneeraus, kuolema tai liikkeen luovutus, jolloin työsuhde päättyy.

Mutta miten määräaikainen työsuhde puretaan? Siinäkin tarvitaan esimiestaitoja. Niinpä hyvä esimies:

- käy työntekijää palkatessaan läpi määräaikaisuuden perusteen
- huolehtii, että työsopimus tehdään kirjallisesti hyvissä ajoin ennen työsuhteen alkua
- kertoo hyvissä ajoin työsuhteen jatkamishdollisuudesta tai päättymisestä
- pyrkii löytämään työntekijälle muuta työtä, kun määräaikaisuus päättyy
- jos työsuhdetta jatketaan, työnantajan myönteinen kanta on varmistettava etukäteen
- ei vetoa rahan riittämättömyyteen, kun jättää työsuhteen jatkamatta
- voi antaa työntekijälle mahdollisuuden käyttää yliopiston tiloja tai välineitä tutkimuksensa tekemiseen myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

SUORITUSKOROTUKSIA MAKSETAAN SYKSYLLÄ

Neuvottelutuloksen mukaan yliopistot käyttävät 0,7 %:n palkankorotuksen järjestelyeränä, ja se tulee maksuun tämän vuoden lokakuun alusta alkaen. Tämä järjestelyerä käytetään ns. suorituskorotukseen, eli tässä on kyse henkitaistoista.

Korotusta voidaan maksaa hyvästä työssä suoriutumisesta kannustamiseen. Suorituskorotuksen määrä on 50 % työntekijän suoritustason ja sitä ylemmän suoritustason välisestä euromäärästä, eli tällä tavalla henki-asteikkoon syntyy puolikkaita tasoja.

Suorituskorotuksia ei kuitenkaan sada kaikkien laariin, vaan esimiehet tekevät ehdotukset siitä, kenelle korotusta maksetaan. Alustavasti on arvioitu, että noin 20 prosentilla työntekijöistä on mahdollisuus saada tällainen palkanlisä. Korotusten on sovittu olevan maksussa lokakuun 2013 palkanmaksun yhteydessä. Jatkossa suorituskorotus on osa yliopistojen palkkausjärjestelmää.

Onnea voittajille!

YLIOPISTOJEN YT-NEUVOTTELUT ASKARRUTTIVAT LUOTTAMUSMIESTEN NEUVOTTELUPÄIVILLÄ TURUSSA

Milja Saari

VAKAVA-JEAN järjestämä yliopistosektorin luottamusmiesten neuvottelupäivät järjestettiin Turussa 6.-7.5.2013. Helsingin yliopistosta paikalla olivat pääluottamusmies **Tapani Kaakkuriniemi**, varapääluottamusmiehet **Päivi Ekholm** ja **Tiina Niklander** sekä varaluottamusmies **Milja Saari**.

YLIOPISTOINDEKSIN PALAUTTAMINEN HELPOTTAA PALKKANEUVOTTELUJA

Luottamusmiesten neuvottelupäivät käynnistyivät JUKOn neuvottelupäällikkö **Vesa Laineen** alustuksella ajankohtaisista asioista. Laine totesi, että seuraavalle palkkaneuvottelukierrokselle lähdettäessä tilanne on aiempaa helpompi, koska yliopistoindeksi palautetaan ensi vuonna. Indeksien palauttaminen ei tarkoita talouskurimuksen loppua yliopistoissa, mutta neuvotteluiden lähtötilanne on kuitenkin toinen kuin yliopistoindeksin jäädyttämisen tai puolittamisen aikana.

Toinen Laineen esille tuomista keskeisistä ajankohtaisista asioista oli parhaillaan käynnissä oleva jukolaisten työmarkkinaneuvottelutavoitteiden hahmottelu. Jos syksyllä päädytään hajautettuun työmarkkinaratkaisuun, yliopistosektorin neuvottelut käydään vuoden vaihteessa ja aikaa neuvottelutavoitteiden määrittelyyn on enemmän. Jos taas päädytään keskitettyyn työmarkkinaratkaisuun (tupo/raamisopimus/tmv), edessä on kiireinen syksy ja neuvottelutavoitteet lyödään lukoon nopeammalla aikataululla.

JUKO TAVOITTELEE RYHMÄKANNEOIKEUTTA AMMATTILIITOILLE

Keskitetyssä ratkaisussa voidaan ajaa liitto-kierroksen neuvotteluita laajempia tavoitteita, kuten lainsäädännön uudistuksia. Näitä ovat

esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisen lainsäädäntöuudistukset sekä ammattijärjestöjen ryhmäkanneoikeus, joka on yksi Akavan ja siis myös JUKOn pitkän tähtäimen tavoite. Ryhmäkanneoikeus tarkoittaisi esimerkiksi sitä, että liitto voisi ryhtyä ajamaan yksittäisen henkilön asiaa niin, ettei henkilön nimi aina-kaan suoraan tulisi esiin, jolloin asia ei työpaikalla henkilöityisi niin helposti. Laine mainitsi, että ryhmäkanneoikeus mahdollistaisi nykyistä tehokkaammin määräaikaisten työntekijöiden oikeuksien puolustamisen.

Ryhmäkanneoikeus voisi olla tehokas keino myös välillisen sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän poistamisessa. Välillinen sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä tarkoittaa yksinkertaistettuna sitä, että näennäisesti sukupuolineutraali palkkaukseen liittyvä sääntö, ohje, sopimus tai muu vastaava tuottaa käytännössä tilanteen, jossa naiset joutuvat tosiasiallisesti huonompaan palkkaukselliseen asemaan kuin miehet tai miehet tosiasiallisesti huonompaan asemaan kuin naiset. Välillisen palkkasyrjinnän toteamiseksi voidaan tarkastella esimerkiksi naisvaltaisten ja miesvaltaisten tehtävien vaativuuden ja palkan suhdetta. Pidetäänkö toiselle sukupuolelle tyypillisiä tehtäviä vaativampina kuin toiselle sukupuolelle tyypillisiä? Onko ero perusteltavissa hyväksyttävillä syillä eli muuten kuin sitä tekevien henkilöiden sukupuolella?

YLIOPISTOJEN LUOTTAMUSMIESTEN VAIKEAT OPPIVUODET YT-NEUVOTTELUISSA

Itä-Suomen yliopiston, Tampereen teknillisen yliopiston ja Aalto-yliopiston pääluottamusmiehet esittelivät kokemuksiinsa yliopistoissa käydyistä YT-neuvotteluista, joiden tausta oli kussakin yliopistossa hieman erilainen. Itä-

Suomen yliopistossa henkilöstön vähentämistarve syntyi kahden yliopiston fuusion vuoksi. Tampereen teknillinen yliopisto taas järjesteli uudelleen tuki- ja IT-henkilöstöään. Aalto-yliopistossa supistettiin organisaatiota lakauttamalla Lahden toimipiste.

Itä-Suomen yliopiston pääluottamusmies Antero Puhakka korosti pääsopijajärjestöjen saumattoman yhteistyön tärkeyttä YT-prosesseissa. Vaikkayliopistolaisettöönarjessajakautuvatkin eri henkilöstöryhmiin, viimeistään irtisanomisuhan alla huomaamme olevamme kaikki samassa veneessä. Ilman luottamusmiesten ja pääsopijajärjestöjen yhteistyötä olisi Itä-Suomessa tuskin saatu irtisanotuille sovituksi takaisinotto- ja työntarjoamisvelvoitetta, jonka perusteella täyttöryhmä käsittelee lähes kaikki muun henkilöstön avoimet vakanssit ja sillä on tiedossaan irtisanottujen osaamisprofiilit.

IRTISANOMISTEN VÄHENTYMINEN JA TUKIPAKETIT IRTISANOTUILLE OVAT LUOTTAMUSMIESTEN SAAVUTUKSIA

Pääluottamusmiehet ja pääsopijajärjestöt ovat avainasemassa erilaisten irtisanotuille suunnattujen tukipakettien suunnittelussa. Itä-Suomessa sovittiin irtisanotuille annettavasta henkilökohtaisesta tuesta, joka sisälsi ohjauskeskusteluita, ryhmävalmennuksia sekä työterveyspsykologien ja yliopistopappien tar-

joamaa tukea. Henkilökohtaisen tuen lisäksi tukipakettiin kuului TE-toimistojen palvelupisteiden perustaminen kampuksille, uudelleen koulutuksen selvittely TE-toimistossa, siirrot yliopiston sisällä ja niihin liittyvä tarvittava koulutus sekä muuttokustannusavustukset siirroissa yliopiston ulkopuolelle.

Tampereen teknillisen yliopiston pääluottamusmies **Antti Niemistö** kertoi heidän yliopistonsa YT-neuvotteluista syksyltä 2012 ja keväältä 2013. YT-kierrosten keskeisimpiä ongelmia olivat Niemistön mielestä se, että neuvotteluihin oli varattu liian vähän aikaa ja henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuudet olivat liian pienet.

ORGANISAATIOUUDISTUKSEN NIMISSÄ LASKETAAN VAATI-TASOJA JA LAITETAAN HENKILÖITÄ KOEAJALLE

Syksyllä 2012 aloitettiin Tampereen teknillisessä yliopistossa koko tukihenkilöstöä koskeva organisaatiouudistus, jossa tukihenkilöstö keskitettiin laitoksilta tiedekuntiin. Keväällä 2013 alkoi IT-henkilöstöä koskeva organisaatiouudistus, jossa tiedekuntien ylläpitoyksiköt siirrettiin tietohallinnon alaisuuteen. Kummassakin YT-kutsussa todettiin, ettei YT-prosessi tähtää henkilöstövähennyksiin. YT-neuvottelujen jälkeen alkoi ns. ilmoittautumismenettely, jossa tukihenkilöstöön kuuluvat esittivät kiinnostuksensa eri tehtä-

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON YT-PROSESSI

- Syksy 2011: alustava vähentämisarvio 60 henkilöä (irtisanomiset, osa-aikaistamiset, lomauttamiset) kasvoikin YT-prosessin kuluessa 92 henkilöön
- Vähennystarpeen kohteina terveystieteiden tiedekunta ja luonnontieteiden ja metsätieteiden tiedekunta, muu kuin opetus- ja tutkimushenkilöstö, yliopiston puutarhat, yhteiskuntatieteiden ja kauppätieteiden tiedekunta
- YT-prosessin kohteena 470 henkilöä, Kuopiossa 350
- Yliopiston hallituksen päätös 27.1.2012: irtisanomisia 33, eläkejärjestelyjä, siirtoja muihin tehtäviin 10, määräaikaisuuksien päättymisiä

(Lähde: Antero Puhakan alustus 6.5.2013 ”Itä-Suomen yliopiston YT-kokemukset opiksi ja varoitukseksi”)



Iltanäkymä M/S Rudolfinalta Naantalın satamaan

viin. Osan kohdalla tämä tarkoitti sitä, että henkilöt hakivat aikaisempaa työtään lähes identtisesti vastaavaa tehtävää, mutta joidenkin kohdalla uuden tehtävän vaativuutta samalla laskettiin – osalla merkittävästikin – organisaatiouudistuksen nimissä. Henkilöt joutuivat myös koeajalle uudessa tehtävässään, vaikka heillä olisi ollut mittavakin työkokemus ja vaikka heillä olisi ollut aikaisemmassa tehtävässä toistaiseksi voimassa oleva eli ns. vakinainen työsopimus. Mikäli vaihtoehtona kuitenkin on irtisanominen, moni luultavasti kirjoittaa nimensä huonompia ehtoja sisältävään työsopimukseen.

Niemistö kertoi myös hyvistä käytännöistä Tampereen teknillisen yliopiston YT-prosesseissa. YT-neuvotteluissa on poikkeuksetta suostuttu pääluottamusmiehen

esityksiin asiantuntijoiden käytöstä niin neuvotteluissa kuin niiden välilläkin. Vaikka YT-neuvotteluissa oli yleensä ottaen liian tiukka aikataulu, YT-prosessin yhteenvetovaiheessa varattiin runsaasti neuvotteluaikaa ja kustakin neuvottelusta annettiin neuvotteluosapuolten yhteinen tiedote. Lopuksi järjestettiin avoin tiedotustilaisuus, jossa henkilöstö sai esittää kysymyksiä ja kommentteja ja myös pääluottamusmies oli mukana keskustelemassa ja kertomassa YT-prosessista ja sen kulusta. Niemistö korosti alustuksessaan sitä, että organisaatiouudistuksiin liittyvissä YT-neuvotteluissa luottamusmiesten tulee olla tarkkana, ettei uusissa työsopimuksissa tehdä heikennyksiä työehtoihin ja ettei esimerkiksi vaati-lisiä tai muita palkanosia ole palkoista poistunut.

(Jatkuu sivulla 12)

HYT järjesti
kevätretken
Kumpulan
kasvitieteelliseen
puutarhaan 28.5.

HUART organized a
guided spring tour
at Kumpula Botanic
Garden



Perinteinen käyttö
Traditionellt bruk - Traditional Use

LOISTEN HÄÄTÖ
AVHYSANDE AV PARASITER
EVICION OF PARASITES

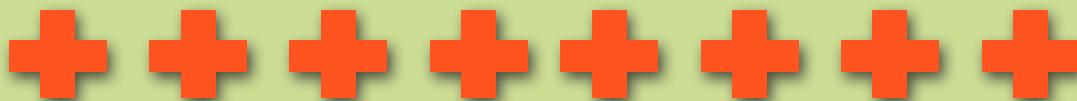




Syksyllä 2013 tehdään sieniretki,
josta ilmoitamme jäsenille
tuonnempana. Tule mukaan!

We will go mushroom picking in
the fall 2013. More information
will follow. Join us!

TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSIA 2012 – KAIKKIEN YLIOPISTOJEN KESKIARVOTULOKSISTA



Tyytyväisyys kaikkiin kartoitettuihin alueisiin oli lievästi parantunut aikaisempiin kyselyihin verrattuna:

- oma työ
- esimiestyö
- yhteisöllisyys
- osaaminen
- motivaatio
- terveys
- elämäntilanne

Eniten parannusta esimiestyössä:

- kyky varmistaa tavoitteet ja tehtävät
- kyky antaa palautetta ja toteuttaa kehityskeskustelut
- kyky luottaa työntekijöihin, toimia oikeudenmukaisesti ja ottaa huomioon ihmisten erilaisuus

Johtamisen alueella edelleen kehitettävää avoimuudessa, vaikuttamismahdollisuuksissa ja strategian ymmärrettävyydessä, vaikka muutosta parempaan oli nähtävissä



Puutteita ja lisätoivomuksia ilmeni (koko henkilöstö):

- ammattimaisen akateemisen johtamisen sisäistämisessä
- puheeksi ottamisessa
- osaamisen ja kokemuksen systemaattisessa jakamisessa
- uramahdollisuuksien kehittämisessä
- palkitsemisessa ja henkilökohtaisessa huomioon ottamisessa

Esimiehet kokivat suurimpana puutteena:

- ajan löytämisen esimiestyöhön
- hankaluuden keskittyä töihin ilman häiriöitä

Naiset olivat vähemmän tyytyväisiä esimiestyöhön sekä mahdollisuuksiin edetä uralla.

(Lähde: Maaret Ilmarisen alustus 7.5.2013 ”Yliopistojen toimet työhyvinvoinnin edistämiseksi”)

AITO YHTEISTYÖ VOI JOHTAA MYÖS HYVIIN LOPPUTULOKSIIN YT-NEUVOTTELUISSA

Aalto-yliopistossa YT-neuvottelut kohdistuivat myös väitöskirjavaiheen tutkijoihin. Pääluottamusmies Tapani Nieminen kertoi, että YT-neuvotteluissa käytiin läpi tohtori-koulutettavien (eli nuorempien tutkijoiden) tilanne ja selvitysvaiheessa havaittiin, että vähennysuhan alla olleet väitöskirjatutkijat olivat valmistumassa lähivuosina. Kyseisille henkilöille löydettiin tukea jatko-opintojen ja väitöskirjan loppuunsaattamiseen sekä rahoituksen takaamiseen loppuajaksi (esimerkiksi jatkamalla rahoituskautta vuodelle). Aidossa yhteistyössä käydyissä YT-neuvotteluissa voidaan siis parhaassa tapauksessa päästä kaikkien osapuolien kannalta tyydyttävään lopputulokseen.

YLIOPISTOISSA TARVITAAN AMMATTIMAISTA AKATEEMISTA JOHTAMISTA

Luottamusmiesten neuvottelupäivien toinen päivä käynnistyi eläkeyhtiö Varman kehityspäällikkö **Maaret Ilmarisen** alustuksella ”Yliopistojen toimet työhyvinvoinnin edistämiseksi”. Ilmarinen kertoi Varman ja yliopistojen yhteistyöstä työhyvinvoinnin edistämisessä ja esitteli mm. työhyvinvointikyselyn tuloksia. Työhyvinvointikyselyssä ovat mukana kaikki yliopistot, ja se tehdään joka vuosi tai joka toinen vuosi. Kysely on toteutettu kolme kertaa ja neljäs kerta on syksyllä 2013. Vuonna 2012 tehdyssä kyselyssä oli mukana 12 yliopistoa ja vastaajia oli 5500.

Ilmarinen esitteli ilmaista, esimiehille suunnattua johtamisen nettityökalupakkia, johon myös yliopistolaisten kannattaa tutustua osoitteessa:

www.varma.fi/fi/Yritykset/tyohyvinvointi/tyokalupakki/Pages/Default.aspx.

YouTubesta löytyy myös Varman tuottamat kolme videota ammattimaisesta akateemisesta johtamisesta. Videoissa asiasta puhuu professori Riitta Viitala (www.youtube.com, hakusanat: ammattimainen akateeminen johtaminen).

KIUSAAMISEEN PUUTUTTAVA

MAHDOLLISIMMAN VARHAISESSA VAIHEESSA Seuraavaksi puhuivat asiamies **Anna Helén** Luonnontieteiden akateemisten liitosta ja asiamies **Mia Weckman** Tieteentekijöiden liitosta. Luottamusmiehet nauttivat rautaisannoksen työturvallisuuslakia sekä johdannon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä säänteleviin lakeihin. Anna ja Mia laittoivat luottamusmiehet pohtimaan ryhmissä kiusaamistapausta ja sen oikeudellisia perusteluja. Käsitelty kiusaamistapaus on valitettavasti totisinta totta: HelHO:2012:8:

<http://www.oikeus.fi/58397.htm>.

Kiusaaminen tulee kaikin tavoin liian kalliiksi, ja varhaisen puuttumisen malleja ja keinoja tarvitaan kipeästi yliopistoissakin. ●

Seuraavan kerran jukolaiset luottamusmiehet kokoontuvat keskustelemaan ja kouluttautumaan 9.-10.9.2013. Jos olet luottamusmies tai varaluottamusmies, ilmoittaudu ajoissa mukaan.

Luottamusmieskoulutukset ovat paras paikka oppia lisää yliopistosektorin edunvalvonnasta ja yliopistomaailman ajankohtaisista asioista. Kaiken kukkuraksi koolla on kirjava ja hauska porukka yliopistolaisia!

AKATEEMINEN TYÖTTÖMYYS NOPEASSA KASVUSSA – TUHANNEN TYÖTTÖMÄN TOHTORIN RAJA RIKKI

Ville Jalovaara

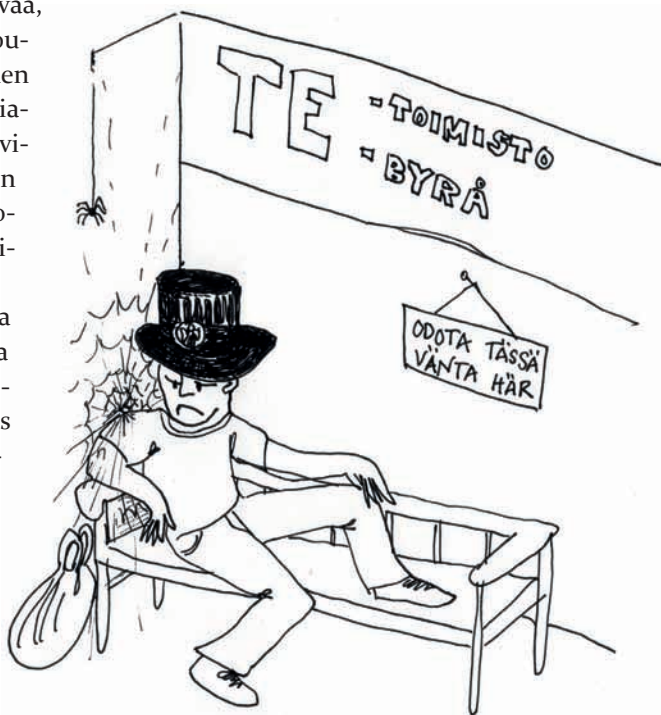
SUOMEN TYÖTTÖMYYSASTE on maailmantalouden epävakauden seurauksena kääntynyt tänä keväänä selkeään nousuun. Työttömyysaste nousi maaliskuussa 9,0 prosenttiin. Kasvua vuodentakaisesta oli puoli prosenttia. Akavan huhtikuun alussa julkaiseman akateemisten alojen työllisyyskatsauksen mukaan korkeasti myös koulutettujen työttömien määrän kasvu oli jatkunut nopeaan tahtiin. Helmikuun lopussa työttöminä työnhakijoina oli 33 027 korkeakoulututkinnon suorittanutta eli 6 897 enemmän kuin lokakuussa 2012. Kasvua oli näin peräti 26,4 %.

Erityisesti on merkille pantavaa, että helmikuun tilastossa tutkijakoulutusasteella meni rikki tuhannen (1067) työttömän raja. Koska lisensiaatin tutkinto on nykyään varsin harvinaisen, suurin osa tästä joukosta on väitelleitä tohtoreita. Kasvua vuodentakaiseen nähden oli yli kaksikymmentä prosenttia.

Paljon puhuttu työvoimapula odottaa akateemisillakin aloilla vielä toistaiseksi tuloaan. Työttömien ohella lukematon määrä myös korkeasti koulutettuja on epävarmoissa muutamien kuukausien pätkätyösuhteissa tai täysin koulutusta vastaamattomassa työssä, mikäli on sellaisen onnistunut ylikoulutukseen kohdistuvista ennakkoluo-loista huolimatta saamaan.

On selvää, että niin maamme korkeakoulujen kuin koulutuspolitiikkaa suunnittelevien tahojen on

syytä pysähtyä korkeiden työttömyyslukujen edessä. Oppilaitosten tulee aktiivisesti pyrkiä tukemaan kouluttamiaan kandidaatteja, maistereita ja tohtoreita työelämään rekrytoitumisessa ja tarkastella muutenkin toimintaansa ja tutkintojaan nykyistä enemmän työelämän ja työllistymismahdollisuuksien näkökulmasta. Niin opinto-ohjauksen, ura- ja rekrytointipalveluiden kuin työvoimatoimistonkin palveluiden pitäisi nykyistä paremmin linkittyä toisiinsa.



Kuva: Mietta Lennes

Tohtoreiden työttömyys on kasvanut viime vuosina

Työttömyyslukuissa on selkeitä alakohtaisia eroja, joihin oppilaitoksissa on syytä tarkoin paneutua. Äkkijarrutuksiin koulutusmäärissä ei liene tarvetta, mutta myös uusien opiskelijoiden sisäänottomääriä saattaa olla alakohtaisesti tarvetta tarkastella. Ei ole sen enempää yksilöiden kuin yhteiskunnankaan etu kouluttaa nuoria työttömyysputkeen.

Tuhannen työttömän tohtorin rajan rikouduttua on toivottavaa, että tohtorikoulutuksen tavoitteita ja koulutusmääriä voidaan kriittisesti arvioida sen pohjalta, mikä on kunkin alan todellinen tohtoritarve seuraavina vuosikymmeninä ja miten tohtoreiden rekrytoimista yliopistojen ulkopuolelle voitaisiin esimerkiksi työelämäyhteyksien avulla jo koulutusvaiheessa merkittävästi parantaa. ●



*Ville Jalovaara, teologian tohtori,
HYT:n hallituksen varajäsen*

NUTu-TYÖRYHMÄN TEEMANA 2013 TOIMEENTULO JA TYÖLLISTYMINEN

TIETEENTEKIJÖIDEN LIITON NUOREMPIEN TUTKIJOIDEN (NuTu) työryhmä kokousti Tampereella 13.-14.5.2013. Nuoremmilla tutkijoilla tarkoitetaan väitöskirjavaiheessa olevia tai edellisten viiden vuoden aikana väitelleitä tutkijoita.

NuTu-työryhmän puheenjohtajana toimii tänä vuonna Tieteentekijöiden liiton varapuheenjohtaja **Ulla Aatsinki**. HYT:n edustajina kokoukseen osallistuivat **Milja Saari**, **Päivi Miettunen** ja **Minnaleena Toivola**.

NUTUN OHJELMAA VUONNA 2013

- Tammikuussa 2013 julkistetun NuTu-kyselyn pohjalta tehdään alkusyksyllä tiedote nuorempien tutkijoiden palkkauksesta ja toimeentulosta.
- Jyväskylässä pidetään yhteinen kokous Tieteentekijöiden liiton Kansainvälisten tutkijoiden verkoston ja Jyväskylän yliopiston tieteentekijöiden kanssa 21.-22.10.2013.
- Joulukuussa (mahdollisesti viikolla 50) järjestetään Helsingissä seminaari ja työpaja. Pohditaan erityisesti sitä, kuka ottaa kopin systeemin suoltamista tohtoreista, joista kuulemma vain osa voi työllistyä yliopistoihin. Kuka meidät sitten palkkaa: tutkimuslaitokset, elinkeinoelämä, julkishallinto? ●

PERHEVAPAAKÄYTÄNNÖT MÄÄRÄAIKAISTEN TUTKIJOIDEN KOHDALLA KIRJAVIA – UUSI OHJEISTUS TULOSSA

Linda Hart

TIETEENTEKIJÖIDEN LIITON taannoin tehdyn Nuorten tutkijoiden kyselyn tulokset paljastavat, että isolla osalla perheellisistä nuorista tutkijoista on ollut vaikeuksia perhevapaiden pitämisessä. Kuten tämän, viime numerossa alkaneen perhevapaita määräaikaisessa työsuhteessa käsittelevän juttusarjan ensimmäisessä osassa todettiin, tohtorikoulutettavien ja muidenkin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien tutkijoiden työsuhdetta on usein ollut tapana pidentää perhevapaata vastaavan jakson verran. Asiasta päättävien tahojen käytännöt työsuhteiden pidentämisen suhteen ovat kuitenkin olleet kirjavia, ja asian ollessa viime kädessä työnantajan harkinnassa lopputulokset eivät ole olleet yhdenvertaisia Helsingin yliopistossa eikä valtakunnallisesti.

Nuorten tutkijoiden kyselyyn vastasi noin 1500 nuorempaa tutkijaa eri puolilta Suomea. Heistä naisia oli kuusi kymmenestä. Noin vajaa puolet (45 %) kaikista vastaajista sanoi, että heillä on lapsia. Suurimman joukon yliopistojen alemmilla uraportilla työskentelevistä muodostavat lapsettomat naiset (33 %). Seuraava ryhmä on naiset, joilla on lapsia (28 %), sitten lapsettomat miehet (22 %) ja miehet, joilla on lapsia (16 %). Nuoremmat tutkijat ovat siis pääsääntöisesti lapsettomia, mikä ei tietysti vielä kerro, onko tämä lähinnä ikään ja elämänvaiheeseen vai alaan ja uraan liittyvä tai muu henkilökohtainen valinta vai erilaisten olosuhteiden sanelema tilanne.

Nuorten tutkijoiden tyytyväisyys työyhteisön tukeen työn ja perheen yhteensovittamisessa on suurempaa kuin tyytymättömyys. Kaikista vastaajista lähes yksi kolmesta oli sitä mieltä, että yliopisto työyhteisönä tukee työn

ja perheen yhteensovittamista. Noin yksi neljästä oli kuitenkin sitä mieltä, että näin ei ole. Lähes puolet vastaajista oli sitä mieltä, että asia ei koske heitä tai he eivät osaa sanoa. Useampi mies oli tyytyväinen tähän asiaan yliopistossaan kuin nainen. 27 % vastanneista naisista oli sitä mieltä, että työyhteisö tukee työn ja perheen yhteensovittamista ja 25 % oli sitä mieltä, ettei tue. Miehistä taas 36 % oli sitä mieltä, että työyhteisö tukee tässä asiassa ja 24 % miehistä oli sitä mieltä ettei tue.

Sekä mielipiteissä siitä, tukeeko yliopisto työyhteisönä työn ja perheen yhteensovittamista, että kokemuksissa perhevapaiden pitämisen suhteen naiset jakautuivat kahteen tasasuuruiseen leiriin. Naispuolisista vastaajista 15 % oli saanut pidennystä perhevapaiden perusteella työsuhteeseensa ja 15 % ei. Miesten kohdalla ero erityisesti työsuhteen pidentysten kohdalla oli jyrkempi: 5 % oli saanut pidennystä, 24 % ei. Sekä miehistä että naisista suurin osa eli seitsemän kymmenestä oli todennut, ettei tämä kysymys koske heitä tai he eivät osanneet ilmaista kantaansa.

NuTu-kyselyn tulosten perusteella voisi siis todeta, että tyytyväisyys yliopistoon työyhteisönä joka tukee työn ja perheen yhdistämistä on suurempi kuin tyytymättömyys. Käytännön tasolla perhevapaiden toteutus kuitenkin tökkii. Perhevapaalle halunneista naisista puolet oli saanut pidennystä työsuhteeseensa, puolet ei. Vapaalle halunneista miehistä suurin osa ei ollut saanut pidennystä ja vain pieni osa oli saanut.

Viime numerossa esitettiin kirjoituskutsu HYT:in jäsenille ja muille tutkijoille jossa heitä kehoitettiin kertomaan kokemuksistaan

perhevapaiden pitämisestä yliopistolla. Esiin nousi erityisesti mahdollisuus saada pidennystä työsuhdekauteen (eri asia kuin uusi määräaikainen työsuhde) lyhyistä, alle kolmen kuukauden pituisista perhevapaista. Henkilöstö- ja lakiasiainosaston mukaan tämä ”kolmen kuukauden sääntö” pohjautuu jo kumoutuneeseen assistenttiohjesääntöön. Assistenttiohjesääntö

ei ole enää voimassa, ja ohjesäännön jälkeen ei ole ollut ohjeita sille mikä vapaita pidentää ja mikä ei. Periaate on, että tilannetta tarkastellaan tutkimuksen valmistumisen kannalta. Esiin nousi peruste, että uudessa 1600 tunnin kokonaistyöajassa lyhyiden vapaiden tuoma pidennys ei olisi olennainen tutkimuksen valmistumisen kannalta.

Jos kyseisen kaltaista periaatetta noudatetaan, se iskee nykytilanteessa erityisesti miesten pitämiin perhevapaisiin, joita ei NuTu-kyselyn perusteellakaan ole ollut helppo pitää. Isät pitävät tutkitusti eniten isille nimettyjä vapaita, kuten entistä isyysvapaata (3 viikkoa, samaan aikaan äidin kanssa) ja isäkuukautta (6 viikkoa). Tämän vuoden alusta lähtien nämä ovat korvautuneet uudella joustavammalla isyysvapaalla, joka on pituudeltaan kuitenkin lähes sama (9 viikkoa vain isälle jyvitettyä vapaata). Henkilöstö- ja lakiasiainosastolta todetaan, että tilanteita tarkastellaan kokonaisuutena, ja että tarkoitus on saada tutkijat saattamaan tutkimuksensa loppuun. Päätöksen tekee esimies eli laitoksen johtaja tai dekaani laitoksettomassa tiedekunnassa.

Ensi syksynä Helsingin yliopistolle on tulossa uusi henkilöstöpoliittinen ohjelma, jossa käsitellään myös perhevapaakäytäntöjä. Tohtorikoulutus uudistuksen myötä loppuvuodesta on tulossa myös uusi ohjeistus perhevapaakäytännöistä määräaikaisissa tutkimus- ja opetushenkilöstön työ-

suhteissa. Käytäntöjen kirjavuus on tiedossa oleva ja tunnustettu tosiasia, johon on tarkoitus saada selvyyttä ja yhdenvertaisuutta. Herää kuitenkin kysymys, onko oikeudenmukaista, että muilla sektoreilla lasta voi hoitaa

”Perhevapaalle halunneista naisista puolet oli saanut pidennystä työsuhteeseensa, puolet ei. Vapaalle halunneista miehistä suurin osa ei ollut saanut pidennystä ja vain pieni osa oli saanut.”

perhevapailla jopa 3 vuoden ikään asti, kun yliopistolla hoputetaan takaisin kirjoituspöydän tai laitteiston ääreen työsuhteen pidennyksen tai sen pidentämättä jättämisen avulla.

Perhevapaa-aiheisia kokemuksia saa edelleen lähettää. Aiheen mahdollisen arkaluontoisuuden vuoksi voit lähettää kertomuksesi myös nimettömänä, muusta kuin työsähköposti-osoitteestasi. Kertomukset voi lähettää osoitteeseen linda.hart@helsinki.fi ●



AMMATTIYHDISTYS on työntekijää varten, ja HYT on meitä Helsingin yliopistolaisia varten. Jäsenmäärämme on yli 1300, mistä seuraa, että joka viides Tieteentekijöiden liiton jäsen on hyttiläinen. Se on komea määrä ja komea saavutus! Lisäksi jäsenmäärämme on edellisestä vuodesta kasvanut.

Kaikki tutkijat, opettajat, nuoremmat tutkijat ja akateemiset hallintolaiset eivät vielä ole jäseniämme. Joku ehkä mielellään olisikin, mutta ei vain ole tullut ajatelleeksi asiaa. Tai ei ole löytänyt meitä. HYTistä saakin mielellään kertoa omassa työyhteisössä ja vaikka linkata jäsensivuille. Myös hallituksen ja toimiston väkeen saa aina jäsenasioissa ottaa yhteyttä.

HYT ei ole vain työsuhteasioiden neuvoja ja työmarkkinoiden edunvalvoja. Me olemme myös yliopistolaisten yhteisö, ja iso ja upea sellainen. Ammattiyhdistys tarjoaakin mainion paikan tutustua yliopistolaisiin eri tiedekunnissa, laitoksissa ja tehtävissä. Konkreettisia tilaisuuksia ovat HYTin järjestämät retket ja kulttuuririennot.

Tänä keväänä tehdään retki Kumpulan puutarhaan. Lehden ilmestyessä retki taitaa jo olla

takana, ja meillä retkeläisillä muistona yrtti pihalla tai parvekkeella kasvamassa. Syksyllä on suunniteltu sieniretkä esimerkiksi Nuuk-sioon. Viime vuonna käytiin kahdesti teatterissa.

Tällainen kaikille jäsenille suunnattu virkistäytyminen on melko uutta toimintaa. Mitä mieltä siitä olet? Millaisia tapahtumia toivoisit? Hallituksessa ja sen hupitoimikunnassa olemme halunneet järjestää sekä ulkoiluretkiä yliopiston kohteissa ja muualla että teatteri- ja musiikki-iltoja. Myös pienestä risteilystä Helsingin edustalla on puhuttu – ehkä ensi vuonna vesille!

Otamme mieluusti vastaan ideoita ja palautetta tapahtumistamme. Voit lähettää niitä minulle osoitteeseen terhi.ainiala@helsinki.fi. Siis mihin ja milloin? Tarjoiluksi kahvia ja pul-laa vai kuohujuomaa? Hyttiläiset keskenään vai muut kaverit mukaan myös? Ilta pelkkää ilonpitoa vai mausteeksi myös ay-asiaa? Kerro toiveesi, ja se saattaa toteutua!

Yhteinen hupi on paras hupi! ●

TERVETULOA MUKAAN HYT:N TOIMINTAAN!

Tieteentekijöiden liiton jäsenmäärä 2012 oli **6595 jäsentä**. HYT:nosuus liiton jäsenistä oli **1339 jäsentä**. Joka viides liiton jäsen on siis hyttiläinen. HYT:n jäsenmäärä kasvoi viime vuonna **53 uudella jäsenellä** jäsenrekisterin siivoamisesta huolimatta.

Olemme siis liiton suurin jäsenyhdistys ja vuoden 2012 paras jäsenpitäjä ja -hankkija.

Hyvä me!

TIETOISKU: HELSINGIN YLIOPISTON TOHTORIKOULUTUS UUDISTUU VUONNA 2014

Ragna Rönholm

HELSINGIN YLIOPISTON hallitus päätti huh-tikuun kokouksessaan tohtorikoulutuksen organisoinnista neljän tohtorikoulun mallin mukaisesti. Yliopistoon perustetaan Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tutkijakoulu, Luonnontieteellinen tutkijakoulu, Terveiden tutkimuksen tutkijakoulu sekä Ympäristö-, elintarvike- ja biotieteellinen tutkijakoulu. Koulut muodostuvat tohtoriohjelmista, joilla on riittävän yhtenäinen tieteellinen perusta.

Rehtori päätti toukokuun alussa tohtoriohjelmien muodostamista koskevista ohjeista ja tohtorikoulutukseen kohdennettavan rahoituksen periaatteista. Tiedekuntia on pyydetty 12.6.2013 mennessä jättämään esitykset tutkijakoulujen tohtoriohjelmiksi. Useimmissa tiedekunnissa tiedekuntaneuvostot päättävät keskushallintoon lähetettävästä esityksestä. Myös dekaani voi tehdän asiasta päätöksen. Tohtoriohjelmat perustetaan toistaiseksi. Kaikki tohtoriohjelmat kuuluvat johonkin yliopiston tutkijakouluun ja kukin tohtoriohjelma voi kuulua vain yhteen tutkijakouluun. Kesäkuussa rehtorin tehtäviä hoitava vara-rehtori Forsberg päättää tohtoriohjelmakokonaisuudesta ja tutkijakouluille ja tohtoriohjelmille myönnettävistä resursseista kaudelle 1.1.2014-31.12.2017.

Seuraavan kerran uusia tohtoriohjelmiä voi ehdottaa vasta vuonna 2015, jolloin rehtori päättää tohtoriohjelmista ja niille myönnettävistä resursseista kaudelle 1.1.2016-31.12.2019 tutkijakoulujen valmistelemien kriteerien pohjalta.

Syksyllä, elo-syyskuussa perustetaan tutkijakoulut ja tohtoriohjelmat ja niille valitaan johtoryhmät, johtajat ja koordinaattorit. Hal-

litus valitsee 12.6.2013 yliopistolle uuden rehtorin, joka aloittaa toimintansa syyskuun alusta. Uuden rehtorin päätöksellä sovitaan syksyllä ennen 2014 aloittaneiden tohtorikoulutettavien siirtymävaiheen käytänteistä.

Uudelleenorganisoinnin tavoitteena on yliopiston tohtorikoulutuksen yhtenäisyyden ja laadun kehittäminen, tohtorikoulutuksen sisältöjen ja tohtorikoulutettavien ohjauksen laadun kehittämisedellytysten parantaminen, yliopiston tohtorikoulutuksen profiloituminen sekä kansallisen ja kansainvälisen näkyyden parantaminen.

Tutkijakoulurakenteessa kaikki tohtorikoulutus järjestetään tutkimus- ja tutkijalähtöisesti toimivissa tohtoriohjelmista, joissa kaikille tohtorikoulutettaville tarjotaan ohjausta ja opetusta. Kaikki yliopiston tohtorikoulutettavat kuuluvat johonkin tohtoriohjelmiaan. Tiedekunta vastaa edelleen tutkintojen laadusta sekä myöntää tutkinnonsuoritusoikeudet ja tutkinnot. Tohtoriohjelma tarjoaa koulutusta, jota yksi tai useampi tiedekunta voi sisällyttää tohtorin tutkintoonsa.

Toivottavaa on että yliopisto toteuttaisi tohtorikoulutuksen uudistuksen siinä hengessä ja niitä toimintatapoja noudattaen joita The European Charter for Researchers suosittaa. Kuuluuhan Helsingin yliopisto LERU-yliopistoihin. Liigan kaikki jäsenet ovat allekirjoittaneet sopimuksen, jossa luvataan noudattaa The code of conduct for the recruitment of researchers -käytäntöä. Nyt on näytön paikka.

Aiheesta keskustellaan alkusyksyllä järjestettävässä Agora 2013 -tilaisuudessa sekä jäsenlehdessä seuraavissa numeroissa. ●

TULOSSA: YLIOPISTON VAALIT

Yliopiston vaalit järjestetään marraskuussa 2013
Vaaleissa valitaan yliopiston hallituksen sisäiset jäsenet,
tiedekuntaneuvostojen jäsenet sekä laitosneuvostojen
jäsenet.

AIKATAULU:

Ehdokasasettelu 14.–22.10.

Vaalipäivät 4.–5.11.



Helsingin yliopiston hallituksessa on 13 jäsentä, joista kuusi tulee yliopistoyhteisön ulkopuolelta ja seitsemän yliopiston sisältä. Kuvassa yliopiston hallitus 2010–2013. Mukana Thomas Wilhelmsson (vas.), joka siirtyi yliopiston rehtorin tehtävästä kansleriksi 1.6.2013 alkaen. Yliopiston uusi rehtori valitaan poikkeuksellisesti jo ennen kesää.

Kuva: Ari Aalto.

TULOSSA / UPCOMING

Agora tulee taas!

HYT järjestää 26.9.2013 avoimen Agora-keskustelutilaisuuden Helsingin yliopistolla. Tilaisuuteen saapuvat yliopiston ylintä johtoa juttelemaan ja vastaamaan yleisön kysymyksiin yhdessä Tieteentekijöiden liiton edustajien kanssa.

Kysymyksiä vieraille pyydetään lähettämään ennakkoon ilmoittautumisen yhteydessä.

Ilmoittautumisohjeet ja lisätietoja tapahtumasta HYT:n seuraavassa lehdessä!



Agora är här igen!

HYT ordnar ett öppet Agora-möte den 26.9.2013 vid Helsingfors universitet.

Mera information efter sommaren!

Agora is back!

HUART organizes the open Agora event again on 26 September 2013 at the University of Helsinki.

More information after the summer!

Toivotamme hyvää kesää kaikilla HYT:n jäsenille!

Vi önskar en fin sommar till alla HYT:s medlemmar!

We wish all HUART's members a great summer!



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

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

Facebook.com/HelsinginYliopistonTieteentekijat