



HYT

HELSINGIN YLIOPISTON TIEEENTEKIJÄT
FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET
THE HELSINKI UNIVERSITY ASSOCIATION OF RESEARCHERS AND TEACHERS

Verksamhetsplan 2021

Prioriterade områden 2021:

- **Förbättring av visstidsanställdas, yngre forskares och stipendieforskares ställning**
HYT fortsätter sitt aktiva arbete för att förbättra situationen för forskare som befinner sig i en osäker ställning på arbetsmarknaden. HYT kräver att stipendieforskare och yngre forskare erkänns som fullvärdiga medlemmar av universitetsgemenskapen. HYT deltar 2021 i en arbetsgrupp som utvecklar arbetsförutsättningarna för stipendieforskare. Universitetsersättning ska inte debiteras av stipendieforskare.
- **Utveckling och etablering av god samarbetskultur**
HYT deltar i utvecklingen av samarbetet och strävar efter att göra personalens röst hörd på alla nivåer inom förvaltningen. Förverkligandet av närdemokrati inom arbetsamfundet bör tryggas. Möjligheterna att påverka i frågor som gäller genomförandet av det egna arbetet bör garanteras för samtliga medlemmar i arbetsgemenskapen.
- **Uppföljning av undervisningsuppdragets kvalitet och omfattning**
Alla som arbetar med undervisningsinriktade arbetsuppgifter ska garanteras en tillräckligt stor del av arbetstiden för forskning och perioder helt fria från undervisning. Arbetsmängden för onlineundervisning som blivit vanligare i och med coronaviruspandemin ska beaktas vid förverkligandet av undervisningen. Den undervisande personalen ska få tydliga och enhetliga riktlinjer för detta av arbetsgivaren. Ökningar av antalet studenter ska motsvaras av resursallokering för undervisning och administration. Timundervisning ska inte ske utan finansiell ersättning.
- **Beaktande av internationella medlemmar i verksamheten**
HYT strävar efter att förbättra möjligheterna att påverka beslutsfattandet vid universitetet även för medlemmar i personalen med ett annat modersmål än finska eller svenska. HYT ordnar evenemang för de internationella medlemmarna i personalen och strävar efter att öka medvetenheten bland dem om exempelvis frågor som gäller fackföreningsverksamhet och arbetslöshetsskydd. HYT kräver att universitetets internationella stödtjänster ordnas på ett meningsfullt och åtkomligt sätt.

1. Förbättring av visstidsanställdas, yngre forskares och stipendieforskares ställning

HYT arbetar för att forskare med kompletterande finansiering och stipendieforskare integreras ännu bättre än idag i universitetets arbetsgemenskap och att planerlig karriärutveckling möjliggörs för dem. HYT kräver att samtliga stipendieforskare ska bemötas likvärdigt i vardagen vid universitetet och att även visstidsanställda forskare och stipendieforskare ska erkännas som medlemmar i arbetsgemenskapen och få introduktion i arbetet vid universitetet. Praxisen ska vara enhetlig vid alla fakulteter. Stipendieforskare ska genuint inkluderas i beslutsfattande som omfattar dem, såsom planeringen av lokallösningar.

HYT kräver ändamålsenliga arbetsutrymmen för både anställda forskare och stipendieforskare som arbetar vid universitetet. I och med coronaviruspandemin krävs satsningar på arbetsergonomi och utrustning från arbetsgivarens sida. Alla stipendieforskare ska ha möjlighet att använda arbetslokalerna på universitetet och ha möjlighet att vara medlemmar i forskningsgemenskapen. HYT motsätter sig debitering av universitetsersättning.

Rätten till familjeledigheter för andra forskare än forskare med fast anställning har varierat enligt fakultet vid universitetet. Rätten till familjeledigheter ska erkännas inom hela universitet oberoende av forskningsarbetets karaktär. Ett centralt krav från HYT:s sida är att alla anställda vid universitetet ska behandlas likvärdigt. HYT stöder praxis där såväl föräldraledighet som vårdledighet förlänger en visstidsanställd forskares anställning med motsvarande tid.

HYT arbetar för att tidsbundna anställningar ska omvandlas till fasta anställningar för alla föreningens medlemmar och alla grupper av anställda. Man bör ingripa vid tidsbundna anställningar utan grund och de tidsbundna anställningarna ska åtminstone vara lika långa som de projekt som man har kännedom om. Då det gäller så kallade naturliga tidsbundna anställningar (t.ex. vikariat, tidsbundet undervisningsarbete eller avhandlingsarbete) ska platserna tillsättas för hela verksamhetsperioden. Hänvisningar till osäker finansiering eller total avsaknad av finansiering är inte godtagbara grunder för tidsbunden anställning, om arbetsuppgifterna i övrigt är fortgående.

Den europeiska stadgan för forskare och riktlinjerna för rekrytering av forskare förpliktigar arbetsgivare och finansiärer att erkänna forskare i alla skeden av karriären som professionella forskare. De ska behandlas därefter. Detta förutsätter att det finns ändamålsenliga förutsättningar för avhandlingsforskning. Finansiering för fyra år åt gången ska tryggas för unga forskare i början av karriären (inkl. platser vid forskarskolor och stipendieforskare samt forskare som arbetar inom projekt) och de ska få tillräckligt med högklassig handledning för sitt avhandlingsarbete.

HYT arbetar för att göra Forskarförbundets anvisningar om rättigheter och skyldigheter i anslutning till handledning av doktorander kända. HYT kräver att benämningen tohtorikoulutettava (doktorand, Doctoral Student) ersätts med väitöskirjatutkija (Doctoral Candidate på engelska, medan det svenska doktorand fungerar bra i sin nuvarande form) eller nuorempi tutkija (yngre forskare, Early-Stage Researcher) i enlighet med Forskarförbundets och EU:s rekommendation.

2. Utveckling och etablering av god samarbetskultur

HYT för en nära dialog med ledningen för Helsingfors universitet och främjar god personalpolitisk praxis vid universitetet. Dessa mål förverkligas genom huvudförtroendemännens regelbundna möten med universitetets personalledning och möten mellan ledningen för HYT och universitetets ledning. En långsiktig personalpolitik är rätt sätt att uppnå en sund personalsammansättning. I sin verksamhet satsar HYT på att upprätthålla goda samarbetsrelationer med universitetets personaladministration och rektorat. Medlemmar i HYT deltar i arbetarskyddskommissioner och fakultetsråd på campus. HYT deltar aktivt i förtroendemannaverksamheten tillsammans med de övriga personalorganisationerna.

HYT informerar regelbundet om förtroendemannafrågor på sin webbplats, i sin blogg och i kanaler i sociala medier. HYT främjar öppenhet inom universitetsgemenskapen och kräver mer omfattande rättigheter för förtroendemän att få information om tidsbundna anställningar. Huvudförtroendemännen ska även ha tillgång till löneuppgifter. Dessa uppgifter ska vara statistikförda enligt befattning och kön. HYT förhåller sig kritiskt till utökande av lokala avtal, om man inte märkbart förbättrar möjligheterna för personalens representanter att inneha förtroendemannauppdrag.

HYT kräver att personalen innefattas i planeringen av förändringar som gäller arbetet, såsom lokalanvändning. Personalen ska informeras om planerna i ett tillräckligt tidigt skede och garanteras möjlighet att bedöma effekterna av lösningar och föreslå alternativ. Arbetets karaktär och de varierande arbetsuppgifterna för medlemmarna i personalen ska beaktas vid planeringen av ändringar.

HYT kräver att introduktionen av anställda förbättras. Vid introduktionen ska arbetsgivaren fästa särskild uppmärksamhet vid introduktionen av anställda som nyligen flyttat till Finland. Vid introduktionen ska man klargöra lönesystemet, den anställdas rättigheter samt personalorganisationsförhållanden och förtroendemannaverksamhet.

3. Undervisningsuppdragets kvalitet och omfattning

HYT har som mål att antalet undervisningstimmar för universitetslektorer och universitetslärare begränsas, så att var och en har en realistisk möjlighet att utöva forskning. Universitetslektorer och universitetslärare ska inte som idag användas som "undervisningsmaskiner", utan även de ska ges möjlighet att forska. Detta sker inte om man kräver att en anställd ska ha 394 kontaktundervisningstimmar per år, vilket fastställs som maximalt timantal i skyddsklausulen i kollektivavtalet.

Anställda med undervisningsinriktade uppgifter ska garanteras att minst 30 procent av den årliga arbetstiden på 1612 timmar tillfaller forskning. Forskningstiden ska vara tillräckligt lång och det ska finnas undervisningsfria perioder tillräckligt ofta, så att alla lärare har en verklig möjlighet att forska. Lärarnas rätt till semester ska tryggas, även om undervisningen under sommaren utökas jämfört med nuläget. HYT motsätter sig användningen av en undervisningsskyldighet på 455 årstimmar inom

universitetsundervisningen. Universitetets fast anställda lärarkår ska behandlas jämligt och lönegrunderna ska vara de samma enligt beteckning.

Vid planeringen av karriärmodeller vid universitetet ska man följa principen om att "alla forskar och alla undervisar". HYT följer upp förverkligandet av karriärmodellen för universitetslektorer. Kriterierna för karriäravancemang ska vara sådana att de är möjliga att uppfylla.

HYT övervakar att lärarnas rättigheter och förmåner inte försämras och att mängden undervisning inte utökas. HYT kräver fortsättningsvis att lärarna kan bestämma om tidpunkten och innehållet för sin undervisning. Arbetsmängden för onlineundervisningen som utökats på grund av pandemin ska beaktas och vid behov ska förverkligandet av arbetsplanerna granskas. Mängden undervisningsarbete ska vara rimlig.

I enlighet med rekommendationen i kollektivavtalet kan högst 5 procent av den totala arbetstiden för doktorander tillfalla undervisning, det vill säga 81 timmar per år. I den här arbetstiden ska utöver undervisningstillfället beredning av undervisningen och bedömning av studieprestationer ingå. HYT kräver att denna tolkning även förs in i universitets dokument och anvisningarna för arbetsplaner. Undervisning som ges av en doktorand ska stödja fullgörandet av avhandlingen och ha koppling till forskningens teman samt ge den yngre forskaren behörighet för sin akademiska karriär.

4. Medlemskommunikation

HYT:s kommunikationsgrupp fortsätter arbeta aktivt i enlighet med sin kommunikationsstrategi. Kommunikationsgruppen utvecklar och producerar innehåll för föreningens webbplats och blogg och skapar nya sätt att informera och hålla kontakt med medlemmarna. På sin webbplats samlar HYT information som hjälper medlemmarna att hitta de tjänster de behöver. HYT gör anvisningar och rekommendationer utarbetade av förbundet och dess arbetsgrupper kända inom universitetsgemenskapen.

HYT delar information på sin webbplats och i sociala medier. I kommunikationen beaktas svenskspråkiga och engelskspråkiga medlemmar genom att en del av materialet även publiceras på dessa språk. Internationella medlemmar erbjuds möjlighet att komma med i verksamheten, exempelvis genom att informera om möten och evenemang även på engelska.

HYT arrangerar evenemang och rekreationstillfällen i anslutning till intressebevakning. HYT upprätthåller samtal om vetenskap, utbildning och universitetspolitik bland annat genom att ordna Agora-tillställningar där medlemmarna har möjlighet att diskutera frågor med ledningen för universitetet. Då man arrangerar evenemang beaktas gällande begränsningar för smittsamma sjukdomar.

7.12.2020

I föreningens styrelse ingår en ansvarig för internationella ärenden och en grupp för internationella ärenden. Ungefär en gång per termin ordnas evenemang för internationella medlemmar i enlighet med en modell som startade 2016. Till evenemangen bjuder man även in externa talare för att berätta om anställdas rättigheter och intressebevakning. Möjligheterna att delta för internationella medlemmar förbättras även genom att vid behov ordna informell tolkning vid HYT:s möten.

Vid alla evenemang som ordnas av HYT beaktas medlemsrekrytering. Man delar ut föreningens broschyrer och annan information om HYT och Forskarförbundet.

7.12.2020

-