

Helsingin yliopiston tieteentekijät -
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet

HYT:n jäsenlehti

Palmenian
yt-neuvottelut puhututtavat

Yliopiston johtosääntö
johtajuutta etsimässä

Tutkijakoulu-uudistuksen
tulevat haasteet

Welcome to HUART's
annual meeting

3/2014

Julkaisija:

Helsingin yliopiston tieteentekijät

- Forskarföreningen vid
Helsingfors universitet ry

- The Helsinki University
Researchers' and Teachers'
Association (HUART)

Tiedotusvastaava/**päätoimittaja:**

Mari Siirainen

hyt-tiedotus@helsinki.fi

Ulkoasu ja taitto:

Gritten Naams

hyt-toimisto@helsinki.fi

Tietoa jäseneksi liittymisestä**ja osoitteenmuutokset:**

hyt-toimisto@helsinki.fi

Painopaikka:

Unigrafia Oy

Kannen kuva:

Tiia Naams

Muut kuvat:

Gritten Naams ja Mari Siirainen

Kotisivut:

www.helsinki.fi/jarj/hyt

HYT Facebookissa:

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

HelsinginYliopistonTieteentekijat

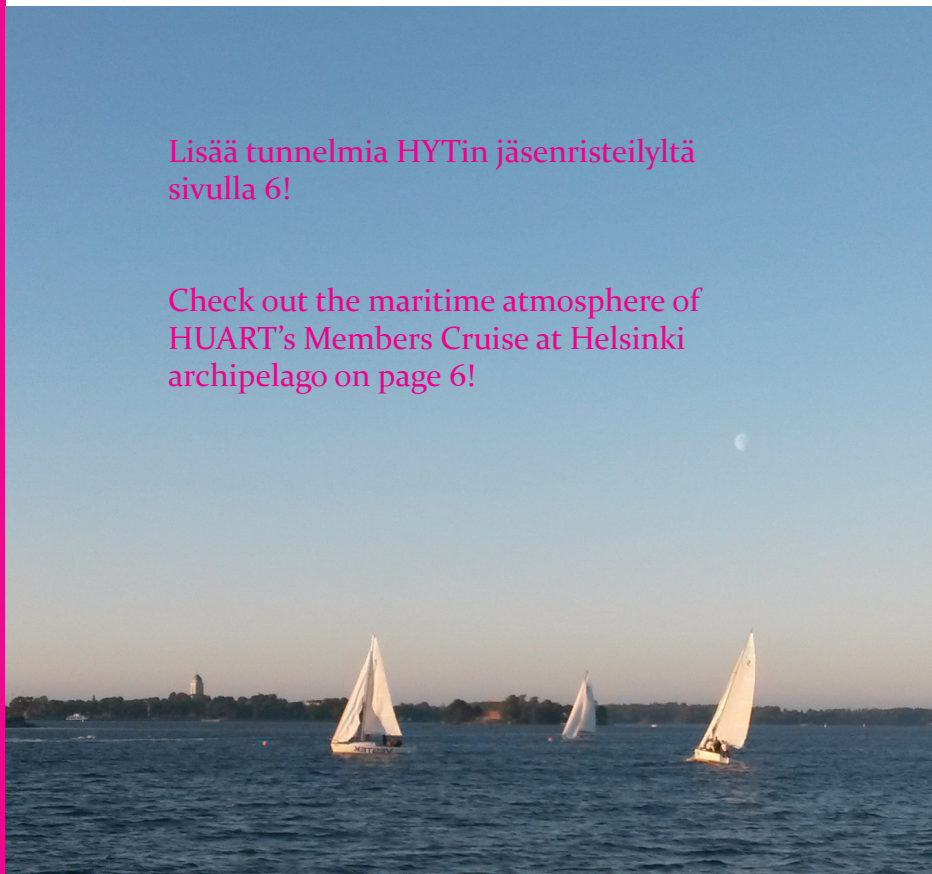
HYT Twitterissä:

@HytHuart

- 1 Pääkirjoitus / Chair's greetings
- 2 Pääluottamusmiehen palsta
- 5 Tutkijakoulu-uudistus
- 6 Tunnelmia jäsenristeilyltä
- 8 HYTin lausunto yliopiston johtosääntöuudistuksesta
- 10 Hei ope, opeta oppimaan
- 11 Gagarinilla on silmä tarkkana
- 12 Know your rights in academia!
- 12 HUART's annual meeting
- 13 Kutsu syyskokoukseen

Lisää tunnelmia HYTin jäsenristeilyltä sivulla 6!

Check out the maritime atmosphere of HUART's Members Cruise at Helsinki archipelago on page 6!



HYVÄÄ ALKANUTTA LUKUVUOTTA,

Kuten opetushenkilökunta on jo huomannutkin, rehtori on pidentänyt opetusperiodia viikolla ja poistanut aiempien vuosien väliviikon. Muutoksen seurauksena useimmat meistä opettavat nyt enemmän. Pidättehän huolen, että tuntisuunnitelmiin on sisällytetty myös riittävästi tunteja opetuksen valmisteluun. Tässä oikeustieteellinen tiedekunta näyttää hyvää esimerkkiä. Siellä on tehty yhtenäiset suunnitteluohjeet valmisteluajan huomioimisesta suunnitelmissa. Varmaankin tällaisia ohjeita on muuallakin. Toivottavasti uusia työntekijöitä ohjeistetaan valmisteluajan huomioimiseen kaikissa yksiköissä ja kaikkien esimiesten toimesta.

Syyskuun lopulla Ilta-Sanomat uutisoi, että yliopistojen opettajilla ja tutkijoilla on kivoin duuni. Väite perustui muutama vuoden takaiseen tutkimukseen, jonka mukaan opettajat ja tutkijat jäävät vähiten työkyvyttömyyseläkkeelle. Perusteluina uutisessa kerrottiin, että voimme vaikuttaa työhömme varsin paljon ja siksi viihdymme työssämme. Tutkimus on tosin 4 vuoden takaa, eli juuri ennen yliopistouudistusta. Vieläköhän tulos olisi sama? Työnantajien vaatimukset ovat tiukentuneet kaikkialla.

Keskusjärjestöt pääsivät nyt syksyllä myös sopuun työeläkeuudistuksesta. Nykyisille keski-ikäisille uudistus lupaa selvästi aiempaa järjestelmää pienemmän eläkkeen. Alun perinhän meidän eläkkeemme alkoi kertyä vasta 23 ikävuodesta eteenpäin ja nyt sitten viedään suurempi kertymä työuran toisestakin päästä. Toivottavasti jokin lisäkompensoitio tulee vielä. Se helpottaisi erityisesti tutkijoiden eläkettä, koska heillä työura on



Puheenjohtaja / Chair Tiina Niklander.

usein apurahakausien vuoksi katkonainen.

News about unemployment situation in Finland are not good. Especially the unemployment rate of doctors has been rising quite much during this year. According to our union the number of unemployed doctors has doubled over the past two years. There are over 100 unemployed doctors with a degree from biology or biochemistry. It will need some financial support from the government, universities, other institutions and industry to improve the situation. They need to see that the doctors will be valuable for their success. ●

PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA: HÄMÄRÄÄ NÄKYVISSÄ

Tapani Kaakkuriniemi

TÄMÄ syksy on ollut luottamusmiesten kannalta kiireistä ja vaativaa aikaa. Uusia tehtäviä on tullut eteen, kuten ”ensimmäiset irtisanomisneuvottelut 374 vuoteen”. Teoriassa eli lakikielessä ne ovat yhteistoiminta- eli YT-neuvottelut, mutta ei niissä yhteistoimintaa näkynyt oikeastaan muuten kuin pääluottamusmiesten kesken. Mitä niissä oikein tapahtui? Asioita on puitu monella foorumilla, mutta kerron tässä lyhytversion.

PALMENIAN YT-PROSESSI

Toukokuussa tuli kutsu koulutus- ja kehittämiskeskus Palmeniaa koskevien YT-neuvottelujen aloittamisesta. Neuvotteluilla tulisi olemaan ”henkilöstövaikutuksia”. Mukaan kutsuttiin kaikki pääluottamusmiehet eli Elisa Hyytiäinen ja TJ Hämläinen HYHY:stä, Anne Lehto JHL:n ammattiosastosta sekä Seppo Sainio ja minä JUKOsta. Vastapuolena oli vaihtelevasti henkilöstöjohtaja Kira Ukkonen, henkilöstöasiainpäällikkö Jaana Sirkkiä, Palmenian johtaja Pirjo Hiidenmaa sekä hänen tukensa ja turvansa toimistopäällikkö Sonja Helin ja liiketoimintajohtaja Elma Pehkonen-Rajamäki. Kuusi istuntoa pidimme, ja viimeisen istunnon pöytäkirja on vieläkin tänään, YK:n päivänä, allekirjoittamatta.

Palmenian tuotteet ovat käyneet huonosti kaupaksi. Osaksi ne ovat olleet vanhentuneita, osa tappioista aiheutuu siitä, että uusia kilpailijoita on rynnistänyt koulutusmarkkinoille, ja osansa aiheuttanee myös pelisilmän puute. Kuulemma verohallinto on tiukentanut linjaansa siinä, että yliopisto ei saa edellisvuosien tapaan maksaa varoistaan liiketoiminnallisen yksikkönsä tappioita, koska tämä olisi kilpailun vääristämistä. Tiedättehän tuon EU:n pyhän hokeman!

”Teoriassa eli lakikielessä ne ovat yhteistoiminta- eli YT-neuvottelut, mutta ei niissä yhteistoimintaa näkynyt oikeastaan muuten kuin pääluottamusmiesten kesken.”

Talousluvut, joita meille näytettiin, olivat moniselitteisiä ja vähän ristiriitaisiakin. Meidän mielestämme niistä ei olisi pitänyt johtua niin suuret väen vähennykset, mihin työnantaja pyrki. Tavoitehan oli vähentää 159 henkilön määrästä jopa noin 80. Työntekijöiden edustajilla ei noissa neuvotteluissa ole paljon sananvaltaa. Työnantaja sanelee loppuratkaisun. Saimme kuitenkin lievennetyksi seuraamuksia ja vähennetyksi pois potkittavien määrää niin, että irtisanomislapun sai ilmeisesti 32 ihmistä. Lisäksi määräaikaista työsuhteita ei uusita, jolloin päästään eroon 21 ihmisestä, ja eläkkeelle lähti neljä. Todellisuudessa irtisanottavia oli vielä hieman vähemmän. Emme ole saaneet listaa irtisanotuista emmekä tulle saamaankaan.

Kun olen saanut vakaumukseksi työtovereiden edun puolustamisen mahdollisimman pitkälle, niin täytyy sanoa, että tämä prosessi kaikkine episodeineen on ollut hyvin kuluttava ja voimia vievä. Ei toista sellaista haluaisi milään. Tuskin sellaista tuleekaan, sillä Palmenia on muista yliopiston yksiköistä poikkeava liiketoiminnallisen luonteensa vuoksi. Toisaalta, onhan muutama muu yliopisto näyttänyt huonoa esimerkkiä henkilökuntansa vähentämisessä.

”Kun olen saanut vakaumukseksi työtovereiden edun puolustamisen mahdollisimman pitkälle, niin täytyy sanoa, että tämä prosessi kaikkine episodeineen on ollut hyvin kuluttava ja voimia vievä.”

UUSIA TULOKKAITA

Helsingin yliopiston työntekijämäärä on hiljalleen laskenut jo kahtena vuotena. Tällä hetkellä ollaan vielä kahdeksan tuhannen henkilötyövuoden yläpuolella. Vähentymiseen tulee ainakin hetkeksi stoppi, kun Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos ja Kuluttajatutkimuskeskus liitetään maan hallituksen päätöksellä yliopistoon. Liitettävien laitosten henkilöstön asemasta olen jo keväällä osallistunut luottamusmiesten neuvonpitoon, ja marraskuussa on tarkoitus keskustella sijoituspaikan eli valtiotieteellisen tiedekunnan johdon kanssa, miten homma hoidetaan.

Arrogantille yliopistohienostolle ajatus tällaisten rahvaantutkimuslaitosten ottamisesta lienee vähän kova pala, koskapa siellä täällä on kuulunut kommentteja, että eiväthän nämä tee mitään oikeaa tutkimusta, kun eivät kaikki tutkijat ole tohtoreitakaan. Ei tainnut monta tohtoria olla siinä Kataisen hallituksessakaan, joka asian päätti, Tuomioja ja Risikko olivat ainoat, mutta niinpä vain sekin hallitus hoiti sivistys- ja talousasioita 1099 päivää.

Luottamusmiesten huoleksi taitaakin tulla huolehtiminen siitä, ettei näitä tulokastyöntekijöitä aseteta muita huonompaan asemaan yliopistossa.

JOHTOSÄÄNNÖLLÄ JOHTAJUUTTA ETSIMÄSSÄ

Yliopiston johtosääntöä ollaan uudistamassa. Toivottavasti kävitte lausumassa kitkerät kommenttinne 24.10. mennessä. Sellainen nimittäin oli mahdollista. Asiasta oli pieni tiedote flammassa, kun katsoi Hakemisto ja palvelut, valitsi siitä Tietoa yliopistosta ja sieltä Strategia ja päätökset. Sen alta piti tietenkin avata Johtosäännöt ja säädökset, ja kun sitä kelasi alaspäin, oikealla laidalla näyttöruutua näkyi

tiedote: Yliopiston johtosääntö kommentoitavana.

Ajan hengen mukaan johtosäännön menettelyjä ”kevennetään” keskittämällä valtaa johtajille, dekaaneille, rehtorille ja hallitukselle. Monen asian kollegiaalinen käsittely on vienyt liian monen ihmisen työaikaa, ja niinpä nyt laitos- ja tiedekuntaneuvostoilta on tehtävät jokseenkin poistettu. Samoin rehtori on suurin yhteinen nimittäjä talossa, kun tehtävääntäyttötoimikunnat poistetaan eikä henkilöstön tarvitse ottaa kantaa avoimena olevien vakanssien hakijoihin.

(Jatkuu seuraavalla sivulla.)

Pääluottamusmies Tapani Kaakkuriniemi



”Ajan hengen mukaan johtosäännön menettelyjä ’kevennetään’ keskittämällä valtaa johtajille, dekaaneille, rehtorille ja hallitukselle.”

Dekaanien ja laitosjohtajien kelpoisuusvaatimukset halutaan muuttaa analogisiksi rehtorin kelpoisuusvaatimusten kanssa.

Samalla ”yliopiston keskushallinnossa ja yksiköissä työskentelevä hallintohenkilöstö hoitaa yhtenä kokonaisuutena yliopiston hallintoa ja luo yliopiston toiminnalle” sellaiset edellytykset, että! Jonkinlaiset nopean toiminnan joukot lienevät siis perusteilla hallintoon.

Johtosääntöluonnoksen vertailua nykyiseen vaikeutti asia, jota en perimmiltään pidä pahana: asioiden määrää aiotaan vähentää siirtämällä niitä vaalijohtosääntöön, talousjohtosääntöön ja tutkinto- ja oikeusturvajohtosääntöön. Ongelma vain oli se, että mitään näistä ei ole kirjoitettu. Uusi johtosääntö on siis tarkoitettu vain hyväksyttäväksi, muuta vaihtoehtoa ei ole.

YT-neuvottelukunnassa rehtori linjasi asiat niin, että laitosjohtajan tehtävä on edustaa yliopiston johdon näkemyksiä alaspäin eikä puolustaa omaa laitostaan. Hän haluaa taloon *leadershippiä* eikä managerointia. Siis mitä? Managerointi on käytännöllistä asiajohta-

juutta korostava lähestymistapa, ja managerismi vastaavasti ideologia, joka kuvittelee, että kaikenlaiset organisaatiot voidaan puristaa samaan muottiin ja niitä voidaan johtaa samoin metodein ja tekniikoin, jotta päästäisiin jokseenkin samoihin päämääriin. Managerismi korostaa pomojen ja suurten johtajien merkitystä tehokkuuden organisaation nostamisessa. Tarvinneeko sanoa, että hallintotieteellisessä debatisa tämä oppi on saanut rankkaa kritiikkiä osakseen, mutta koska liikelämä ei lue hallintotiedettä, se ei tiedä kritiikistä ja siksi soveltaa tätä mallia kaikkeen. Siksi meillä on linjaorganisaatio, siksi meillä tavoitellaan tilikauden ylijäämää, ja siksi meillä on SAP ja SOLE ja YPJ ja ties mitä.

Mitä se leadership sitten olisi? En tiedä tarkkaan. Sen tiedän, että toisella eurooppalaisella kielellä se on *Führerschaft*. Johtajat johtavat ihmisiä ja organisaatioita, managerit hallinnoivat asioita. Johtajat päättävät, managerit tsekkaavat, onko tilillä rahaa päätösten toteuttamiseksi.

Henkilöstöjohtajan mielestä nykyisessä johtosäännössä on se riski, että johtajien ja dekaanien valinnassa opiskelijat voivat liittoutua niin, että saavat haluamansa ehdokkaan valituksi, mikäli professorit ja keskiryhmä ovat erimielisiä. Hyvänen aika, siinähan juuri on politiikkaan olennaisesti kuuluva pelin mahdollisuus! Mitä jos urheilulajeja tai lautapelejä muotoiltaisiin uudelleen tiettyjen pelaajien voiton estämiseksi?

Päätöksistä puheen ollen, oletko käynyt katsomassa flammassa (Hakemisto ja palvelut => Tietoa yliopistosta => Strategia ja päätökset => Päätökset ja pöytäkirjat), kuinka paljon vararehtorit ja hallinnon johto tekevät päätöksiä. Katso ja hämmästy! ●

**”Henkilöstöjohtajan
mielestä nykyisessä
johtosäännössä on se riski,
että johtajien ja dekaanien
valinnassa opiskelijat voivat
liittoutua niin, että saavat
haluamansa ehdokkaan
valituksi, mikäli professorit
ja keskiryhmä ovat
erimielisiä.”**

TUTKIJAKOULU-UUDISTUS

Mari Siirinen & Gritten Naams

HELSINGIN yliopiston tieteentekijät kysyivät tutkijakoulu-uudistuksesta tutkijakoulujen johtajilta.

Toistaiseksi vain Humanistis-yhteiskunta-tieteellisen tutkijakoulun (HYMYn) johtaja professori **Pia Letto-Vanamo** on vastannut. HYTin seuraavaan jäsenlehteen on kuitenkin luvassa Ympäristö-, elintarvike- ja biotieteellisen tutkijakoulun johtajan Jari Valkosen vastaukset.

Mitkä ovat erityisesti tämän vuoden tavoitteet ja haasteet tutkijakoulunne osalta? Entä minkälaisia onnistumisia on tutkijakoulussanne koettu?

Olemme aloittaneet tämän vuoden alussa ja tavoitteemme ovat entiset. Pyrimme saamaan koulujärjestelmän toimimaan. Juuri nyt teemme ohjelmien kanssa ensi kalenterivuoden ja sen jälkeisen ajan toiminnan suunnittelua. Olemme käsittäakseni saaneet aikaan hyvän hengen (sitoutumisen) yhdessä tekemiseen ja avustaneet ohjelmia niin paljon kuin mahdollista.

Mitä parannuksia tutkijakoulu-uudistus on tuonut nuorille tutkijoille aiempaan verrattuna?

Vaikea sanoa vielä. Tavoitteena on tasapuolisen tohtorikoulutusjärjestelmän luominen.

Mitä käytännön toteutukseen liittyviä kysymyksiä on vielä ratkaisematta?

Hyvin monia käytännön ongelmia on ratkaisematta. Täytyy ennen muuta saada selvyys eri toimijoiden väliseen työnjakoon; mitä tekee koulu, mitä ohjelmat sekä mitä on tiedekuntien rooli. Samalla pitäisi saada kaikki ohjaajat mukaan toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Se ei ole mahdollista ennekuin kaikkien eri toimijoiden rooli selkeytyy ja tiedostetaan.

Miten nuorten tutkijoiden yhdenvertaisuus toteutuu uudessa tutkijakoulujärjestelmässä, esimerkiksi toimintamäärärahojen osalta?

Kurssit ovat kaikille avoimia. Pyrimme myös kehittämään kansainvälistymiseen liittyvää määrärahojen jakoa niin että mahdollisimman monet pääsevät niistä osallisiksi (kuten matka- ja kielentarkastusrahat).

Agora-tilaisuudessa mainittiin, että jokaiselle tutkijakoululle myönnetään saman verran toimintamäärärahaa, mutta tohtoriohjelmia on kuitenkin joissain tutkijakouluissa huomattavasti enemmän kuin toisissa. Onko siis niin, että joillain aloilla jaettava rahaa on vähemmän per nuori tutkija?

Keskustakampuksen alueen HYMY-koulu on aliresursoitu. ●

Professori Pia Letto-Vanamo:

”Hyvin monia käytännön ongelmia on ratkaisematta. Täytyy ennen muuta saada selvyys eri toimijoiden väliseen työnjakoon; mitä tekee koulu, mitä ohjelmat sekä mitä on tiedekuntien rooli.”

HYTIN JÄSENRISTEILY 4.9.2014

M/s Okeanos starttasi Hakaniemen rannasta kesäisessä säässä mukanaan iloinen joukko HYTtiläisiä ja potentiaalisia HYTtiläisiä. Seilasimme Itä-Helsingin rantoja Tammisalonskanavasta Villinkiin ja palasimme Santahaminan nostosillan kautta Suomenlinnaan ja lopulta takaisin Hakaniemeen. Sää todellakin suosi ja kinkku- ja kasvikiusausta tekivät kauppansa. Kuulimme myös pari ihan asiallistakin puheenvuoroa Milja Saaren ja Tapani Kaakkuriniemen suusta.





HUART organized a Members Cruise on 4th of September! The boat was filled with old and potentially new members of HUART when m/s Okeanos embarked from Hakaniemi in a sunny weather. During the cruise members enjoyed a meal accompanied by some wine and speeches by HUART board members.



HYTIN LAUSUNTO YLIOPISTON JOHTOSÄÄNTÖUUDISTUKSESTA

HELSINGIN YLIOPISTON TIETEENTEKIJÄT

toivoo, että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia vahvistettaisiin eikä kavennettaisi kuten uudessa johtosääntöehdotuksessa on tehty. Yliopistolta ollaan tällä johtosäännöllä viemässä viimeinenkin kollegiaalisuus ja demokratia. Näin ei pidä menetellä vaan kollegiaalista päätöksentekoa pitää vahvistaa ja korostaa asiantuntevan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. Esitetty suoraviivainen linjaorganisaatio ei edes helpota hallintoa, koska se on omiaan lisäämään vastakkainasettelua. Lisäksi se siirtää yliopistoa kohti tutkinto- ja tutkimustehdasta, jossa henkilöstöllä ei ole kunnollisia vaikutusmahdollisuuksia oman toimintansa ulkopuolella.

Vallan keskittäminen on ristiriidassa asiantuntijaorganisaation toimintakulttuurin ja yliopiston perusolemuksen kanssa. Yliopisto instituutiona toimii kollegiaalisesti, ja vallan keskittäminen yhdelle johtajalle purkaa tämän perinteisen hyväksi havaitun toimintamallin. Keskitetty vallankäyttö tuo mahdollisuuden mielivaltaan, josta monet kiusaamistapaukset ja alaisten pompottelu ovat jo esimerkkejä. Kollegiaalinen päätöksenteko ehkäisee tällaista yksilön mielivaltaa.

Dekaanin tai laitosjohtajan talous- ja budjetoituvastuu ei estä kollegiaalista päätöksentekoa tämän vastuun rinnalla. On erittäin tärkeää, että tiedekunnan tavoiteohjelma tai laitoksen toimintasuunnitelma edelleen kuuluvat tiedekuntaneuvoston/laitosneuvoston toimivaltaan, vaikka johtaja on budjettivastuussa tämän toiminnan toteuttamisesta.

Tiedekunta- ja laitosneuvostoilta ollaan tällä uudistuksella viemässä vaikutusmahdollisuus yksikön johtajan valinnassa. Nykyisen johtosäännön mukainen johtajan esittelyoikeus pitää säilyttää. Nykyisen johtosäännön aikatauluongelmasta päästään sillä, että neuvosto vaihtuu vuodenvaiheessa, mutta johtaja vasta kesällä. Vaihtoehtoisesti vaalit voisivat olla aiemmin.

Tiedekunta ja laitosneuvostojen toiminnan kehittämiseksi on harkittava, että neuvostot valitsisivat puheenjohtajan keskuudestaan ja dekaani/laitosjohtaja toimii esittelijänä. Näin tiedekunta- ja laitosneuvostojen suhde dekaaniin/laitos johtajaan on symmetrinen hallituksen ja rehtorin suhteelle.

”Yliopistolta ollaan tällä johtosäännöllä viemässä viimeinenkin kollegiaalisuus ja demokratia. Näin ei pidä menetellä vaan kollegiaalista päätöksentekoa pitää vahvistaa ja korostaa asiantuntevan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia.”

”Vallan keskittäminen on ristiriidassa asiantuntijaorganisaation toimintakulttuurin ja yliopiston perusolemuksen kanssa. Yliopisto instituutiona toimii kollegiaalisesti, ja vallan keskittäminen yhdelle johtajalle purkaa tämän perinteisen hyväksi havaitun toimintamallin. Keskitetty vallankäyttö tuo mahdollisuuden mielivaltaan, josta monet kiusaamistapaukset ja alaisten pompottelu ovat jo esimerkkejä. Kollegiaalinen päätöksenteko ehkäisee tällaista yksilön mielivaltaa.”

DETALJIKOMMENTTEJA

Johtosäännöstä muihin ohjeisiin siirrettävien tekstien pitäisi olla valmiina tämän johtosäännön hyväksymisen yhteydessä, muuten ohjeistusten voimassaolo siirtymäaikana on epäselvää.

Dekaanin ja laitosjohtajan valinta (24§ ja 26§): Rehtorin pitäisi nimittää dekaani/laitosjohtaja vain tiedekunta/laitosneuvoston esityksestä kuten nykyisessä johtosäännössä. Jos välttämättä halutaan rehtorin nimittämä valmisteluryhmä, niin ulkopuolisia jäseniä saa ryhmässä olla korkeintaan 1.

Dekaanin ja laitosjohtajan pätevyysvaatimuksesta ei saa poistaa kokemusta tiedekunnan/laitoksen piiriin kuuluvan tieteenalan tutkimuksesta ja opetuksesta. On välttämätöntä, että asiantuntijaorganisaation johtajalla on riittävä oma substanssiosaaminen.

Professorin valintaprosessin siirtäminen rehtorin ohjeeseen vaikuttaa oudolta, koska kyseistä ohjetta ei ole vielä nähtävillä. Jotain näistä pitää jättää johtosääntöön, vaikka yksityiskohtaisempi ohjeistus olisikin rehtorin itsevaltaisesti antamana ohjeena.

Koska johtosääntöä nyt uudistetaan, niin samalla pitää tohtorikoulutettavan nimike vaihtaa nimikkeeksi ”nuorempi tutkija” tai edes ”väitöskirjatutkija”. Jos tätä ei haluta, niin ainakin pitää tohtorikoulutettavan työsuhteen englanninkielisenä nimityksenä käyttää ”doctoral candidate” -termiä, joka toivottavasti poistaa kansainvälisen henkilöstön osalta tulkintaongelmat työsuhteen laadusta.

Vaalijohtosäännön valmistelua varten ehdotamme, että Helsingin yliopistossa otetaan käyttöön kollegion vaali, hallituksen henkilöstöjäsenten, tiedekuntaneuvoston ja laitosneuvoston vaalien lisäksi. Näin voitaisiin lisätä henkilöstön mielikuvaa vaikutusmahdollisuuksistaan. Nykyinen edustuksellinen kollegio ei palvele tätä tarkoitusta.

Helsingissä, 13. lokakuuta 2014

Helsingin yliopiston tieteentekijät ●

HEI OPE, OPETA OPPIMAAN

Terhi Ainiala

Yliopistossa me opettajat hallitsemme asiat. Osaamme alamme substanssit. Yritämme parhaamme mukaan opettaa näitä myös opiskelijoille. Opintojaksojen ja kurssien oppimistavoitteetkin kertovat, mitä asiakokonaisuuksia tulisi milloinkin saada haltuun.

Oppimistavoitteet kertovat oikeastaan myös paljon muusta kuin asianhallinnasta. Ne kertovat, kuinka opiskelijan tulisi oppia esimerkiksi analysoimaan, kriittisesti arvioimaan tai tieteellisesti viestimään. Kuinka näitä opiskelutaitoja opitaan? Ja missä niitä opitaan?

Näitä yleisiä taitoja tulisi oppia koko opiskelun ajan, jokaisella kurssilla, osana jokaista opintokokonaisuutta. Ensimmäisenä opiskeluvuonna otetaan haltuun yliopisto-opiskelun avaimet, ja maisterivaiheessa hiotaan muun muassa tieteellisen kirjoittamisen ja argumentoinnin taitoja.

Opiskelutaidot ovat usein myös hyvin konkreettisia. Miten tehdään luentomuistiinpanoja? Miten tentissä toimitaan? Pitääkö tenttiin tuoda mukana omat paperit? Tällaisia kysymyksiä voisi moni ekavuotinen opiskelija tehdä, jos vain uskaltaisi. Opettajana emme aina hoksaa, mitä opiskelija ei tiedä. Selkeä tavoitteiden ja ohjeiden kommunikointi ja niistä keskustelu on perusasioita, opellekin. Opin itse vasta hiljan yhden kovin yksinkertaisen opiskelijoita auttavan jutun. Luentokalvot kannattaa numeroida juoksevasti, jolloin opiskelija voi muistiinpanoissaan viitata oikeaan diaan. Hyvin simppeä, mutta ei vain olisi tullut mieleen, jollen olisi opiskelijoilta kuullut.

Tärkeitä taitoja ovat myös yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Niitä tarvitaan myös työelämässä ja muissa yhteisöissä. Näissäkään ei juuri kukaan ole mestari, joten opettaja voi sisällyttää kursseilleen erilaisia yhdessä



Kirjoittaja on suomen kielen yliopistonlehtori ja HYTin hallituksen jäsen.

tekemisen juttuja. Ryhmätyöt eivät ole kartettava ja epämieluisa paha, vaan luonteva tapa oppia ja toimia porukalla. Vertaisarviointi puolestaan opettaa paitsi yhdessä toimimista myös rakentavan palautteen konkreettista antamista ja kuulemista.

Opiskelijan on hyvä oppia myös suunnittelemaan omaa ajankäyttöään ja priorisoimaan tehtäviään. Opettaja saa toimia esimerkkinä antamalla täsmälliset aikataulut ja noudattamalla niitä. Opiskelijat palauttavat oppimispäiväkirjansa ja kurssiesseensä ajoissa, ja opettaja antaa niistä palautetta silloin kun on luvannut. Yhteisapelillä sujuu hyvin tämäkin homma! ●

GAGARINILLA ON SILMÄ TARKKANA

Stepan Gagarin

Turussa kertoivat paikallista juttua, jonka mukaan kaupungissa on neljä yliopistoa: Turun yliopisto, Åbo Akademi, Turun kauppakorkeakoulu ja sitten se neljäs, joka on tilapäisesti deponoituna Helsinkiin. No, tähän ei enää pidä paikkaansa, kun kauppakorkeakoulu liitettiin yliopistoon.

Mutta Gagarin on kuullut salaisista lähteistä Ruotsin merivoimilta, että Helsinkiin deponoidun yliopiston palauttaminen Turkuun on valmisteilla. Näin voi päätellä puhelinnumerosta. Kun yliopistolle ostettiin uusi puhelinkeskus, siihen tuli jo Turun suuntanumero: 02941 911.

Yle uutisoi päivänä muutamana lokakuussa, että nyt voi katsoa heidän ja Työterveyslaitoksen laatimasta tilastosta, millainen riski mil-läkin ammattiryhmällä on joutua työkyvyttö-myyseläkkeelle.

yliopisto-opettajat ja tutkijat miehet
30-49 v 82 %

yliopisto-opettajat ja tutkijat miehet
50-64 v 71 %

yliopisto-opettajat ja tutkijat naiset
50-64 v 70 %

yliopisto-opettajat ja tutkijat naiset
30-49 v -40 %

Sitä pitää lukea niin, että Kerttu ja Keijo Keskiavertosaavatarvoksi nollan. Miinusmerkkinen lukema tarkoittaa keskiarvoa vähäisempää todennäköisyyttä päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle, ja plusmerkkinen vastaavasti suurempaa. Arvo 100 % tarkoittaa kaksinkertaista riskiä ja arvo -100 % tarkoittaa, ettei riskiä ole. Miespuoliset nuorehkot yliopistotyöläiset sa-

vat arvon 82 % eli miltei kaksinkertainen keskiarvoon verrattuna. Sama arvo on muuten peruskoulun ja lukion miesopettajilla. Eikä lukema siitä paljoa parane iän myötäkään. Yliopistotyöläisnaisilla degeneroituminen on huima: nuorehkot työläisnaiset saavat arvon -40 % eli heillä on 60 % pienempi todennäköisyys joutua työkyvyttömyyseläkkeelle, mutta kun viisikymppiset on juhlistettu, he päätyvät jokseenkin samalle tasolle vanhojen työläis-miesten kanssa.

Professoriliiton toiminnanjohtaja soitti Yleen ja sanoi, ettei voi pitää paikkaansa se, että yliopistoissa on lähes yhtä korkea työkyvyttömyystodennäköisyys kuin varastotyöntekijöillä tai kirvesmiehillä. Eikä se, että jossa-kin ammattiryhmässä arvo voi olla yli miinus sadan.

Yle vastasi sähköpostitse, että etumerkit olivat menneet sekaisin. Ne korjattiin, mutta samalla taulukosta katosivat yliopistojen alle viisikymppiset miestyöläiset:

yliopisto-opettajat ja tutkijat miehet
50-64 v -71 %

yliopisto-opettajat ja tutkijat naiset
50-64 v -70 %

yliopisto-opettajat ja tutkijat naiset
30-49 v -40 %

Miten se sanonta meneekään, että ensin on vale, sitten emävale ja lopuksi tilasto? ●

KNOW YOUR RIGHTS IN ACADEMIA



Are you aware of your fundamental rights and duties?

INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT

is made in written for each person, and it is negotiated by the “lähiesimies”, immediate superior and the employee. The contract is made in the university form, and the content is quite standardized. One essential thing is the type of the employment, which can be valid indefinitely or for a fixed term.

According to Chapter 1, Section 3 of the Employment Contracts Act, an employment contract is valid indefinitely unless it has, for justified reasons, been made for a specific fixed term. However, in the universities, contracts seldom are valid indefinitely. Roughly 2/3 of the members of our union work on the fixed-term contracts.

If the position shall be considered permanent, the employment contract for this position should be valid indefinitely. We repeat: should be. It often is not, and here the universities are still in their learning process how to hire qualified staff.

If the employment contract is made for a fixed term, the employment contract shall include grounds for this. The employment contract is made for the entire duration of the reason for the fixed-term contract, unless specific reasons require otherwise. The grounds for the fixed-term employment contract cannot be the insufficiency of funding.

Fixed-term employment contracts can be made consecutively for a certain employee, but every fixed-term contract has to include a separate, justified reason. If this is not a case, then the employer must regularize the employment to be in force indefinitely.

HUART's annual meeting

HUART's annual meeting will be held on Thursday, 20 November, starting at 6:30 p.m. Informal dinner is served after the meeting. The meeting will be held in Finnish.

Place: Restaurant Ostrobotnia, Baarikabinetti (Museokatu 10, 3rd floor)

Before the meeting there is a possibility to participate in a guided tour in the National Museum of Finland (Mannerheimintie 34). There are guided tours both in English and in Finnish. The tour will start at 5:00 p.m. Tour is free of charge.

To participate please fill in the registration form by Wednesday, 12 November.
<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/54963/lomake.html>

Registration for the meeting is binding because of dinner reservation. There will be a cancellation charge of 5 euros. Welcome!

KUTSU SYYSKOKOUKSEEN

Helsingin yliopiston tieteenekijät ry:n sääntömääräinen syyskokous pidetään torstaina 20.11.2014.

Ennen kokousta jäsenillä on mahdollisuus osallistua ilmaiseksi opastetulle kierrokselle Kansallismuseossa (Mannerheimintie 34). Ryhmiä on kaksi, joista toinen suomenkielinen ja toinen englanninkielinen. Tunnin kestäväälle kierrokselle lähdetään klo 17.00.

Itse syyskokous pidetään kello 18.30 alkaen Ostrobotnian Baarikabinetissa (Museokatu 10, 3. krs.). Kokouksen yhteydessä on tarjoulua.

ESITYSLISTA

1. Kokouksen avaus
2. Valitaan kokouksen puheenjohtaja ja sihteeri
3. Valitaan pöytäkirjantarkastajat ja ääntenlaskijat
4. Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
5. Hyväksytään kokouksen työjärjestys
6. Hyväksytään toimintasuunnitelma vuodelle 2015
7. Hyväksytään talousarvio vuodelle 2015 ja päätetään jäsenmaksujen suuruudesta ja kantotavasta
8. Valitaan hallituksen puheenjohtaja vuosille 2015–2016
9. Valitaan hallituksen jäsenet erovuoroisten tilalle ja näille henkilökohtaiset varajäsenet
10. Valitaan kaksi tilintarkastajaa ja kaksi varatilintarkastajaa
11. Valitaan yhdistyksen edustajat ja heille tarpeellinen määrä varajäseniä Tieteentekijöiden liitto – Forskarförbundet ry:n seuraavan vuoden kokouksiin
12. Päätetään muista kokouskutsussa mainituista asioista
13. Kokouksen päättäminen



Ilmoittauduthan mukaan Kansallismuseon kierrokselle ja kokoukseen e-lomakkeella, jotta osaamme varautua tarjoilujen osalta. Ilmoittautumiset pyydetään viimeistään keskiviikkona 12.11.

<https://elomake.helsinki.fi/Lomakkeet/54963/lomake.html>

Kokoukseen ilmoittautuminen on sitova. Peruutuksista veloitamme 5 euron peruutusmaksun.

TERVETULOA!

Opetuksen enimmäistuntimäärä Tid att forska?
Työehtosopimus Careers Vakinaiset työsuhteet
Apurahatutkijan oikeudet Ansiosidonnainen työttömyyskorvaus
Arbetslid Lomat Palkkaus Työtilat Työsuojelu
Equality Föräldraledighet Well-being at work

Me puolustamme etujasi.

Liity nyt. Bli medlem nu. Join us now.

<http://www.helsinki.fi/jarj/hyt>  Find us on Facebook  @HytHuart

**HYT – Helsingin yliopiston tieteentekijät ry.
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet
HUART – The Helsinki University Researchers and Teachers Association**



Leikkaa tästä ja lähetä ilmaiseksi Helsingin yliopiston sisäisellä postilla!

Cut here and send for free via University mail!

VASTAANOTTAJA:

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

Lähetäkää minulle lisätietoa kuinka liittyä HYTin jäseneksi.

I would like to receive more information how to become a member of HUART.

Nimi / Name : _____

Sähköposti / E-mail address: _____