

Vuosi 2014 meni vaihtelevissa merkeissä

Vuotta leimasivat yliopistoilla yt-neuvottelut. Kysymyksiä herättävät perinteisten työaika-asioiden ja määräaikaisuuksien lisäksi tekijänoikeusasiat.

Kulunut vuosi on ollut monelle yliopistoissa työskentelevälle vaikea ja osalla pitkäaikainenkin suhde yliopistoon on päätynyt. Halua jatkaa olisi varmaan ollut. Monessa yliopistossa yt-neuvottelujen tuloksena on runsaasti työsuhteita päätynyt tai annettu päättyä eri tavoin. Uusimatta jätetyt määräaikaisuudet eivät näy samalla tavalla kun irtisanotut työsuhteet tai eläköitymiset. Oma vahva osaaminen ja toimiminen ns. ydinosaamisalueella ja vahva rahoitus eivät takaa jatkoa omalle tutkimukselle. Tämä mielikuva syntyy, kun kuuntelee palautetta eri yliopistoilta.

Määräaikaisuuksia on edelleenkin liikaa ja myös heiveröisin perustein. Joskus tuntuu siltä, että tarkoituksella suositaan lyhyitä määräaikaisuuksia, vaikka niiden sisäinen kuormittava vaikutus hallinnollisesti on merkittävä. Epätietoisuus omasta jatkosta ei ole paras mahdollinen kannustin huipputulosten metsästykseseen. On myös epäeettistä jättää ilmoittamatta työsuhteen päättymisestä tai jatkumisesta määräaikaisuuden tarkarajan lähestyessä.

Vaikka laki ei erikseen vaadi irtisanomaan päättyvää määräaikaisuutta, on silti hyvän johtamistavan mukaista olla yhteydessä omaan alaiseen ja kertoa mitä jatkolta voi odottaa. Määräaikainen voi silloin pahimmassa tilanteessa ryhtyä muuhun työnhakuun ajoissa ja pitää ansaitsemansa vapaat. Monen määräaikaisen osalta on myös ollut käytäntönä, että uusi määräaikainen sopimus on annettu vasta työn jatkuttua edellisen määräaikaisuuden päättymisen jälkeen. Joskus pohdin mitä tapahtuisi, jos määräaikainen pitäisi vapaansa ja haakeutuisi uuteen työhön, koska ei tiedä saada jatkaa eikä asiaa ole otettu puheeksi, vaikka projektit ja opetus ovat kesken.

Juhlapuheet ja teot ristiriidassa

Uutisista ja lehdistä saamme toistuvasti lukea siitä, miten Suomi saadaan nousuun korkealaatuisella koulutuksella ja innovoinnilla. Eurojen ja yt-neuvottelujen valossa ei usko tähän aina riittä. Hyvä ja laadukas koulutus edellyttää panostusta myös opetus- ja tutkimushenkilökuntaan sekä tukitoimintoihin. Innovointiin tarvitaan paitsi rahoitusta myös riittävää liikkumatilaa uusien ideoiden tutkimiseen ja kokeilemiseen.

Sisältö

- 1 Vuosi 2014 meni vaihtelevissa merkeissä
- 2 Tulevan hallituksen ohjelma antaa suuntaa työmarkkinaratkaisulle
- 2 Uudenlainen kuormitus vaatii työsuojelua
- 4 Liikkeen luovutus ja työsuhteen ehdot
- 5 Laboratorioinsinööri on akateeminen sekatyömies
- 6 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

Taloudellisia panostuksia on parannettava kautta linjan. Osansa voisi tuoda laajempi yhteistyö infrastruktuuriin ja osaamisen hyödyntämisestä myös yli yliopistorajojen.

Kuluneen vuoden aikana ihmiset ovat olleet myös runsain määrin yhteydessä omiin työsuhteisiinsa liittyvissä asioissa. Kestoihihiita ovat edelleen määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamiset ja kokonaistyöaika. Kokonaistyöajassa monia ihmetyttää työajan tosiasiallinen seuranta ja jonkinlainen pakko olla yliopistolla työpaikallaan. Uudempina asiana ovat esille nousseet IPR- ja tekijänoikeusasiat. Kovin kaavamaiset ja jäykät käytännöt ovat poikineet runsaasti yhteydenottoja.

Kaikesta huolimatta vuosi 2014 on menossa loppuaan kohden. Vuoteen on varmasti sisällynyt myös paljon onnistumisia ja huippuhetkiä. Epäkohdat on korjattava ja toivoa sopii, että vuonna 2015 näemme enemmän hyviä asioita ja vähemmän ikäviä.

■ Daniel Valtakari

Asiamies, yliopistosektori

Tekniikan Akateemiset TEK, Yliote-julkaisun toimittaja

Tulevan hallituksen ohjelma antaa suuntaa työmarkkinaratkaisulle

JUKOn eri sektoreiden neuvottelutavoitteiden valmisteleminen jatkuu. Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti työmarkkinakeskusjärjestöt neuvottelevat toisen sopimusjakson (1.2.2016 - 31.1.2017) 15.6.2015 mennessä. Neuvottelutavoitteiden valmistelemisella varaudutaan siihen mahdolliseen tilanteeseen, että työmarkkinakeskusjärjestöjen neuvottelujen yhteydessä käydään alakohtaisia työehtosopimusneuvotteluita.

Taloudellisesta tilanteesta johtuen JUKOn eri sektoreiden neuvottelutavoitteissa pääosaan nousevat muutosturvaan liittyvät elementit. Erilaisten työllistymistä tukevien toimen-

piteiden aktiivisempi edistäminen ja aktiivisen uudelleen- koulutuksen kehittäminen voivat olla tällaisia tavoitteita.

Tällä hetkellä näyttää siltä, että työmarkkinakeskusjärjestöt aloittavat neuvottelut vasta sitten, kun maalla on uusi hallitus ja hallitusohjelman ydinkohdat ovat tiedossa. Esimerkiksi hallituksen veropoliittisilla linjauksilla on keskeinen merkitys tulevassa työmarkkinaratkaisussa. Jonkinlaista liikehdintää neuvottelurintamalla tapahtunee toukokuussa.

■ Vesa Laine

Neuvottelupäällikkö
JUKO, yliopistosektori



Uudenlainen kuormitus vaatii työsuojelua

Yliopistotyössä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä uhkaavat työn kuormitustekijät ovat muuttuneet viime vuosina. Yliopistolaisia kuormittavat kiire, informaatiotulva sekä jatkuvat kehitymis- ja muutospaineet. Työsuojelulla voidaan parantaa työyhteisön hyvinvointia ja tuloksellisuutta.

Uudenlaisen kuormituksen hallintaan ei ole aina riittävästi keinoja tai osaamista. Työterveyslaitoksen tutkimuksen (2013) mukaan puutteellisen työhyvinvoinnin kustannukset vuonna 2010 olivat Suomessa jo 41 miljardia euroa eli työsuojelutoiminnan tarve ei ole vähentynyt.

Akavalta keinoja parempaan työelämään

Akavan mukaan asiantuntijatyön työsuojelu on usein vaatimattomaa, vaikka työn kuormittavuus on lisääntynyt. Työnantaja

ei esimerkiksi aina ole selvillä henkilöstön tilasta tai hyödynnä olemassaolevia tietoja. Paineen sietäminen vaihtelee yksilöittäin, mikä vaikeuttaa tilanteen hallintaa. Akavan Ihmisen kokoista työelämää -asiakirjassa esitetään tutkittuun tietoon pohjautuvia lainsäädännöllisiä ratkaisuja ja työsuojeluvalvontaan liittyviä työpaikkakohtaisia keinoja.

Akavan mukaan kaikilla henkilöstöryhmillä on oltava oikeus työsuojeluun ja mahdollisuus valita heitä edustava työsuojeluvaltuutettu. Yliopistossakin olisi tärkeää olla työsuojeluvaltuutettu eri henkilöstöryhmille. Työn kuormittavuus- ja riskitekijät ovat osin erilaisia, mikä tulisi huomioida ➔



→ työsuojelutoiminnassa. Työnantajan tulisi varmistaa että työnantajan edustajilla, kuten työsuojelupäälliköillä, on tarvittava koulutus sekä asianmukaiset toimintaedellytykset ja -valtuudet. Myös työsuojeluvaltuutettujen on saatava tarvittavaa ajantasaista koulutusta.

Tiedätkö oman työsuojeluvaltuutettusi?

Työsuojelun yhteistoiminta työpaikoilla perustuu lainsäädäntöön ja työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin. Työsuojeluun liittyviä määräyksiä on työturvallisuuslaissa sekä ns. työsuojelun valvontalaissa. Ensimmäinen velvoittaa työnantajan ja työntekijät ylläpitämään ja kehittämään työturvallisuutta ja työterveyttä työpaikoilla. Jälkimmäisessä määritellään muun muassa yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita sekä työsuojeluvaltuutetun, työsuojelupäällikön ja työsuojelutoimikunnan asettamista ja tehtäviä.

Työsuojeluvaaleissa työntekijät, joiden työyhteisössä on vähintään 10 työntekijää, valitsevat edustajikseen työpaikoille työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua sekä vähintään 20 työntekijän työpaikoilla työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen lisäjäsenet. Työsuojeluvaltuutettu on työsuojelutoimikunnan jäsen ja työnantaja nimeää edustajansa työsuojelutoimikuntaan.

Työsuojeluhenkilöstöä tulee siis lain mukaan olla yliopistossasi, tiedätkö kuka on sinun työsuojeluvaltuutettusi? Työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on lain mukaan oikeus valita erikseen omat edustajansa työsuojeluyhteistoimintaan, pitäisikö mielestäsi myös akavalaisella asiantuntija- ja esimieshenkilöstöllä olla sama oikeus?

Työsuojeluvaalit tulossa?

Työsuojeluvaaleihin liittyvät säännökset on kirjattu työsuojelun valvontalakiin. Vaaleista ja työsuojelun yhteistoiminnasta saat lisätietoa esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen sivuilta.

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö valitaan työntekijöiden järjestämällä vaalilla. Henkilöstön toimikausi määräytyy kalenterivuositain. Toimikausi on kaksi kalenterivuotta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti työpaikan työsuojelutoimikunnassa ole sovittu pidemmästä toimikaudesta.

Työsuojeluvaltuutettujen ja – varavaltuutettujen vaalin ajankohdasta ja järjestelyistä tulee sopia etukäteen työnantajan kanssa. Työnantajan tulee antaa vaalien järjestäjien käyttöön luettelo yliopistolla työskentelevistä työntekijöistä. Toimeenpanosta ja toteutuksesta huolehtivat henkilöstön

edustajat. Kaikki yliopiston työsuhteessa olevat työntekijät saavat asettaa ehdokkaita ja asettua ehdokkaiksi. Heillä kaikilla on myös äänioikeus.

Työnantajan edustajana toimivan työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä toimenpiteisiin työsuojelun yhteistoiminnan järjestämiseksi yliopistolla. Yliopistolla sovitaan yhteistoimintatyöpaikka, jonka puitteissa toiminta toteutetaan. Yhteistoimintatyöpaikka voi käsittää yliopiston yhden tai useamman toimipisteen tai yksikön.

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen sekä toimikunnan jäsenten tiedot työsuojeluhenkilörekisteriin. Ilmoitus tulee tehdä myös jos henkilöt jatkavat samoissa tehtävissä kuin edeltäneellä toimikaudella.

Mitä hyötyä on työsuojeluvaltuutetusta?

Työsuojeluyhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asioihin. Työsuojeluhenkilöstön keskeisiä tehtäviä on arvioida työympäristöä, tunnistaa häiriöitä ja oireita sekä tehdä esimiehille ehdotuksia niiden poistamiseksi. Myös henkilöstön tulee olla aloitteellista vaarojen ennaltaehkäisemiseksi ja ratkaisujen kehittämiseksi.

Työsuojelutoiminnassa käsitellään työntekijöiden fyysistä ja henkistä turvallisuutta ja terveyttä koskevia asioita (esimerkiksi työpaikan tapaturmavaarat ja niiden torjunta, työn ergonomia ja työn henkinen kuormittavuus). Toimintaan kuuluvat työkykyyn ja turvallisuuteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja – ohjelmat, työn järjestelyyn ja mitoittamiseen liittyvät asiat sekä opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen toteutustapa ja seuranta. Toimivalla työsuojelun yhteistoiminnalla on siis mahdollista parantaa merkittävästi turvallisuutta myös yliopistoissa.

Työsuojeluhenkilöstön positiivisen toiminnan vaikutukset ulottuvat parhaimmillaan hyvin laajalle alueelle. Kun työsuojelu toimii hyvin, vaikutukset näkyvät työntekijöiden hyvinvoinnissa ja sitä kautta yliopistonkin tuottavuudessa. Työtä ei tarvitse myöskään tehdä yksin. Varsinkin kehittäjäsuuntautuneet työsuojeluvaltuutetut voivat innostaa laajemmin yliopiston henkilöstöä osallistumaan. Näin he voivat yhteistyössä (työsuojelu) henkilöstön ja työnantajan kanssa nostaa henkilöstön hyvinvoinnin lisäksi koko yliopiston kilpailukykyä ja tuloksellisuutta.

■ Sonja Mikkola

Asiamies

Akavan Erityisalat



Liikkeen luovutus ja työsuhteen ehdot

Jatkuvat uudelleenorganisoinnit ovat olleet jo pidempään arkipäivää julkisella sektorilla ja ne ovat tulleet tutuiksi myös yliopistoissa. Eniten palvelussuhteisiin liittyviä kysymyksiä herättävät tilanteet, joissa työntekijöitä siirtyy kokonaan uuden työnantajan palvelukseen uudelleenorganisoinnin seurauksena.

Viime aikoina yliopistoista on siirtynyt erilaisia toimintoja niin valtion (esimerkiksi Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI:n perustaminen) kuin myös yksityisten yritysten (esimerkiksi toimintojen siirto Aalto-yliopistosta Aalto University Executive Education Oy:lle) hoidettavaksi. Vastaavasti toki yliopistot ovat myös olleet vastaanottavana tahona. Esimerkiksi vuoden 2015 alussa aikaisemmin valtion virastoina toimineet Kuluttajatutkimuskeskus ja Oikeuspoliittinen instituutti siirtyvät osaksi Helsingin yliopistoa.

Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen luovutuksessa

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10§:ssä säädetään niin sanotusta liikkeen luovutuksesta. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Mikäli edellä mainittu liikkeen luovutuksen kriteerit täyttyvät, työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja

on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Liikkeen luovutus ei voi olla irtisanomisen peruste

Peruslähdekohtana on edellä todetulla tavalla palvelussuhteen sovittujen ehtojen säilyminen entisellään liikkeen luovutuksessa. Liikkeen luovutus ei sinänsä vaadi esimerkiksi työntekijän voimassa olevan työ sopimuksen uusimista. Jos uuden työnantajan kanssa tehdään uusi työ sopimusasiakirja, täytyy tämän tapahtua yhteisymmärryksessä sopien. Liikkeen luovutus ei myös itsessään voi olla perusteena palvelussuhteen myöhemmälle päättämiselle.

Liikkeen luovutustilanteessa luovutuksen saaja on sidottu siihen työehtosopimukseen, johon luovuttaja oli sidottu siihen saakka, kunnes työehtosopimuskausi päättyy. Voimassa olevan työehtosopimuskauden jälkeen työnantaja voi alkaa soveltamaan sitä työehtosopimusta, jota hän soveltaa muiden vastaavien työntekijöiden työsuhteissa. Yliopistojen työehtosopimus on tällä hetkellä voimassa 31.1.2017 saakka, joten mahdollisissa yliopistohenkilöstöä koskevissa liikkeen luovutuksissa tämä määräaika tulee ottaa huomioon.

■ Petri Toiviainen

Neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



Laboratorioinsinööri on akateeminen sekatyömies

Laboratorioinsinööri voi olla yliopiston urajärjestelmän dinosaur, mutta muuntautumiskykyinen sellainen.

Ihmistä, joka ei aamulla tiedä mitä päivä tuo tullessaan, voitaneen kutsua moniosaajaksi tai sekatyömieheksi. Olen vuosien varrella kertonut eri ihmisille mitä teen työssäni. Olen huomannut, että työni monipuolisuus on vain lisääntynyt. Liekö taustalla sitten yliopiston kansainvälistymistä, rahoituksen muuntumista tai tuntemani palo uusiin haasteisiin. Yksi tekijä on varmasti yliopistossa vallitseva Uuden Tiedon Etsimisen Tarve.

Kiinnostus autoihin veti Otaniemeen

Työskentelen yli-insinöörinä Aalto-yliopiston Insinöörیتieteiden korkeakoulun Koneenrakennustekniikan laitoksella, jossa on 12 professoria ja yhteensä noin 130 työntekijää. Tutkimustoiminta on laitoksella monipuolista, vuodessa valmistuu noin 100 diplomi-insinööriä ja useita tohtoreita. Heidän työllistymisnäkömängsä ovat hyvin vahvat. Laitos on muodostettu pitkien perinteiden laboratorioista, joista yksi oli Auto- ja työkonetekniikan laboratorio. Juuri autotekniikka sai minut Otaniemeen syksyllä 1990. Tekniikka ja erityisesti autot olivat harrastukseni pienestä pitäen. Lukion opinto -ohjaus auttoi löytämään useita vastauksia kysymykseeni "Missä voin lukea autotekniikkaa?" Otaniemi tuntui niistä siltä oikealta. Harrastuksesta tuli siis ammatti, mikä on jälkikäteen ajatellen vällan mainio juttu.

Laboratorio-insinöörinä aloitin keväällä 1998, se oli virka silloin. Viime vuosina olen joskus kokenut, että me laboratorioinsinöörit olemme hiukan dinosauruksia nykyisessä yliopistomaailmassa ja uusissa urajärjestelmissä. Tiedän kuitenkin, että käytännön ja teorian välissä olevan teknisen asiantuntijuuden rooli ja sen merkitys koko yliopiston toiminnalle on olemassa. Sitä ei tosin aina ole ollut viime vuosina helppo nähdä urapolkujen tienviittoja luotaessa. Tämä on ymmärrettävää, sillä yliopistouudistuksessa meillä kaikilla on ollut kädet niin täynnä työtä. Minusta on hyvä, että jotain vanhaa on jätetty ennalleen. Vanha viisaushan on, jos jokin ei ole rikki, älä korjaa sitä. Tulevaisuudessa työnkuvat tulevat muuttumaan. Pyydän kaikilta aktiivista otetta ammattikuntamme kehittämiseen.

Osallistava opetus vaatii ohjausta ja uudenlaisia tiloja

Työnkuvassani keskeistä on ollut ja on edelleen opetuksen ja tutkimustyön tekninen tukeminen. Lisäksi ovat kaikki ne työt, jotka eivät kuulu kenenkään muun toimenkuvaan. Kuulemma tällaista työnkuvaa ei tulisi kenelläkään olla, mutta yllätyksiä tulee koko ajan. On tärkeää, että laitoksilla on ihmisiä jotka voivat ottaa hoitaakseen yllättäviä asioita, jotka jäisivät muuten kuormittamaan tutkijoiden, professorien tai laitosjohtajan kalentereita pitkäksikin aikaa. Työnkuvassa on toki labrainssien perinteistä työtä, eli pitää laitteistot ja mitarit toiminnassa.

Opiskelijoiden rooli työssäni on lisääntynyt koko ajan ja uskon sen kehityksen jatkuvan. Opettamista ja oppimista vartenhan me yliopistossa olemme. Kun osallistava opetus hands-on -projekteina korvaa luennointia, tarvitaan uuden tyyppisiä tiloja, käytänteitä ja enemmän ohjausta. Epäilen, että myös joustoa työajoissa. Joskushan ohjaus voi olla vain kuuntelua ja kysymysten esittämistä, mutta se vasta aikaa vaatiikin.

Opiskelijoiden, tutkimuslaitteiden ja rahoituksen kanssa työskentely tuo mukanaan myös tärkeää suhdeverkostoa. Laboratorioinsinööri tuntee alansa yrityksiä, niiden henkiloöstöä sekä tutkimustarpeita – myös niitä luottamuksellisia todellisia haasteita. Tämä laajentaa rahoituksen hakemisen osaamista. Työvoimaneuvonta ei ole ollut kirjattuna työnkuvaani, mutta työnantajan ja työntekijän linkittäminen on säännöllisesti toistuva prosessi. Yritysyhteistyö on ollut myös keskeinen ammatillisen uusiutumisen reitti.

Luottamusmiehen tehtävä on näköalapaikka

Yliopistojen yli- ja laboratorioinsinöörit YLI ry hyväksyi 30-vuotiskokouksessaan viime vuonna uudet säännöt, joissa perinteisen toimenkuvan korvaa määritelmä yliopistojen palvelu- ja tukitehtävissä toimivasta teknisestä asiantuntijasta tai esimiehestä. Uusi nimi on Tekniikan asiantuntijat yliopistoissa TAY-TSU ry.

Viime vuosien aikana olen etsinyt tietä opiskeluaikojen innostuksen pariin eli osallistumaan laajemmin yhteisten asioiden hoitoon. Kilta, kerhot ja ylioppilaskunta tarjosivat mahdollisuuden haastaa ja kehittää omaa ➔

→ osaamistaan opiskeluaikana ja tunnustan olevani edelleen tarvittaessa mukana opiskelijatoiminnassa. Viimeisen viiden vuoden aikana olen yhä enemmän ollut mukana myös luottamusmiestoiminnassa. Nyt olen JUKOn alueluottamusmiehenä Insinööritieteiden korkeakoulussa ja varapääluottamusmiehenä Aallossa. Nämä mahdollisuudet tarjoavat näköalaa mutta vaativat avarakatseisuutta; muutos ei ole helppoa kenellekään. Muutoksen aikaansaaminen ja hyväksyminen vaativat kuuntelemista usein enemmän kuin haluamme myöntää. Toivoinkin meille kaikille mahdollisuuksia pysähtyä kuuntelemaan muita ja miettimään itseämme. Se auttaa muutoksissa.

Uuden Tiedon Etsimisen Tarve voi ilmentyä myös erilaisina organisatorisina harjoituksina ja opetuksellisinä kokeiluina. Minusta niille on tilaus ja tarve.

Aalto-yliopisto on kuin täyden mittakaavan laboratorio-koee. Se muodostui kolmesta organisaatiosta ja ihmisistä, joilla on eri koulutus- ja kulttuuritaustat. Toimintatapojen muutosta tällaisessa ympäristössä on mahdotonta ennakoida tai simuloida insinöörimäisesti. Organisaation kehittäminen on kokeellista toimintaa. Välillä pitää ottaa takapakkia ja kokeilla uudestaan.

Kokeellisessa toiminnassa tulee pitää maltti mielessä, mutta jos haluamme aidosti uutta, niin erilaisia laboratorioita tarvitaan. Ja silloin tarvitaan laboratorioinsinöörejä sekä tutkimuksessa että opetuksessa.

■ Panu Sainio

Yli-insinööri, TKL

Aalto-yliopiston Koneenrakennustekniikan laitos

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

Mari Raininko, asiamies
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi



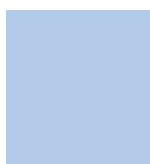
Akavan Erityisalat

Sonja Mikkola, asiamies
puh. 020 1235 368, 040 662 0601
sonja.mikkola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Maija Arvonen, asiamies
puh. 050 543 3651
maija.arvonen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi



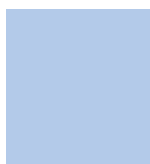
Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja
puh. (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi



Suomen Ekonomiliitto SEFE

Antti Leino, asiamies
puh. 040 715 6223
antti.leino@sefe.fi
www.sefe.fi



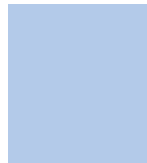
Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja
puh. (09) 8561 0346, 050 340 2725
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi



Suomen Psykologiliitto

Riitta Saikkonen-Heinonen, pääsihteeri
puh. (09) 6122 9177, 040 579 1513
riitta.saikkonen@psyli.fi
www.psyli.fi



Tradenomiliitto TRAL ry

Elina Halkola, työsuhdelakimies
puh. 020 155 8810
elina.halkola@tral.fi
www.tral.fi



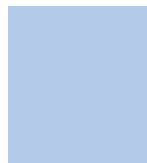
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toivainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toivainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi



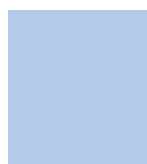
Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, asiamies
puh. (09) 2291 2237, 040 7720 276
daniel.valtakari@tek.fi
www.tek.fi



Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 020 1801 843
juha.sarkka@uil.fi
www.uil.fi



Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 622 68510, 0400 488 516
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi