

Helsingin yliopiston tieteentekijät -  
Forskarföreningen vid Helsingfors universitet

# HYT:n jäsenlehti

Ansaitsetko enemmän?

Ohje hyvästä  
tieteellisestä  
käytännöstä uudistui

Agora:  
what was discussed?



4/2012

**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

**Kotisivut:**

[www.helsinki.fi/jarj/hyt](http://www.helsinki.fi/jarj/hyt)

**HYT Facebookissa:**

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

## TÄSSÄ NUMEROSSA

- 1 Pääkirjoitus
- 2 Pääluottamusmiehen palsta
- 3 Agora: What was discussed
- 5 Tuleva suoritusarvioinnin uudistus
- 11 Pientä parannusta apurahatutkijoiden asemaan
- 12 TENK uudisti ohjeensa hyvästä tieteellisestä käytännöstä
- 13 Kuulumisia TTL:n historian pisimmästä liittokokouksesta
- 16 Kirje joulupukille

HUART's office is  
moving!  
We are closed  
between  
15 December -  
5 January

HYT:n  
toimisto  
muuttaa.  
Toimisto on  
kiinni 15.12.12  
- 5.1.13

**ENNEN VUODEN** päättymistä on hyvä hetki kerata kuluneen vuoden tapahtumia. HYT on ollut aktiivinen monella tavalla ja mielestäni on tärkeää, että Te jäsenet pysytte mukana niissä asioissa, joihin yhdistyksemme pyrkii vaikuttamaan.

Alkuvuodesta kävimme yhdessä kaikkien Helsingin henkilöstöjärjestöjen ja pääluottamusmiesten kanssa tenttaamassa *Mehiläisen* edustajia sen suorittamasta veronkierrosta ja yhteiskuntavastuun väistelystä. Tästä aiheesta olemme kertoneet HYT:n jäsenlehden aiemmissa numeroissa. Olemme lausuneet mielipiteemme myös Helsingin yliopiston sisäisistä hallinnollisista suunnitelmista, kuten reformiehdotuksesta ja opetusperiodiuudistuksesta. Viimeisin julkinen kannanotomme liittyi *BTI Internationalin* kielenkääntäjiin kohdistuvaan hintojenpolkemispolitiikkaan.

Helmikuussa järjestimme HYT:n jäsenille mahdollisuuden keskustella työttömyydestä ja sen uhasta vertaistukitapaamisessa. Ulkomailta Suomeen tullee yliopistolaisille järjestimme yhdessä SATY:n kanssa *Do you know your rights?* -tilaisuuden, jossa kerroimme työntekijän perusoikeuksista.

Syksyn alkajaisiksi järjestimme *Agora*-keskustelutilaisuuden, johon sai lähettää etukäteen kysymyksiä yliopiston rehtorille ja henkilöstöjohtajalle. Tilaisuudessa käytiin napakkaa keskustelua mm. nuoremman tutkijan nimikkeestä, apurahatutkijoiden asemasta ja etätyöstä. Joitain aiheita ehdittiin vain raapaista pinnalta, joten seuraavalle Agoralle lie nee tilaus jo ensi vuonna. Olemme myös olleet mukana pitämässä esillä apurahatutkijoiden asiaa. Tilavuokratkäytännöt vaihtelevat edelleen eri laitoksilla ja tiedekunnissa suorastaan käsittämättömästi. Virkistystoimintaakaan ei

ole unohdettu: olemme tarjonneet tänä vuonna kaikille jäsenillemme mahdollisuuden käydä katsomassa teatteriesityksiä edulliseen hintaan keväällä ja syksyllä.

Tämä on tällä erää viimeinen pääkirjoitukseni. Hieman haikein mielin olen jäämässä pois HYT:n puheenjohtajan tehtävistä. Aloitin syksyllä uuden työn Jyväskylän yliopistossa ja tässä vaiheessa on syytä siirtyä seuraamaan HYT:n toimintaa sivummalta. On monesta syystä tärkeää, että HYT:n johdossa on Helsingin yliopistossa työskentelevä henkilö. En kuitenkaan voi olla mainitsematta, että HYT:n hallituksessa on mukana todella upeita ja fiksuja ihmisiä, jotka ovat vilpittömän kiinnostuneita yliopistolaisien arjen parantamisesta. Kannattaa tulla toteamaan asia omin silmin – vaikkapa yhdistyksen seuraavaan vuosikokoukseen! ●



Puheenjohtaja Minnaleena Toivola



# PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA: PÄÄLUOTTAMUSMIES ITÄNAAPURIN AY-KOKOUKSESSA

Tapani Kaakkuriniemi

Ежегодная отчетная конференция  
Первичной профсоюзной организации  
сотрудников СПбГУ

**PIETARIN VALTIONYLIOPISTOSSA**, samoin kuin yleensä Venäjän yliopistoissa, koko henkilökunta kuuluu yhteen työpaikkakohtaiseen ammattiyhdistykseen. Nyt 21. marraskuuta tämä yhdistys piti syyskokouksen ja kutsui minut vieraakseen ja puheenvuoron käyttäjäksi.

Pietarissa on noin 50 yliopistoksi itseään nimittävää oppilaitosta. Jokaisella niistä on ammattiyhdistyksensä, joten kaupungin tasolla toimii yliopistoalan ammattiliittojen alueellinen koordinointielin, joka toimii Työn palatiksi nimetyssä rakennuksessa, entisessä suuri-ruhtinas **Nikolai Nikolajevitšin** residenssissä. Kansainvälisenä yhteistyöelimenä on puolestaan entisen Neuvostoliiton aluetta edustava Ammattiliittojen euraasialainen yhdistys. Nämä molemmat olivat edustettuina syyskokouksessa. Uutta oli suomalaisen ammattiyhdistyksen edustajan kutsuminen paikalle.

Pietarin valtionyliopiston ammattiyhdistykseen kuuluu 6640 jäsentä. Syyskokoukseen osallistui 170 jäsentä. Ongelmat olivat osin samantapaisia, mutta toisaalta myös aivan erilaisia kuin meillä.

Puheenjohtaja **Leonid Ivanov** kertoi yhdistyksen toiminnasta. Opiskelija-asuntoloiden kunnosta huolehtiminen tuntui olevan paljolti ammattiyhdistyksen huolena. Erityinen ongelma oli se, että ruokaloiden taso yliopistolla on pudonnut ala-arvoiseksi, eikä siihen tuntunut löytyvän sen paremmin selvää syytä eikä ratkaisukeinoja. Hän toivoi, että yhdistyksen kontrollikomitea puuttuisi asiaan. Tämä



*Pääluottamusmies Tapani Kaakkuriniemi*

komitea on samantapainen kuin Suomessa kuntien tarkastuslautakunnat.

Avaintermi tänä vuonna on ollut sosiaalinen kumppanuus. Yhdistys järjestää sen puitteissa toimintoja työntekijöiden lapsille, ja uutuuksena kerrottiin Viipurin lähelle kunnostetusta entisestä pioneerileiristä, joka nyt on henkilökunnan ja heidän perheidensä lomailukäytössä. Ammattiyhdistyksessä toimii myös urheiluseura nimeltä Universant ja veteraanikomissio, johon on alun perin kuulunut toisen maailmansodan, mutta nyt myös uudempien sotien veteraaneja.

Työntekijöiden motivoiminen ay-toimintaan koettiin erittäin tärkeänä tehtävänä. Jäsenistölle oli järjestetty mm. tutustumiskäyntejä maineikkaaseen Mariinski-teatteriin. Yhdistys järjestää vapaaehtoisen sairausvakuutuksen jäsenilleen. Ensi vuonna hankitaan yhteistyössä MTS-puhelinyhtiön kanssa ilmaisia liittymiä tai ilmaista puheaikaa osalle jäsenistöä, joka valitaan arvalla halukkaiden keskuudesta.

## AGORA: WHAT WAS DISCUSSED

Jemima Repo

*"Yliopiston Pietarhovin toimipaikan vieressä on 300 metrin mittainen kadunpätkä, joka on ollut jo kolme vuotta päällystämättä. Eikö rehtori saa tätäkään kuntoon?"*

Kokouksessa oli myös pitkäkö vapaan sanan osuus, jossa yksi jos toinenkin kävi valittamassa puutteista ja vaatimassa parannusta. Puheenvuorojen jälkeen rehtori **Nikolai Kropatšov** vastasi jokaiseen esitykseen vähän samanlaiseen räiskyvään ja itsetietoiseen tyyliin kuin meillä **Kari Raivio** aikoinaan. Hän kertoi mm. että yliopiston päärakennus, alun perin **Pietari Suuren** 1720-luvulla rakennuttama 500 metriä pitkä rakennus kaipaa kipeästi korjausta. Vuonna 1988 laaditussa raportissa vaadittiin rakennuksen pikaista korjaamista, muuten se sortuisi. Rehtori oli tyytyväinen siihen, ettei talo ole sortunut, mutta tietysti tyytymätön siihen, ettei parannusta ole näkyvissä. Hän kertoi myös laajasti erilaisista rahaa vaatineista uudistuksista, kuten kirjastojen tietokoneistamisesta ja henkilöstön koulutamisesta järjestelmän toimintaan.

Työehtosopimukset ovat yliopistokohtaisia, ja nykyisen sopimuksen yksityiskohdista päätettiin neuvotella rakentavasti työnantajan kanssa. Rehtorin rooli on mielenkiintoinen, koska hän on sekä ammattiyhdistyksen jäsen että työnantajan pääedustaja.

Ammattiyhdistys on uudistanut nettisivujaan, ja sinne on juuri avattu virtuaalinen vastaanottosivu. Kokouksen osanottajat pitivät tärkeänä, että heillä on kanava, jonne voi esittää kysymyksiä ja valituksia, suuria ja pieniä.

<http://www.profcom.spb.ru/>

Kannattiko kokouksessa käydä? Ei siitä ehkä suoranaista hyötyä HYTin toiminnan kannalta ole, mutta näkemysten ja kokemusten vaihtaminen avartaa. Kun liiton tasolla pidetään yhteyksiä Pohjoismaiden ja Euroopan ammattiliittoihin, niin sen vastapainona tämä on jotakin vallan erilaista. ●

**THE FIRST AGORA** event was organised on the 18th of September 2012 in order to provide a forum of the discussion of current issues at the University of Helsinki. The invited guest speakers consisted of the university's Rector **Thomas Wilhelmsson**, Director of Human Resources **Kira Ukkonen** and General Manager of FUURT **Eeva Rantala**.

The event came at an important time; in the spring the government announced that the university index would be frozen for 2013. In June, the University of Helsinki introduced a recruitment ban to administrative staff, which was extended to teaching and research staff in August. At the same time, the number of short-time contracts are still abundant, and in some faculties grant-funded researchers are being charged for office space. How did the panelists address these concerns? All questions were from audience members, asked on the spot or sent in beforehand.

**Decision-making has been centralised since the university reform. How could dialogue and co-determination be improved in university departments?**

Rector Wilhelmsson did not feel that there has been any dramatic change in decision-making structures since the university reform, as Department Councils still exist, but the Rector conceded that a some power has been transferred upwards. At the same time, the university is committed to providing more leadership training.

The Director of Human Resources Kira Ukkonen did not think it was necessary for there to be more formal procedures outlining

for example how many times a year departmental meetings should take place. Ukkonen felt that individuals are able to take responsibility for speaking up and that there is nothing preventing people from coming together and discussing things.

By contrast, Rantala from FUURT felt that departments in the University of Helsinki are so large with hundreds of people in them, and not everyone can be heard. Most department are doing the very minimum, holding departmental meetings twice a year and no more. Rantala also felt that involving non-academic members of staff is also important. Co-determination is a positive thing, and should be seen as such.

### **On the recruitment ban**

According to Wilhelmsson, the university must implement cuts owing to the government's cuts to university funding. About 60% of the university's budget is allocated for salaries. The recruitment ban is likely to be an efficient way of resolving the university's financial difficulties, as it has worked in other universities. The other option is effecting redundancies, which the Rector said should be avoided as long as possible. Departments are also able to apply for exceptions to the ban if necessary. Ukkonen said that at the moment there are 60-70 applications have been submitted, mainly to renew already existing short-term contracts.

## **"Dogs are trained, not researchers"**

### **Why does the university still use the title of 'Doctoral Student' (tohtorikoulutettava), when the recommended title of the European Commission's European Charter for Researchers is 'Early-Stage Researcher'?**

Rantala reiterated the position of FUURT on this issue. The term 'tohtorikoulutettava' (in Finnish, 'doctoral trainee' when translated literally) has a negative connotation. 'Dogs are trained, not researchers', according to Rantala, who reminded that the Ministry of Education has recommended the term 'Early-Career Researcher' since 2008. Ukkonen disagreed, saying that in the University of Helsinki, a person is not a researcher until she has obtained her doctoral degree.

The current usage of the Doctoral Student title stems from 2006 when the four-tier career model was being developed. It was taken into use in 2007. Ukkonen said that the university has no intention of changing this title. An audience member pointed out a contradiction in this practice; how can he have 13 research publications in the TUHAT database, yet not be a Researcher? The Rector said that titles cannot be changed every five years, and should not be changed without careful consideration.

### **A petition was submitted to the rector in the autumn concerning the situation of grant-funded researchers. How is their work valued? Are they a part of the community?**

Rector Wilhelmsson expressed his wish to improve the situation, which is both a practical and structural problem. The discussion with the petitioners in September was constructive. Wilhelmsson acknowledged that the university lacks proper ways of monitoring the situation of grant-funded researchers, including ways of deter-



mining which researchers are grant-funded and what kinds of different rights they enjoy in their research communities. There is some confusion regarding the use of an affiliation form, which at best should help solve some of the most acute problems. The university board will soon decide whether grant-funded researchers will have the right to vote in university elections (NB: On 10 October 2012, the Board granted grant-funded researchers practicing at least six months of research at the university the right to vote in university elections). According to Wilhelmsson, a broader overhaul of research funding should take place through Unifi. Rantala reiterated that FUURT disapproves of charging researchers for office space as the research done on grants is entered into the research database and affects university funding.

#### **On the possibilities of having a career at the university**

Ukkonen's comments on young researchers were controversially received by audience members. In her opening remarks, Ukkonen

suggested that young researchers be told honestly about what they are embarking, to ask themselves whether they have enough talent, ability, passion, ambition and resilience to sacrifice one's life to become a researcher. The majority of PhDs will leave the university, and only a small number can continue up the pyramid-shaped career ladder, Ukkonen said. One commentator felt that young researchers were unappreciated and being compared to an undifferentiated and cattle-like mass. Later during the event a question from the audience addressed the problem of employment among doctoral graduates. Wilhelmsson responded that it is not desirable to increase the number of doctoral students, that the university needs to consider whether they are being trained in the right fields, and if they are being given enough career-planning support. Ukkonen noted more than once that recent graduates should not expect to find a job in Finland and should go abroad to search for more academic employment opportunities. ●

---

## **TULEVA SUORITUSARVIOINNIN UUDISTUS KESKUSTELUTTI LUOTTAMUSMIESTEN NEUVOTTELUPÄIVILLÄ**

**Milja Saari**

---

**JEÄ RY:N, VAKAVA RY:N** ja TJS Opintokeskusten luottamusmiesten neuvottelupäivät järjestettiin Tampereella 19.–20.11.2012. HYT:n hallitusta edustivat pääluottamusmies **Tapani Kaakkuriniemi**, varapääluottamusmies **Päivi Ekholm** sekä allekirjoittanut.

#### **PALKKOIHIN YLEISKOROTUS VUODEN ALUSTA, SUORIUTUMISKOROTUS LOKAKUUSSA**

JUKO:n (Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön) pääneuvottelija **Vesa Laine** esitteli

ajankohtaisia asioita. Eniten luottamusmiehiä keskustelutti suoritusarviointiin liittyvien työehtosopimusmuutosten toimeenpano. JUKO ja Sivistystyönantajat ovat sopineet juhannuksen alla 20.6.2012 työehtosopimusmuutoksesta, jonka mukaan yliopistoissa siirrytään työssä suoriutumisen kokonaisarviointiin. Tämä muutos on jo käynnissä.

Palkkoihin tulee 1,2 %:n suuruinen yleiskorotus 1.1.2013 lukien. Yleiskorotuksen maksu aikaistui, sillä alun perin sen piti tulla huhtikuussa 2013.

## ”Suoriutumista arvioidaan vertaamalla työtehtäviin liittyviä ansioita muiden vastaavilla aloilla, samoissa vaatavuusryhmissä ja vastaavan tyyppisissä tehtävissä toimivien ansioihin.”

---

Kokonaisarviointina määrittävä palkan suorituskorotus tulee mukaan palkkoihin 1.10.2013 ja sitä varten on varattu järjestelyerä, 0,7 % palkkasummasta. Suorituskorotuksen maksuunpanoa myöhennettiin, sillä sen piti alun perin tapahtua jo huhtikuussa 2013. Helmi-maaliskuussa 2013 esimiehen kanssa käytävät suoriutumisen arviointikeskustelut ovat perustana sille, ketkä syksyllä saavat suorituskorotuksen. Suorituskorotus on suuruudeltaan samanlainen palkkataulukoryhmien ”puoliluokka” kuin viime vuonna yliopistoissa käyttöön tullut vaatavuusluokan korotus, joka nosti osalla palkkoja niin, että uusi palkka asettui aikaisemman vaati-luokan ja sitä seuraavan luokan väliin. Tämän korotuksen saivat ne, joiden työ oli vaativampaa kuin heidän vaati-luokkansa, mutta ei niin vaativaa, että vaati-luokan nostolle olisi riittänyt perusteita. Suorituskorotus on vastaava järjestelmä henkilökohtaisen suoriutumisen eli henkilöarvioinnin puolella. Suorituskorotus on 50 % työntekijän suoritustason ja sitä ylemmän suoritustason välisestä euromäärästä.

Laine arvioi, että korotuksen tulee saamaan hieman harvempi kuin joka neljäs yliopiston henkilöstöstä. Hänen mukaansa aloite suorituskorotukseen tuli Sivistystyönantajilta (Sivista) ja sitä perusteltiin kannustimena hyvään henkilökohtaiseen työstä suoriutumiseen. Suorituskorotusta voidaan maksaa sekä vakituisessa että määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleville. Päätöksen suorituskorotuksen maksamisesta tekee työnantaja. Harkinnan perusteena käytetään palkkausjärjestelmän arviointikriteereitä. Suorituskorotuksen periaatteista ja menettelytavoista neuvotellaan yliopistoissa ennen käyttöönottoa. Helsingin yliopiston luottamusmiesten kan-

nattaa seurata tätä keskustelua ja osallistua siihen aktiivisesti.

Suoriutumisen kokonaisarvioinnissa opetus ja tutkimushenkilöstö ja muu henkilöstö saavat yhtenäisen arviointiasteikon. Nykyisin muun henkilökunnan (muhe) osalta henkilön työstä suoriutumista arvioidaan asteikolla 1-5. Vuoden 2013 alusta lähtien myös heidän suoriutumistaan arvioidaan kokonaisarvioina asteikolla 1-9. Arvioinnin pääkriteerit ovat muulla henkilökunnalla ammatinhallinta, vastuullisuus työssä ja toiminta työyhteisössä, laatu ja tuloksellisuus. Näiden lisäksi ovat käytössä myös alakriteerit, joita käytetään kunkin pääkriteerin arvioinnin perusteena. Alakriteereitä ei kuitenkaan arvioida itsenäisesti. Henkilön suoritustaso määräytyy pääkriteereiden arviointitulosten keskiarvona.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön suoriutumisen arviointi suoritetaan kokonaisarviona yhteisesti kaikkien pääkriteereiden osalta asteikolla 1-9, josta suoraan määräytyy henkilön suoritustaso. Opetus- ja tutkimushenkilöstön arvioinnin pääkriteerit ovat opetukselliset, tutkimukselliset sekä yliopistoyhteisölliset ja yhteiskunnalliset ansiot. Henkilökohtainen työstä suoriutuminen arvioidaan kokonaisarviointina suhteessa työsuunnitelmaan. Mikäli henkilön työtehtäviin kuuluu vain tutkimusta tai opetusta, arvioidaan työstä suoriutuminen vain näiden tehtävien pohjalta. Suoriutumista arvioidaan vertaamalla työtehtäviin liittyviä ansioita muiden vastaavilla aloilla, samoissa vaatavuusryhmissä ja vastaavan tyyppisissä tehtävissä toimivien ansioihin. Toisin sanoen tietyllä tasolla toimivan henkilön ansioita verrataan muiden yhtä vaativissa tehtävissä toimivien ansioihin.



**Arvioitaessa työntekijän opetuksellisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi**

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

**Arvioitaessa työntekijän tutkimuksellisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi**

- tieteellisiin tai taiteellisiin julkaisuihin (erityisesti referee-julkaisut)
- kansainväliseen tutkimusyhteistyöhön
- ohjattuihin jatko-opintoihin ja väitöskirjoihin
- ulkopuolisen rahoituksen hankkimiseen ja hallinnointiin
- hankittuun tieteelliseen tai taiteelliseen pätevyyteen (tutkinnot tai dosentin arvo)
- tieteellisiin tai taiteellisiin asiantuntijatehtäviin (vastaväittäjänä toimiminen, lausunton antaminen)
- tiede- tai yliopistoyhteisössä ansaittuun arvostukseen
- tieteelliseen tai taiteelliseen toimintaan liittyvien palkintojen ja huomionosoitusten saamiseen
- lisäksi taiteellinen ansioituminen otetaan huomioon yliopistokohtaisten ohjeiden mukaisesti.
- nuoremman tutkijan (tohtorikoulutettavan) tutkimuksellisia ansioita arvioitaessa otetaan huomioon opinnäytteen eteneminen tutkimussuunnitelman mukaisesti ja muu menestyminen opinnäytteen (väitöskirja tms.) tekemisessä

**Arvioitaessa työntekijän yliopistoyhteisöllisiä ja yhteiskunnallisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi**

- sitoutumiseen työhön ja työyhteisöön
- yliopistoyhteisöllisiin tehtäviin osallistumiseen
- yhteistyötaitoihin
- sidosryhmäyhteistyöhön tehtävän edellyttämässä laajuudessa
- yhteiskunnallisiin asiantuntijatehtäviin
- kokonaistaloudellisuuteen ja huolellisuuteen resurssien käytössä kaikissa tehtävissä henkilön vastuualueella
- esimiestehtävissä työskentelevien työntekijöiden kohdalla arvioidaan
  - \* menestymistä ja kehittymistä johtamis- ja esimiestyössä (ml. osallistuminen johtamis- ja esimieskoulutukseen)
  - \* esimiestaitoja yleensä
  - \* taitoa toimia akateemisena johtajana: miten esimies tukee, kannustaa ja motivoi työntekijöitä saavuttamaan tavoitteensa ja miten esimies luo myönteistä, toimivaa ja aikaansaavaa työyhteisöä

## MISSÄ PITÄÄ OLLA TARKKANA HELSINGIN YLIOPISTOSSA SUORITUSARVIOINTIEN SUHTEEN?

### SUORIUTUMISARVIOINTI VOI POISTAA KAAVAMAISUUTTA MUTTA MYÖS UHATA YHDENVERTAISUUTTA

Ensi vuonna suoriutumista arvioidaan yhtenä kokonaisuutena, joka koostuu opetuksellisista, tutkimuksellisista ja yliopistoyhteisöllisistä ja yhteiskunnallisista ansioista. Tämä tarkoittaa sitä, että nykyinen henki-luokan määrittämiseen tarkoitettu taulukkoliite poistuu ohjeistuksista. Laine kertoi, että tällä tavoitellaan kaavamaisuuden poistamista, sillä kokonaisarviointi mahdollistaa yksilöllisten vahvuusalueiden painottamisen. Jos henkilö vain opettaa, tutkimuksesta ei siltä osin tule arvioinnissa nollaa, joka laskisi merkittävästi kolmen osa-alueen keskiarvoa. Suoriu-

tumisarvioinnin kokonaisarvioinnin tarkoituksena on arvioida todellisista työtehtävistä suoriutumista.

Suoriutumisarviointi ei myöskään ole nimikkeen mukainen automaatti: ei esimerkiksi voi olla niin, että tutkijatohtorit olisivat suoriutumiseltaan automaattisesti tasolla 3. Laine painotti, että tällainen olisi sopimuksen vastaista toimintaa, sillä arvioinnin pitää perustua suoriutumiseen, ei nimikkeeseen.

Luottamusmiehiä arvelutti, tuleeko suorituskorotuksesta työnantajalle vain tapa säästää rahaa, kun korotuksia voidaan antaa puolikkaan henki-luokan kokoisena. Keskustelua herätti myös se, miten voidaan taata tasapuolinen kohtelu tiedekuntien, laitosten ja yksiköiden erilaisissa taloudellisissa tilanteissa. Jääkö osa yliopistolaisista heille kuuluvien suorituskorotusten ulkopuolelle, jollei heidän yksiköllään ole niihin varaa? Yhdeksi ratkai-

### YPJ-PALKAN MUODOSTUMINEN

- 1 Euromääräinen vaatiosta; on lähinnä teoreettinen
- 2 Euromääräinen vaatiosta + prosentuaalinen henkiosa; on yleisin
- 3 Euromääräinen vaatiosta + euromääräinen vaativuuslisä + prosentuaalinen henkiosa (15 - 20 prosenttia saa)
- 4 Euromääräinen vaatiosta + prosentuaalinen henkiosa + prosentuaalinen suorituskorotus (runsas 20 prosenttia)
- 5 Euromääräinen vaatiosta + euromääräinen vaativuuslisä + prosentuaalinen henkiosa + prosentuaalinen suorituskorotus (muutama prosentti)

*Lähde: Jorma Virkkala (Professoriliiton toiminnanjohtaja), alustus 19.11.2012.*

## ”Jääkö osa yliopistolaisista heille kuuluvien suorituskorotusten ulkopuolelle, jollei heidän yksiköllään ole niihin varaa?”

suksi esitettiin, että 0,7 prosentin järjestelyvara voitaisiin jakaa tiedekunnittain, jolloin joka alalla olisi sama lähtöpotti käytettävissään. Jakoperiaatteista keskustellaan yliopistokohtaisesti, sillä Laineen mukaan Elinkeinoelämän keskusliitosta on turha odottaa mitään yhtenäistä ohjeistusta.

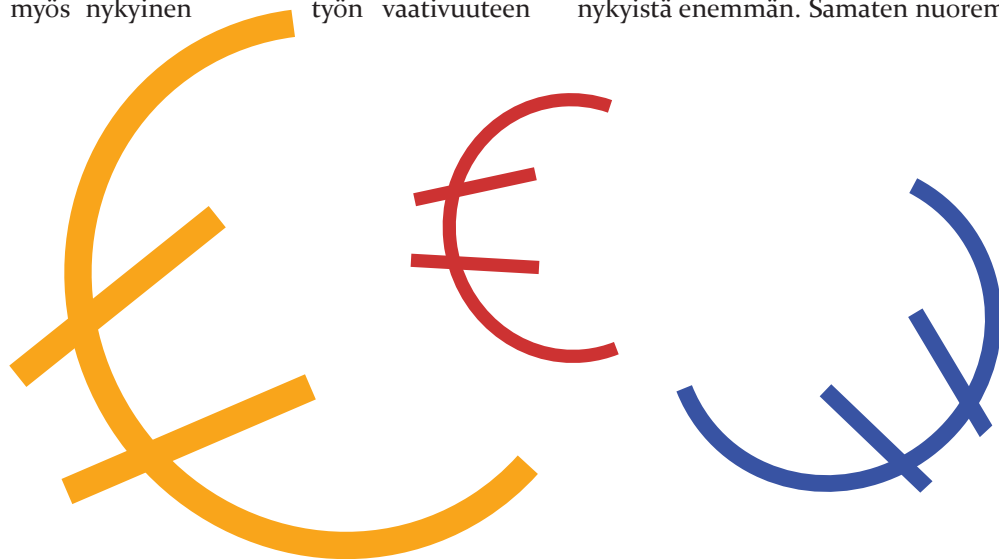
### PALKKAKEHITYKSEN SEURAAMINEN SAATTAA VAIKEUTUA

Kurssilla pohdittiin myös, kaivaako ay-liike maata omien jalkojensa alta, kun se suostuu suorituskorotuksien yleistymiseen. Yleiskorotuksissa ay-liike on mukana neuvottelemassa, kun taas henkilökohtaiset suorituskorotukset ovat työnantajan päätettävissä, eikä niitä tarvitse hyväksyttää arviointiryhmässä, jossa myös henkilöstö on edustettuna. Luottamusmiehet olivat huolissaan siitä, että työnantajapuoli (mm. EK) haluaa eroon yleiskorotuksista. Yliopistojen palkkausjärjestelmään ei kaivata enempää palkkatekijöitä. Päinvastoin: myös nykyinen työn vaativuuteen

perustuva vaati-korotus pitäisi saada viralliseksi vaati-luokittelun välitasoksi, jolloin sen myöntäminen edellyttäisi arviointiryhmän käsittelyä ja parantaisi palkkauksen läpinäkyvyyttä.

Tampereen yliopiston pääluottamusmies **Sinikka Torkkola** toi esiin, että mitä enemmän yliopiston palkkausjärjestelmään tulee pieniä seurattavia elementtejä, sitä enemmän tarvitaan luottamusmiesresursseja. Ongelmana on erityisesti yliopistoille tyypillinen suuri määräaikaisten määrä. ”Ei tämä porukka uskalla itselleen pyytää, ja siksi luottareiden pitäisi pystyä seuraamaan, miten palkat kehittyvät ja kenellä ne kehittyvät”.

**LUOPUMINEN ARVIINTITÄULUKOISTA VOI VAIKEUTTAA KOROTUKSEN PERUSTELEMISTA**  
Kun arvioinnin pohjaksi ei jatkossa enää ole kirjallisia taulukkoja, saattavat arvioitavan henkilökohtaiset ominaisuudet ja ”pärstäkeroin” vaikuttaa esimiehen antamaan arvioon nykyistä enemmän. Samaten nuorempien tut-



# ”Hyvänä puolena voi olla, että yliopistolaisten näkymätön työ yliopistoyhteisön ja yhteiskunnan eteen tulee näin näkyvämmäksi.”

kijoiden saattaa olla hankala kuvata ja perustella omaa suoriutumistaan.

## HENKI-LUOKKAA EI SAA LASKEA, JOS TEHTÄVÄ EI MUUTU

Vaati-luokan muutos korkeammaksi saattaa laskea henki-tasoa, mikäli tehtävä muuttuu. Esimerkiksi aloittelevan yliopistolehtorin suoriutuminen ei yleensä ole samaa tasoa kuin pidempään tehtävää hoitaneiden yliopistolehtoreiden. Sen sijaan jos tehtävä ei muutu, henki-tasoa ei saa laskea. Laine tulkitsi, että kun nuorempi tutkija saa vaati-luokan noston väitöskirjan edetessä, henki-tasoa ei saa laskea, koska tehtävä ei muutu. Kurssilla olleet luottamusmiehet toivoivatkin, että tämä periaate saataisiin kirjattua seuraavaan työehtosopimukseen.

## OVATKO OHJEISTUS JA TEKNIikka KUNNOSSA SUORIUTUMISARVIOINNIN MUUTOSTA VARTEN?

Laine toi esiin huolensa siitä, ehtivätkö yliopistot ohjeistaa esimiehet ja toteuttaa tekniset ratkaisut ennen kuin uuden menettelyn mukaiset arviointikeskustelut käynnistyvät helmi-maalikuussa 2013. Mahdollisten uusien työntekijöiden palkan määräytymistä varten uuden systeemin pitäisi periaatteessa olla pystyssä jo 1.1.2013. Koska kyse on rahasta, pitää myös Helsingin yliopistossa olla tarkkana, että uudesta suoritusarvioinnista on saatavilla riittävästi tietoa ja että pelisäännöt ovat selvillä. Esimerkiksi edellisestä vaativuuskorotuksesta ei ruohonjuuritasolle juuri tietoa tihkunut. Jos ei tiedä mahdollisuudesta korotukseen, ei voi sellaista pyytäkään.

## TYÖSUUNNITELMAN TEKOON KANNATTAA PANOSTAA

Ensi vuonna työsuunnitelmasta tulee palkan määräytymisen keskeinen asiakirja, johon henkilökohtaista suoriutumista peilataan. Ensi vuonna kannattaa siis työsuunnitelmaan kirjata huolellisesti myös mm. yliopistoyhteisölliset ja yhteiskunnalliset ansiot, tehtävät ja luottamustoimet. Hyvänä puolena voi olla, että yliopistolaisten näkymätön työ yliopistoyhteisön ja yhteiskunnan eteen tulee näin näkyvämmäksi. Toisaalta esimiehet saattavat kireiden taloudellisten resursien aikoina vaatia työntekijää vähentämään tehtäviä, jotka eivät liity opettamiseen tai tutkimiseen, mikä voi pitkällä tähtäimellä olla kardinaalivirhe sekä yliopiston että sen ulkopuolisen yhteiskunnan kannalta. Yliopistolaisten asiantuntijuus ja panos oman työpaikan, tieteen ja yhteiskunnan kehittämiseen on korvaamattoman tärkeä. Tämänkin tehtävän hoitamiseen tarvitaan aikaa. ●





# PIENTÄ PARANNUSTA APURAHATUTKIJOIDEN ASEMAAN

Jemima Repo

**SYKSYN AIKANA APURAHATUTKIJOIDEN** tilanne on ollut paljon esillä. Noin 700 yliopistolaista allekirjoitti apurahatutkijoiden asemaa koskevan avoimen kirjeen, joka jätettiin rehtorille 4. syyskuuta 2012. Apurahalla tutkivien tilanteesta keskusteltiin myös HYT:n järjestämässä Agora-tilaisuudessa. Tieteentekijöiden liitto valitsi vuoden 2012 tieteenteon esteeksi apurahatutkijoilta perittävät työhuonemaksut. Lokakuun lopussa Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunta järjesti *Raha etsii tiedettä* -seminaarin, jossa kuultiin näkemyksiä ja kokemuksia apuraharahoituksesta Saksasta, Ruotsista, suomalaisilta yliopistoilta ja säätiöiltä sekä apurahatutkijoilta itseltään.

Yliopistolaisten ponnistelu on tuottanut tulosta. Yliopiston hallitus päätti 10. lokakuuta uudesta vaalijohtosäännöstä, jonka mukaan vaalioikeutettuja ovat myös henkilöt, jotka 'yliopiston kanssa tehdyn sopimuksen perusteella harjoittavat päätoimisesti tutkimustyötä vähintään kuuden kuukauden ajan'. Tämä ajanjakso voi muodostua myös useista peräkkäisistä katkeamattomista sopimuskausista. Näin ollen Helsingin yliopiston seuraavissa vaaleissa suurin osa yliopiston apurahatutkijoista nähdään osana yliopistoyhteisöä ja he ovat siten vaalioikeutettuja.

Työhuonemaksujen perinnän suhteen ei kuitenkaan ole tapahtunut muutosta. Keskustakampuksella apurahatutkijoilta peritään edelleen työhuonemaksuja eli heidät rinnastetaan yksityishenkilöihin vaalijohtosäännön uudistuksesta huolimatta. Vuonna 2013 nousee julkaisujen painoarvo yliopiston rahoituksessa. Apurahatutkijat tuottavat TUHAT-tietokantaan kirjattavaa tutkimusta, josta yliopisto

hyötyy taloudellisesti. Kuitenkin he joutuvat maksamaan työhuonevuokraa. Edes Agora-tilaisuudessa ei selvinnyt, mitä lisäarvoa työhuonemaksut todella tuovat yliopistolle tai sen tutkijoille. ●



*Jemima Repo on HYT:n hallituksen jäsen ja toimii apurahatutkijana Helsingin yliopistossa.*

# TENK UUDISTI OHJEENSA HYVÄSTÄ TIETEELLISESTÄ KÄYTÄNNÖSTÄ

Tapani Kaakkuriniemi

**MARRASKUUSSA TUTKIMUSEETTINEN** neuvotelukunta julkisti uudet hyvän tieteellisen käytännön ohjeet. Edellinen vastaava paperi on vuodelta 2002. Uudistus katsottiin tarpeelliseksi, koska tiedemaailman kiristynvä kilpailu näyttää houkuttelevan tutkijoita käyttämään vilpillisiä keinoja oman roolinsa ja osaamisensa paisuttelemiseksi.

Tätä HTK-ohjetta noudatetaan Suomessa kaikilla tieteenaloilla ja sen vaikuttavuus perustuu tutkimusorganisaatioiden vapaaehtoiseen sitoutumiseen.

Ohjeessa moitittavat menettelyt on ensiseen tapaan jaettu kahteen kategoriaan, a) vilppiin ja b) piittaamattomuuteen hyvästä tieteellisestä käytännöstä.

Vilppi jaetaan neljään alakategoriaan.

- Sepittäminen (*fabrication*) eli tekaistujen havaintojen esittäminen
- Havaintojen vääristely (*falsification, misrepresentation*)
- Plagiointi (*plagiarism*) eli luvaton lainaaminen
- Anastaminen (*misappropriation*) eli toisen tekemän idean ottaminen omiin nimiin.

Piittaamattomuus hyvästä tieteellisestä käytännöstä ilmenee törkeinä laiminlyönteinä (*gross negligence*) ja holtittomuutena tutkimustyön eri vaiheissa. Sellaisia ovat:

- muiden tutkijoiden osuuden vähättely julkaisuissa
- tutkimustulosten tai käytettyjen menetelmien huolimaton ja siten harhaanjohtava raportointi
- tulosten ja tutkimusaineistojen puutteellinen kirjaaminen ja säilyttäminen

- samojen tulosten julkaiseminen useita kertoja näennäisesti uusina (eli niin sanottu itsensä plagiointi)
- tiedeyhteisön johtaminen muulla tavoin harhaan oman tutkimustyön suhteen.

Ohjeen mukaan tutkimushankkeessa tai -ryhmässä olisi sovittava ennen tutkimuksen aloittamista tai tutkijoiden rekrytointia kaikkien osapuolten – niin työnantajan, vastuullisen tutkijan (*principal investigator*) kuin ryhmän jäsenten – oikeudet, tekijyyttä koskevat periaatteet sekä vastuut ja velvollisuudet. Myös Helsingin yliopistossa esille tullessiin kiistoihin aineistojen säilyttämisestä ja käyttöoikeuksista otetaan ohjeessa kantaa.

Epäeettisten toimintatapojen määrittelyn lisäksi paperissa on menettelyohjeet hyvän tieteellisen käytännön loukkaamista koskevien epäilyjen käsittelemiseksi. Ohje löytyy osoitteesta <http://www.tenk.fi/>. ●

# KUULUMISIA TTL:N HISTORIAN PISIMMÄSTÄ LIITTOKOKOUKSESTA

Milja Saari

**MAAILMAN JA YLIOPISTOJEN** *talous huolestuttivat, nuoremmat tutkijat aktivoituivat ja liiton päätöksentekoon kaivattiin kehittämistä.*

Tieteentekijöiden liiton (TTL) liittokokous järjestettiin lauantaina 1.12.2012 Helsingissä. Liittokokouksen aluksi kuultiin Akavan yhteiskunta- ja talouspolitiikasta vastaavan johtaja **Pekka Piispanen** alustus, jossa hän käsitteli edunvalvonnan muuttuvaa kenttää.

Piispanen vertasi Suomen hallitusohjelmaan vaikuttamista työmarkkinakentän edunvalvonnassa neljän vuoden välein järjestettäviin olympialaisiin. Vuotuisia maailmanmestaruuskisoja taas vastaa valtion budjetista päättäminen. Hallitusohjelman ja budjettiriihien lisäksi vuodenvaihteen tienoille on auennut myös uusi poliittisen vaikuttamisen huippupaikka ("Suomen työmarkkinaedunvalvonnan mesta-

ruuskisat"), jolloin maailman ja Suomen taloutta tarkastellaan talousennusteiden valossa ja päätetään mahdollisista korjausliikkeistä. Työmarkkinakentän edunvalvonnassa on siis jatkuvasti oltava ajan hermolla ja valmiina vaikuttamaan.

Vilkkaan jatkokeskustelun aikana todettiin, että kurja taloudellinen tilanne, siihen liitetty julkisen sektorin leikkausten välttämättömyys ja esimerkiksi ICT-sektoriin tarvittavien lisäpanosten peräänkuuluttaminen edustavat vain yhtä, poliittisesti värittyä tulkintaa nykytilanteesta ja tulevaisuudesta. Erityisesti tieteentekijöiden suunnalta tarvitaan laajakatseisempaa, tieteelliseen tietoon perustuvaa keskustelua, koska Suomen tulevaisuutta suunnitellussa "kaikkia munia ei kannata laittaa yhteen koriin". Esimerkiksi ICT- ja peliosaamisen lisäksi Suomessa olisi paljon muitakin eri-





tyisosaamisen aloja, joita myös voitaisiin kehittää kansainväliseksi kilpailuvalteiksi (esim. muistisairauksien tutkimus). Lyhytjännitteinen talousajattelu ei sovi yliopistomaailmaan, jossa erityisosaamisen syntyminen edellyttää pitkäjänteistä koulutusta, opiskelua, opettamista, tutkimusta ja tutkimustulosten jakamista.

TTL:n puheenjohtaja ja HYT:n hallituksen jäsen **Tapani Kaakkuriniemi** avasi kokouksen puheenvuorolla yliopistojen rahakurimuksista. Näyttää pahasti siltä, että lupaukset yliopistoindeksistä eivät toteudu. On täysin mahdollinen kauhuskenaario, että vuoden 2012 yliopistoindeksin puolittaminen johtaa vuoden 2013 indeksin jäädytyksen kautta jäätyksen jatkumiseen vuonna 2014. Käytännössä tämä tarkoittaa pahimmillaan sitä, että yliopistot joutuvat rakenteellisen näivettämisen tielle: leikkauksia, säästöjä, rajauksia ja irtisanomisia. Kaakkuriniemi lainasi **Olof Palmea**: ”Politiikka on tahdon asia”. Tahdon asia on myös, saavatko luottamusmiehet käyttöönsä riittävän yksityiskohdalliset palkkatiedot, jotta palkkatasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta olisi mahdollista.

Kaakkuriniemi toi esiin huolensa myös yliopistojen esimiestyöskentelyn tasosta ja ehdotti reilun pelin sääntöjen laatimista yhteistoiminnassa ja niiden seurantamekanismien kehittämistä. Inspiraatiota voitaisiin hakea vaikka opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) uusista tutkimuseettisistä ohjeista, jotka liittyvät hyvään tieteelliseen käytäntöön ja sen loukkausten käsittelemiseen. Nämä ohjeet on laadittu yhdessä suomalaisen tiedeyhteisön kanssa. TENK:n ohjeista voit lukea lisää tämän lehden sivulta 12.

Liiton toiminnanjohtaja **Eeva Rantala** esiteli juuri valmistuneen kokonaistyöaikakyselyn

tuloksia. Kyselyn toteuttivat yhteistyössä Agronomiliitto, Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL, Metsänhoitajaliitto, Suomen Ekonomiliitto SEFE, Suomen Lakimiesliitto, Suomen Psykologiliitto, Tekniikan Akateemiset TEK, Tieteentekijöiden Liitto, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry ja Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL. Kyselyn tavoitteena oli mm. kartoittaa, missä määrin liittojen jäsenet ovat tyytyväisiä kokonaistyöaikajärjestelmään ja olisiko jäsenistössä halua siirtyä toimistotyöajan piiriin.

Suurin yksittäinen vastaajaryhmä oli Tieteentekijöiden liiton jäsenet (37 % vastaajista). Helsingin yliopiston henkilöstöä edusti vastaajista lähes joka neljäs. Reilu neljännes oli väitöskirjavaiheessa olevia tutkijoita.

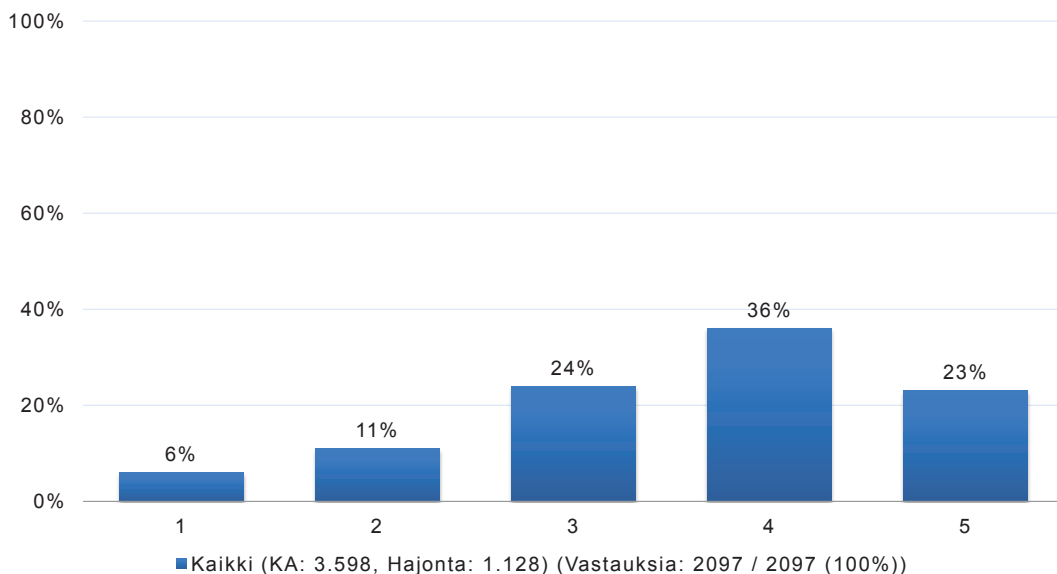
Vain 17 % vastanneista asettui skaalan krittiseen päähän eli heidän mielestään kokonaistyöaika ei ole toimiva järjestelmä. Vielä kuvaavampi tulos saatiin väitteellä: ”Jos olisi mahdollista, siirtäisitkö mieluummin noudattamaan säännöllistä työaika (36 tuntia ja 15 minuuttia viikossa)?”. Vastanneista 62 % vastasi ”ei”, 14 % ”kyllä” ja lähes joka neljäs (24 %) vastasi, ettei tiedä.

Sangen huolestuttavaa oli, että vastaajista noin 60 % koki, ettei työsuunnitelmasta ole heille hyötyä. Koska työsuunnitelman merkitys työstä suoriutumisen arvioinnissa korostuu jatkossa merkittävästi, olisi tärkeää muuttaa asenteita positiivisempaan suuntaan. Turhautumista voivat selittää myös seuraavat huomiot:

- 80 % vastaajista ilmoitti, ettei perhevapaata ole huomioitu työsuunnitelman laatimisessa tai sitä päivittämällä
- 52 % vastaajista ei ollut saanut ohjeistusta siitä, miten työsuunnitelmaa muutetaan
- 56 % vastaajista käyttää töihin enemmän kuin 1600 tuntia vuodessa.

## Onko kokonaistyöaika toimiva järjestelmä? Kaikki vastaajat

(1.0 = Ei ollenkaan, 5.0 = Toimii hyvin)



Lähde: Kokonaistyöaikayksely 2012

Varsinainen liittokokous käynnistyi toden teolla vasta kolme tuntia sen jälkeen, kun kokouspäivä oli aloitettu. Liittokokouksessa oli edustettuna 11 jäsenyhdistystä, 60 liittokokousedustajaa ja käytettävissä jäsenyhdistysten jäsenmäärän mukaan suhteutetut 108 ääntä. HYT:llä suurimpana yhdistyksenä oli käytettävissään 22 ääntä.

Liiton toimintasuunnitelma vuodelle 2013 herätti paljon keskustelua. Suunnitelmaan tehtiin joitakin muutoksia ja tarkennuksia. Nuorten tutkijoiden näkökulmaa pääsi paremmin esille. Lisäksi liittokokous evästi hallitusta suunnittelemaan liiton päätöksentekorakenteen kehittämistä.

Syysliittokokous valitsi vuodesta 2011 liittoa luotsanneen Tapani Kaakkuriniemen jatkamaan liiton johdossa myös seuraavan kaksivuotiskau-

den. Varapuheenjohtajiksi valittiin tutkijatohtori **Ulla Aatsinki** Tampereen yliopistosta ja lehtori **Eero Kuparinen** Turun yliopistosta. Tampereen yliopiston tieteentekijöiden eli TATTEn edellinen puheenjohtajistopaikka oli 1990-luvulla. Pitkäikäinen kolmikko Helsinki-Oulu-Turku muuttui näin troikaksi Helsinki-Tampere-Turku. Myös HYT:ssä seurataan innolla ja mielenkiinnolla, miten tämä muutos näkyy liiton toiminnassa vuonna 2013.

Historiallisen pitkä liittokokous loppui neljän paikkeilla. Kokousväki oli siihen mennessä keskustellut liiton toiminnasta, esittänyt kehitysehdotuksia ja äänestänyt puheenjohtajistosta kuuden tunnin ajan. Koolla oli mahtava porukka, jonka sitoutuminen ja into puolustaa tieteentekijöitä ja tieteen vapautta oli todella vahva – hienoa me! ●



# RAKAS JOULUPUKKI,

olemme olleet tänä vuonna aika kilttejä ja avuliaita. Joululahjatoivomuslistamme on tässä:

- ♥ pysyvä työpaikka
- ♥ työrauhaa
- ♥ työn iloa
- ♥ rahaa yliopiston perustyöhön kilpailutetun pätärahoituksen sijaan
- ♥ dekaanien vallan vähentäminen tiedekuntaneuvoston hyväksi

Lisäksi toivomme, että

- ♥ yliopisto ei tulevana armon vuonna 2013 tekisi ainoatakaan hallinnollista uudistusta, avausta tai selvitystä, vaan antaisi meidän opettajien ja tutkijoiden tehdä rauhassa omaa varsinaista työtämme edes yhden vuoden ajan
- ♥ autat yliopiston rehtoria ja henkilöstöjohtajaa sisäistämään ja ymmärtämään, että Helsingin yliopistossa käytössä oleva nimike tohtorikoulutettava on vähättelevä ja että se tulee pikimmiten korvata nimikkeellä nuorempi tutkija
- ♥ autat opetus- ja tutkimushenkilökuntaa laatimaan työsuunnitelmat niin, että niihin kirjataan kaikki työtehtävät ja niiden realistiset tuntiarviot, ja näiden lisäksi työsuunnitelmaan sisällytetään riittävästi aikaa tutkimukselle
- ♥ lisäisit jokaiseen työkuukauteen kaksi ylimääräistä päivää, jotka eivät näkyisi kenellekään muulle kuin minulle itselleni. Toisen noista näkymättömistä päivistä käyttäisin työpaikallani siihen, että laittaisin arjen kiireessä ympäriinsä leijumaan jääneet paperit kansioihin ja lukisin kaikkea sellaista työhön liittyvää mielenkiintoista, jolle ei muuten koskaan riitä aikaa. Eikä kukaan tietäisi tulla häiritsemään minua näkymättömään päivääni. Sinä toisena päivänä tekisin aivan mitä huvittaa ja varaisin sen näkymättömän yksityispäiväni kaikenlaiseen taatusti jonninjoutavaan – siihen elämän suolaan, joka auttaa taas jaksamaan arjessa.

Voisiko Joulupukki ystävällisesti vielä varmistaa, että

- ♥ keväällä 2013 käytävä suoriutumisen arviointikierros toteutuu niin, että työnantajakäytännöt ovat yhtenäiset ja työntekijöillä ja esimiehillä on riittävän samankaltainen tulkinta noista perusteista, jotta välttyään mielivallalta ja tarpeettomalta mielipahalta
- ♥ Suomen hallitus ei leikkaa tai jäädytä yliopistoindeksiä vuonna 2014
- ♥ apurahatutkijat pääsisivät olemaan taas tasavertaisia tutkimusyhteisönsä jäseniä
- ♥ työnantaja järjestää resursseja ja toimenpiteitä, jotta rekrytointikiellon kuormittamien muun henkilöstön edustajien jaksamisesta pidetään erityistä huolta.

Kiitos paljon jo etukäteen, ja terveisiä tontuille ja Joulumuorille!

*HYT:n hallitus*

PS. Jos siitä ei ole liikaa vaivaa, uudet tohvelit olisivat kanssa kivat.

HYT TOIVOTTAÄ KÄIKILLE JÄSENIILEN LÄMMINTÄ  
JOULUA JA HYVÄÄ UUTTA VUOTTA!

HYT ÖNSKÄR ÄLLÄ MEDLEMMÄR EN VARM JUL  
OCH ETT GOTT NYTT ÅR!

HUÄRT WISHES ÄLL ÄTS MEMBERS Ä WÄRM  
CHRISTMAS ÄND Ä HAPPY NEW YEAR!







TIEEENTEKIJÖIDEN LIITTO  
FORSKÄRFÖRBUNDET



KUTSU

Helsinki 10.1.2013

## Nuorten tutkijoiden klubi

Kulttuuritehdas Korjaamo, Korjaamon Vintti, Töölönkatu 51 a-b

12.15 LOUNAS

13.00 NÄKÖKULMIA NUORTEN TUTKIJOIDEN ARKEEN  
JA ASEMAN PARANTAMISEEN

- Tieteentekijöiden liiton nuorten tutkijoiden (NUTU) työryhmän tekemän kyselyn tuloksia

14.00 NUTU-KORJAAMO

- ideoita yliopistorattaiden voiteluun

15.00 TUOTEARVONTA

*Keypoints also in english!*

Nuorten  
*tutkijoiden*  
**KLUBI**

Helsinki 10.1.2013 klo 20-23

## Nuorten tutkijoiden yöklubi

Ravintola Piano, Rauhankatu 15, Helsinki

JAZZAHTAVAA PIANOMUSIIKKIA, LASSE HIRVI

STAND UP SHOW, RICH LYONS

TYÖSUHDEKLINIKKA

CLINIC FOR PROBLEMS IN THE WORKING ENVIRONMENT

(open floor for questions)

Järjestäjien lyhyt esittely

*Tarjoilua*

*Vapaata seurustelua ja verkostoitumista*

TUOTEARVONTA

Nuorten  
*tutkijoiden*  
**KLUBI**



Ilmoittautuminen viimeistään 3.1.2013:

[www.tieteentekijoidenliitto.fi/nuorettutkijat\\_ilmoittautuminen](http://www.tieteentekijoidenliitto.fi/nuorettutkijat_ilmoittautuminen)

Ole nopea, sillä paikkoja on rajoitetusti.

Seuraa myös [Facebook.com/nuorettutkijat](https://www.facebook.com/nuorettutkijat)