

UPJ  
ja virkarakenteen  
kehittäminen

UPJ-tilanne  
huhtikuussa 2005

UUSI STRATEGIA SUKUPUOLTEN  
TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI  
KIELI + JOHTAMINEN = KAPULAKIELI

JÄSENLEHTI 2/2005

---

---

# Sisällys

UPJ ja virkarakenteen kehittäminen	3
UPJ-tilanne huhtikuussa 2005	6
Uusi strategia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi	9
Muutoksia yhdistyksen hallituksessa	11
Kieli + johtaminen = kapulakieli	13
Kutsu kevätkokoukseen	15

---

# UPJ ja virkarakenteen kehittäminen

Näinä päivinä on hyvin vaikeata saada ajatukset pois uudesta palkkausjärjestelmästä eli UPJ:stä. Tämän toimintavuoden aikana upj on keskeinen teema HYT:n toiminnassa. Myös virkarakenneasiat nousevat esiin, sillä Suomen yliopistojen rehtorien neuvosto on julkaissut paperin, jossa käsitellään yliopistojen opetus- ja tutkimusvirkoja. Tämä esitys on esitelty *Acatiimi*-lehdessä (2/2005).

## Neljä tasoa

Rehtorineuvoston esityksen taustalla on ”nykyistä vakaamman, selkeämmän ja ennustettavamman urakehitysmallin luominen suomalaisiin yliopistoihin”. Myös opetus- ja tutkimusvirkojen nimikkeiden kirjo on Suomen yliopistoissa suuri, joten olisi hyvä saada yhtenäinen käytäntö näihinkin. Esityksessä on neljä tasoa, ja yliopettajan, lehtorin, apulaisopettajan, yliassistentin ja assistentin virat esitetään poistettavaksi.

1. TASO: tohtorikoulutettava, yliopisto-opettaja, tutkija. Nimitys määräajaksi.
2. TASO: tohtoriassistentti, yliopistotutkija. Nimitys määräajaksi.
3. TASO: yliopistonlehtori, kliininen opettaja, opettava tutkija, vanhempi tutkija. Nimitys pääsääntöisesti pysyvästi tai määräajaksi perustellen.
4. TASO: professori. Nimitys pysyvästi tai määräajaksi perustellen. Tutkimusjohtaja. Nimitys pääsääntöisesti määräajaksi.

Jatkokoulutusvaihe omine virkoineen on kehittynyt tutkijakoulujen tullessa kuvaan mukaan. Tutkijakoululaisille ja heihin rinnastettaville esitetään tohtorikoulutettavan nimikettä. On odotettavissa, että nimikkeistä syntyy vilkas keskustelu. Tohtorikoulutettavan rinnalle esitetään tutkijan virkoja, joissa päätehtävä on tutkimustyö mutta sen rinnalla

---

myös osallistuminen opetukseen ja mahdollisesti oman jatkotutkinnon tekemiseen. Yliopisto-opettajan virka olisi opetusvirka aineissa, joissa väittelemine on harvinaista.

Esityksessä erottuu post doc -vaihe selkeämmin kuin Helsingin yliopiston mallissa. Nimike tohtoriassistentti on kuitenkin otettu Helsingin mallista. Enemmän tutkimuspainotteinen virka on yliopistotutkija. HY ottikin tämän nimikkeen käyttöön, kun se päätti varata lisärahoitusta post doc -vaiheelle.

Yliopiston keskitason opetusvirat edellyttävät yleensä tohtorin tutkintoa. Esitys tasolla 3 noudattaa Helsingin yliopiston mallia, mutta nimikkeisiin on lisätty teknillisissä yliopistoissa esiintyvät opettavan tutkijan ja vanhemman tutkijan nimikkeet.

Professoriliitossa ollaan reagoitu siihen, että professoritasolla esiintyy myös nimike tutkimusjohtaja. Esitys voidaan tulkita niinkin, että halutaan korostaa, miten yliopiston opetus- ja tutkimusvirat muodostavat kokonaisuuden. Tehtäviin kuuluu nimikkeestä riippumatta sekä opetusta että tutkimusta.

## Nimikkeiden määrää syytä karsia

Nimikkeiden osalta esitys edustaa jonkinlaista kompromissia. Eri yliopistoissa on ollut erilaisia pyrkimyksiä nimikkeiden osalta, ja esityksessä on yritetty löytää yhteinen nimittäjä. Minusta olisi kuitenkin syytä karsia nimikkeiden määrää. Karsimistehtävä on vaikea, mutta keskustelu siitä on aloitettava. Tieteentekijöiden liitossa on jo vuosia keskusteltu jatkokoulutettavan ja keskikategorian opettajan nimikkeestä. Antero Puhakka esittää *Acatiimi*-lehdessä (2/2005) nimikkeet *tutkijakoulutettava – tutkijatohtori – tutkijadosentti*.

Yliopistonlehtorin nimike on vakiintumassa ja veikkaan, että se säilyy jatkossakin. Dosenttilaitos on myös vakiintunut, ja dosentin pätevyyttä voidaan hyödyntää urakehityksessä. Rehtorineuvoston esityksen rivien välistä voidaan lukea, että se tukee urakehitystä, ja urakehityksen paalukohdissa tarvitaan selviä pätevyysmittareita. Sellaisina toimivat tohtorin tutkinto ja dosentin pätevyys.

---

## Palkkaus määräytyy tehtävänkuvauksen perusteella

Työtehtävät korostuvat UPJ:ssä. Palkkaus määräytyy tehtävänkuvauksen perusteella. Tullaanko jatkossa hakemaan henkilöitä tietyn tason opetus- tai tutkimustehtävään tai näiden tukitehtävään vai haetaanko henkilöitä virkaan, jonka palkkaus on tietyn tason mukainen?

Oletan, että virkanimikkeet säilyvät, ja siksi on tärkeä pohtia virkarakenteen kehittämistä. Tutkija-nimike on hyvin yleinen, ja palkkaus voi opetushenkilöstön vaatavuustasokartalla vaihdella yhdestä kymmeneen. Muun henkilöstön kehikolla vaihteluväli on yhtä laaja.

On syytä saada selkeys tutkija-nimikkeen käytölle. Voidaanko rehtorineuvoston esityksestä lukea, että se on varattu vaatavuustaso 1:lle sijoitetun tutkijan tehtävälle?

*Björn Fant*

## NETTIKYSELY UPJ:STÄ

Tieteentekijöiden liitto avaa viikolla 16 nettikyselyn, jolla kartoitetaan jäsenistön kokemuksia ja näkemyksiä uuden palkkausjärjestelmän toteuttamisesta yliopistoissa.

Kysymykset koskevat mm. arviointijärjestelmää, tutkijoiden sijoittelua, annettua koulutusta, ohjeistuksen selkeyttä, kehityskeskusteluja ja prosessin vaikutusta työilmapiiriin. Kyselyssä kartoitetaan puutteita, ongelmia ja mahdollisia painostustoimenpiteitä, joita on voinut esiintyä esimerkiksi vaatavuustasoon sijoittelussa.

Yhteisen edun nimissä toivomme, että mahdollisimman moni HYT:n jäsenistä kävisi vastaamassa kyselyyn, joka löytyy osoitteesta: <http://www.tieteentekijoidenliitto.fi/>

## UPJ-tilanne huhtikuussa 2005

Professori Heikki Patomäen avoin kirje Helsingin yliopiston rehtorille on viritänyt vilkkaan keskustelun. Patomäen rehtori Niiniluodolle 21.3.05 luovuttama adressi UPJ-hankkeen lopettamisesta oli kerännyt noin 1000 allekirjoitusta etupäässä yliopiston opettaja- ja tutkijakunnasta. Adressissa on kuusi kohtaa, enkä lähden referoimaan niitä kaikkia, mutta haluan yleisesti kommentoida adressia ja syntyynyttä protestiliikettä.

### Kompromissien summa

On ymmärrettävää, että protesteja syntyy UPJ:n toteutusvaiheessa. Vasta tässä vaiheessa työntekijät ovat päässeet kunnolla tutustumaan uuteen palkkausjärjestelmään. Neuvotteluvaiheessa oli tietoa järjestelmän rungosta, mutta ei sen kaikista yksityiskohdista. Luottamusmiehille järjestetyillä kursseilla näytettiin silloin työn alla olevia ”salaisia papereita” eli neuvottelun silloista vaihetta kuvaavaa materiaalia.

Neuvotteluissa JUKO sai läpi kantansa, että opettajien ja muun henkilöstön järjestelmät erotettiin toisistaan. Yhtenä perustelun tähän on, että yliopiston erityistehtäviä voidaan määrittellä opetus- ja tutkimushenkilöstölle muttei yhtä tarkasti muulle henkilöstölle. JUKO olisi halunnut myös, että Helsingin yliopistossa toteutunut akateemisen pätevyyden arviointijärjestelmää olisi voitu hyödyntää myös uudessa palkkausjärjestelmässä. Ministeriön edustajat eivät voineet suostua tähän.

UPJ-neuvotteluissa ovat edustettuina järjestöpuolelta JUKOn lisäksi SAK ja STTK. Työnantajan edustajat tulevat OPM:sta ja eri yliopistoista. Taustalla toimii hyvin voimakkaasti Valtion työmarkkinalaitos. On ymmärrettävää, ettei yksittäisen liiton ajamat linjaukset aina voi mennä läpi neuvottelussa, jossa on monta tahtoa. Ratkaisu muodostuu usein monesta kompromissista.

Todettakoon, että Työmarkkinalaitoksen johtaja Teuvo Metsäpelto osallistui Arpeenumissa 21.3. järjestettyyn avoimeen tilaisuuteen. On

---

valitettavaa, että vuorovaikutus Työmarkkinalaitoksen edustajien ja järjestäjien välillä oli heikko kyseisessä tilaisuudessa.

## Johtamisen väline

Uudessa palkkausjärjestelmässä esimies-alaissuhde näyttelee suurta osaa. Työntekijä tekee tehtäväkuvauksensa ja ehdottaa tehtävälle sopivan tason ennen neuvottelua. Tai sitten tason määrittäminen tehdään lähiesimieskeskustelussa tai sen jälkeen. Käytäntö on tässä vaihdellut. Suoritetun kyselyn mukaan näiden käytäntöjen välinen suhde on fifty-fifty. On väitetty ettei upj:n soveltama esimies-alaissuhde sovi yliopistolle ja että se olisi jopa ristiriidassa akateemisen vapauden kanssa.

Johtajuus näyttelee suurta osaa uudessa palkkausjärjestelmässä. UPJ on johtamisen väline, sillä palkkaus määräytyy suoriutumisen perusteella. Sopiiko vahva johtamisjärjestelmä huonosti yliopistolle? Sanoisin, ettei välttämättä. Me toimimme asiantuntijaorganisaatiossa ja asiantuntijaorganisaatiotakin pitää johtaa. Johtaminen on osittainen erilaista kuin teollisuuslaitoksessa, mutta toimintaa ja resursseja pitää koordinoita.

Voidaan myös toivoa, että päätöksien määrää voidaan vähentää hyvin hoidetussa organisaatiossa. Minun ihannemallissani projektityöntekijät ovat laitoksen eikä projektin palveluksessa. Tämäntyyppinen järjestelmä edellyttää johtajuutta. Kieltämättä voi syntyä jännityksiä, kun professorikollegat toimivat vuorotellen lähiesimiehinä toisilleen. Voidaanko järjestelmä kehittää näiltä osin?

Minun mielestäni vertaisryhmäarviointi voisi hyvin sopia meille. VAATI- ja HENKI-osan määritykset voidaan tehdä pienessä ryhmässä, jossa on laitoksen, tiedekunnan ja henkilöstöjärjestön edustaja ja pohjana työntekijän ansiot (portfolio) ja palkkaehdotus. On huomattava, että tällainen järjestelmä on ristiriidassa UPJ:n kanssa, jossa neuvottelu tapahtuu työntekijä-lähiesimiespohjalta.

UPJ:stä on sovittu keskustason neuvotteluissa. Paikallistasolla meillä ei ole oikeuksia lähteä poikkeamaan sovitusta järjestelmästä. Järjestelmään voidaan tehdä muutoksia ja niitä tullaankin tekemään

saadun palautteen ja saatujen kokemusten perusteella. Tässä vaiheessa ei tietenkään voida ennakoida, millaisia muutokset tulevat olemaan.

## Ammattiliitot ottavat kantaa syksyllä

Voidaanko upj-prosessi pysäyttää ja voiko Helsingin yliopisto hypätä siitä pois? UPJ-prosessi etenee, vaikka joku yliopisto jäisikin pois. UPJ-hankkeeseen on luvattu vähän lisärahaa (n. 2,5%) ja sitä ilman jää, jos luopuu hankkeesta. Vaikka luvattu lisärahoitus on pieni, ollaan melko yleisesti sitä mieltä, että UPJ:n ulkopuolelle jääminen merkitsee taloudellisesti huonompaan asemaan joutumista.

Kaikki yliopistot ovat tällä hetkellä samassa rahoitusjärjestelmässä, ja valtiovalta pyrkii varmaan siihen, että ne myös jatkossa ovat samassa. Ajan henkeen kuuluu kuitenkin erityyppisiä yksityistämisyarkkimyksiä. Ei ole poissuljettua, että meillä joskus tulevaisuudessa olisi yksityisiä yliopistoja. Näissä ei tietenkään olisi valtion palkkoja.

Minun näkemykseni on, että UPJ etenee sovitun aikataulun mukaisesti kaikista protesteista huolimatta. Huhtikuun aikana yliopiston arviointiryhmät tekevät työnsä. Arviointiryhmät valmistelevat työnantajan päätöstä työntekijöiden vaativuustasoista. Toukokuun aikana tehdään kalibrointeja OPM-tasolla ja tämän jälkeen, joskus kesäkuussa, kaikkien tasot ovat julkisia. Kesän aikana neuvotellaan, ja syyskuun 15. päivä syntyy työnantaja ehdotus tasojen hinnoittelusta.

Syksyn neuvotteluissa ammattiliittojen keskusjärjestöt ottavat kantaa uuteen palkkausjärjestelmään. Vasta siinä vaiheessa nähdään, syntykö sopimus vai ei.

*Björn Fant*



---

## Uusi strategia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi

Tieteentekijöiden liiton uusi strategia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi liitossa ja liiton toimintaympäristössä on laadittu työväliseksi liiton sisäiseen käyttöön liiton oman tasa-arvotoiminnan ja edunvalvonnan kehittämiseksi. Toisaalta strategialla pyritään myös tukemaan sitä tasa-arvotyötä, jota tehdään liiton toimintaympäristön eri organisaatioissa. Strategian taustalla on vuodesta 1987 voimassa ollut naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetty laki, joka on juuri uudistettu. Lain tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Yksi liiton visioita vuodelle 2010 on, että tieteentekijällä on mahdollisuus sekä perhe-elämään että tieteelliseen työhön urakehityksen vaikeutumatta. Vaikka tasa-arvolaki kieltää perheellisyteen liittyvän syrjinnän, tarvitaan tässä kuten muissakin tasa-arvoon liittyvissä epäkohdissa ennen kaikkea rakenteisiin ja asenteisiin kohdistuvia muutoksia ongelmien poistamiseksi.

Toinen keskeinen visio on, että sukupuolten välinen palkkatasa-arvo on toteutunut vuoteen 2010 mennessä. Uuden lain myötä tulisi tasa-arvosuunnitelmiin sisällyttää myös palkkauksellisen tasa-arvon kehittämissuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman yhtenä tarkoituksena on osaltaan vähentää segregatiota ja samalla edistää samapalkkaisuutta. Uudet palkkausjärjestelmät tilastoidaan myös sukupuolen mukaan, mikä tulee helpottamaan sukupuolivaikutuksen arviointia.

Uusi palkkausjärjestelmä -prosessi on kaikesta viimeaikaisesta turbulenssista huolimatta siirtynyt vaiheeseen, jossa arviointiryhmien jäsenet käsittelevät tuhansia lomakkeita. UPJ hengen mukaista olisi nyt, että arviointiryhmän jäsenet kiinnittäisivät tasokuvauksissa huomiota sukupuolivaikutukseen. Esimerkit Ruotsista, jossa UPJ on jo vanha juttu, osoittavat, että ennekuin naiset oppivat olemaan vähättelemättä osaamisiaan, he sijoittuivat kartoissa ja kehikoissa mieskollegoitaan huonommin. Nyt tilanne on tässä suhteessa tasa-arvoisempi.

Silti naisten tavoite ”sama palkka ja puoli valtaa” on vielä kaukana

Ruotsissakin, jossa jo pitkään on puhuttu feministipuolueen perustamisesta. Huhtikuun ensimmäisellä viikolla saimme lukea, että askel tätä tavoitetta kohti otettiin perustamalla puolue Feministiska initiativet (Fi). Puolueella, jonka toiminta keskittyy vain yhden kysymyksen ympärille, on kuitenkin nähdäkseni se riski, että tasa-arvokysymykset marginalisoituvat sen sijaan, että ne integroituisivat yhä syvemmälle muuhun toimintaan.

Tieteentekijöiden liiton strategia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi pyrkii kiinnittämään jäsenistön huomion tasa-arvokysymyksiin ja integroimaan ne osaksi muuta edunvalvontaa. Strategialla myötävaikutetaan toivottavasti sukupuolisensitiivisyyteen ja siihen, että sukupuolten välinen tasa-arvo huomioidaan entistä paremmin kaikessa liiton toiminnassa niin, että vuonna 2010 voimme todeta Tieteentekijöiden liiton olevan jäsenistön aktiivinen ja asiantunteva edunvalvoja myös tasa-arvokysymyksissä.

### ***Ragna Rönnholm***

Tasa-arvotyöryhmän jäseniä olivat Ragna Rönnholm (pj.), Liisa Husu, Pekka Rantanen, Tuula Tolppi ja Johanna Valenius.

---

## Muutoksia yhdistyksen hallituksessa

Helsingin yliopiston tieteentekijät valitsi ylimääräisessä vuosikokouksessaan 15.2.2005 yhdistyksen uudeksi puheenjohtajaksi yliopistonlehtori, dosentti Björn Fantin. Hän on myös HYT:n pääluottamusmies.

Yhdistyksen sihteerinä jatkaa yliopistonlehtori Ragna Rönnholm, joka valittiin nyt myös varapuheenjohtajaksi. Hän on myös Tieteentekijöiden liiton varapuheenjohtaja. Pirkko Lehtonen jatkaa edelleen yhdistyksen taloudenhoitajana. Tiedotusvastaavana jatkaa kotimaisen kirjallisuuden yliopistonlehtori Juhani Sipilä.

### Hallituksen kokoonpano vuodelle 2005:

**PUHEENJOHTAJA: Björn Fant** (Fysikaalisten tieteiden laitos)

**SIHTEERI, VARAPUHEENJOHTAJA: Ragna Rönnholm** (Bio- ja ympäristötieteiden laitos)

*Varajäsen: Heino Vänskä* (Bio- ja ympäristötieteiden laitos)

**TIEDOTUSVASTAAVA: Juhani Sipilä** (Suomen kielen ja kotimaisen kirjallisuuden laitos)

*Varajäsen: Eija Stark* (Kulttuurien tutkimuksen laitos)

**TALOUDENHOITAJA: Pirkko Lehtonen** (Ekologian ja systematiikan laitos)

### Muut hallituksen jäsenet:

**Outi Alanko-Kahiluoto** (Taiteiden tutkimuksen laitos)

*Varajäsen: Tuula Niskanen* (Bio- ja ympäristötieteiden laitos)

**Arto Miettinen** (Geologian laitos)

*Varajäsen: Anu Kaakinen* (Geologian laitos)

**Matti Kaikkonen** (Peruseläinlääketieteen laitos)

*Varajäsen: Irmeli Happonen* (Kliinisen eläinlääketieteen laitos)

**Miia Leinonen** (Käytännöllisen teologian laitos)

*Varajäsen: Risto Uro* (Eksegetiikan laitos)

**Päivi Ekholm** (Soveltavan kemian ja mikrobiologian laitos)

*Varajäsen: Leena-Maija Åberg-Reinke* (Kielikeskus)

**Timo Saarinen** (Bio- ja ympäristötieteiden laitos)

*Varajäsen: Mervi Naakka-Korhonen* (Kulttuurien tutkimuksen laitos)

**Ritva Kivikkokangas-Sandgren** (Maantieteen laitos)

*Varajäsen: Sari Lindblom-Yläne* (Kasvatustieteen laitos)

**Tapani Kaakkuriniemi** (Aleksanteri-instituutti)

*Varajäsen: Pirjo Nikula-Ijäs* (Bio- ja ympäristötieteiden laitos)

**Katarina Koskiranta** (Kulttuurien tutkimuksen laitos)

*Varajäsen: Jorma Harju* (Tähtitieteen laitos)

## Päivitä jäsentietosi

Ilmoita HYT:n toimistoon Maria Ilveskivelle ([hytieteentekijat@helsinki.fi](mailto:hytieteentekijat@helsinki.fi), puh. 191 44621), jos olet muuttanut tai jos virka- tai työsuhteessasi on tapahtunut muutos.

Mikäli sähköpostisi on jotain muuta kuin [etunimi.sukunimi@helsinki.fi](mailto:etunimi.sukunimi@helsinki.fi), niin ilmoitathan siitä toimistolle. Tämä siksi, että saadaan tehostetuksi tiedotusta.

Ilmoita myös, kun oppiarvosi muuttuu. Edunvalvonta on helpompaa, jos tiedot jäsenistöstä ovat täsmälliset ja ajantasaiset.

## Kieli + johtaminen = kapulakieli

■ Palkkaus on nyt ”uudistettu”. Sen ydin voidaan tiivistää kahteen periaatteeseen:

a) Meidän jokaisen on ansaittava palkkamme työyhteisössä joka päivä, muuten ei palkasta ole toivoa.

b) Meitä arvioidaan, me arvioimme ja me itsearvioimme. Palkan määrä perustuu näistä neuvotteluista saatuun sormituntumaan ja vaikutelmaan.

Jos joku kysyy syytä tähän, hänelle vastataan, että näin täytyy tehdä. Ellei tehtäisi, emme pysyisi ajan hengessä ja vauhdissa mukana. Saksan keisarikunnan perintö, palkkaluokat, ovat tuottaneet kiusallisen tasa-arvoisen palkkajärjestelmän. Se sopii vain institutionaalisen taloustieteen luutuneisiin skeemoihin. Mehän elämme uusklassisen talousajattelun ja yltiöliberalismin virrassa. Siinä eläminen vaatii eriarvoisuutta. Jos kaikki saavat samaa palkkaa samasta työstä, niin eihän kukaan voi innostua tekemään hyvää työtä. Uusia Stahanoveja ei tällä menolla synny.

Uusklassinen talousajattelu tuo kansantalouteen uutta vaurautta, jota ei ole ennen nähty. On glamouria, on kulutusta, muskeliveneitä, turboja – siis kaikkea sitä, mitä moderni mies ja nainen alitajuisesti on huonoinakin aikoina halunnut. Rikkaus tosin ”kertyy pienelle vähemmistölle, ei edes prosentille, vaan prosentille prosentista”, kuten Juha Siltala puhuu.

■ Tämän UPJ-myllerryksen keskellä tulin epähuomiossa käyneeksi kirjakaupassa. En isossa oligopolikaupassa, vaan pienessä, tosin monikansallisen firman omistamassa. Myyjä laittoi juuri hyllyyn pieniä kirjasia, joita katsahdin tarkemmin. Kirjoittaja ranskalainen taloustieteilijä Corinne Maier, pokkarissa sivuja runsaat 120. Otsikko: Tervetuloa laiskuus. Taidosta ja välttämättömyydestä tehdä työssä mahdollisimman vähän. Olin myyty, kirja oli ostettu saman tien, epähuomiossa.

Tämä Maier kirjoittaa tarkoituksellisen rääväsuisesti siitä, miten toimihenkilön pitää suhtautua työhönsä. Paljon tästä sopii myös yliopistoon, vaikka kirjoittaja kieltääkin kirjansa soveltumisen julkisyhteisöihin. Pääperiaate on vanha neuvostoliittolainen periaate: kun kerran firma on maksavinaan minulle palkkaa, niin mitäpä minä? Olen siis tekevinäni sille työtä.

Maierin irvailee kieltä, jolla meitä työelämässä hallitaan, samoin

kuin tämän kielen takana kumisevaan ontouteen. Lisäksi Ranskassa ontoilla englanninkielisillä termeillä herkutteleminen tuo oman hauskuuslisänsä. Meillä Suomessahan englanti on jo toinen kotimainen manager-kieli.

Kirjanen perustuu ranskalaisen liikemaailman kokemuksiin, mutta yllättävän paljon siitä soveltuu meidänkin työyhteisöihimme. Esimerkiksi ministeriön konsultilta tilaamassa atk-suunnitelmassa kerrotaan no man's kielellä: 'Strateginen taso koostuu globaalisten informaatiojärjestelmien integraation realisaatiosta heterogeenisesti distribuoitujen alajärjestelmien puitteissa.'

Kun joku sanoo: 'Teen coachin kanssa merging projectin follow-upia ja tsekkaan downsizingia', se tarkoittaa, että tyyppi jakelee potkuja, lähettää henkilöstöään between jobs -tilaan.

■ Yliopistoa moititaan johtamisen puutteesta. Kuitenkin UPI tuo managerit 'esimiesten' tilalle. Puhe 'lähiesimiehistä' on vain johtamispaketin sokerikuorrutus. Maierin mukaan ranskalainen managerijohtaja (ei siis leader-/Führer-johtaja) omaksuu ystävällisen puuhamiehen, kaverin ja jopa terapeutin roolin. "Kerran tai kahdesti vuodessa jokainen palkansaaja tekee 'tilannearvion', ja näiden arvioiden perusteella tehdään sitten 'kokonaisarviointi', Kun palkansaajille on annettu oikeus arvostella sekä itseään että toisiaan, miten he voisivat muodostaa yhteisen rintaman ylempiään vastaan?" Manageri on myös 'joukkueenjohtaja', 'katalysaattori', 'visionääri' ja miksei myös 'hengen puhaltaja'.

Maieria mukaillen voisi sanoa: Jatkuvan vallankumouksen kulttuuri, jonka innoittajia ovat olleet ABB:n, General Electricin ja IBM:n kaltaiset yritysryppäät, on yliopistolle samaa kuin Kiinan kulttuurivallankumous politiikalle: unelma loputtomasta muutoksesta, joka on kuitenkin pelkkää harhaa. Mao Zedong ällistyi. Meillä sekoitetaan pakka uudelleen ja kyseenalaistetaan kaikki, jotta voidaan torjua kankeus ja estää vakiintuneiden asemien luutumaa – tosin ilman että menetetään miljoonia ihmishenkiä.

Tervetuloa siis laiskuus!

*Stepan Gagarin*

## KUTSU KEVÄTKOKOUKSEEN

**Helsingin yliopiston tieteentekijät ry:n sääntömääräinen kevätkokous pidetään torstaina 28.4.2005 kello 17.00. Paikka: Viiniravintola GUSTUS & VERA, Fabianinkatu 37.**

Esityslista:

1. Kokouksen avaus.
2. Valitaan kokoukselle puheenjohtaja ja sihteeri.
3. Valitaan pöytäkirjantarkastajat.
4. Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.
5. Hyväksytään kokouksen työjärjestys.
6. Käsitellään toimintakertomus vuodelta 2004.
7. Esitetään tilinpäätös ja tilintarkastajien lausunto.
8. Vahvistetaan tilinpäätös ja myönnetään vastuuvapaus tilivelvollisille tai päätetään niistä toimenpiteistä, joihin tilinpäätös antaa aihetta.
9. Käsitellään muut asiat, joista on tehty kirjallinen ilmoitus hallitukselle vähintään viisi päivää ennen kevätkokousta.

Tarjoilua!

**TERVETULOA!**

**HELSINGIN YLIOPISTON TIETEENKIJÄT  
FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET**

Postiosoite: PL 26, 00014 HELSINGIN YLIOPISTO  
Käyntiosoite: Teollisuuskatu 23 A, 3. krs  
Puhelin: (09) 191 44621  
Sähköposti: [hy-tieteentekijat@helsinki.fi](mailto:hy-tieteentekijat@helsinki.fi)  
Kotisivu: [www.helsinki.fi/jarj/hyt](http://www.helsinki.fi/jarj/hyt)

Toimistossa on puhelinpäivystys torstaisin klo 15–17;  
muuna aikana voit jättää viestin puhelinvastaajaan  
tai lähettää sähköpostia – sinuun otetaan yhteyttä.  
Voit myös kääntyä oman luottamusmiehesi  
tai alla mainittujen henkilöiden puoleen:

Puheenjohtaja ja pääluottamusmies:  
BJÖRN FANT  
puh. 191 50619, 050 500 3280, sähköposti: [bjorn.fant@helsinki.fi](mailto:bjorn.fant@helsinki.fi)

Sihteeri ja varapuheenjohtaja:  
RAGNA RÖNNHOLM  
puh. 191 59024, sähköposti: [ragna.ronnholm@helsinki.fi](mailto:ragna.ronnholm@helsinki.fi)

Toimistos sihteeri:  
MARIA ILVESKIVI, puh. 191 44621