

PROFESSORIEN,
TIEEENTEKIJÖIDEN
JA YLIOPISTOJEN
OPETUSALAN LEHTI

2020

2

Acatiimi

IN ENGLISH:

**NEW GENERAL COLLECTIVE
AGREEMENT FOR THE
UNIVERSITIES REACHED**



MOTIVAATIO KORKEALLA, HYVINVOINTI KOETUKSELLA

Professori Taru Feldt tutkii työelämää, johtamista sekä työhyvinvoinnin kielteisiä ja myönteisiä kehityspolkuja.

PÄÄKIRJOITUS

Uusi tilanne, vanhat kujeet



MAIJA S. PELTOLA
TIETEENKIJÖIDEN
PUHEENJOHTAJA

Mikä on yliopistoissa tehtävän työn ydin? Mikä tekee yliopistoista yliopistoja, korkeimman koulutuksen ja tutkimuksen tyyssi-joja? Ihmiset. Eivät huoneet, salit tai edes kasvokkain tapahtuvat palaverit; eivät prosessit, matriisit tai paljon suitsutetut etäyhteydet, vaan intohimo tietoon ja sen jakamiseen.

Uusi tilanne on todella uusi tätä tekstiä kirjoittaessani; koulut ovat siirtyneet valtakunnallisesti etätyöhön juuri tänään ja kotonani koululaiset opettelevat uusia tapoja oppia. Uusi tuo tullessaan lisätyön ohella myös jännitystä ja jopa pelkoa, mutta toisaalta työt jatkuvat: Olen aamulla osallistunut palaveriin, samoin eilen illalla ja huomiseksikin on jo varattuna pari neuvottelua. Ohjaan tutkielmia ja iltapäivällä väitöskirjaa. Suunnittelen juuri käsikirjoituksen runkoa ja selvittelen tilastoanalyysien tuloksia; tietty kirjoitan myös tätä YVV:ksi luokiteltavaa juttuakin. Ainoa ero on, että teen tätä kotona, luottaen sähköisiin järjestelmiin.

Digiloikka on terminä jokenkin hirmuinen, mutta sitä tässä eletään täydellä teholla. Yli-

opistojen fyysiset ovet ovat suljetut monin paikoin, mutta työ jatkuu, akuuttien paineiden alle jääneet kehittämistehtävät kutsuvat. Työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta on keskeistä, että tuki toimii ja uusien toimintatapojen ja opetusjärjestelyjen muovaaminen eivät vie kaikkia voimia. Taa-tusti kuorma on nyt raskas, mutta yliopistolaisilta löytyy joustavuutta ja kykyä tehdä asioita uudella tavalla.

Kovalla koetuksella on johtaminen, jolta kaivataan nyt kaikilla tasoilla asiantuntemusta, kannustavuutta, selkeyttä ja malttia. Ylireagointi ei kuulu yliopistojen luonteeseen, eikä sitä kaivata nyt poikkeustilanteessakaan. Selkeät ja yhdenvertaiset ohjeet hälventävät epäilyjä, tuki sähköisten työvälineiden käytössä ylläpitää toimintakykyä ja tuloksellisuutta, ja asiantunteva viestintä tukee yhteisöllisyyttä. Yliopistoilla on mahdollisuus toimia mallikkaasti ja osoittaa johtamisellaan esimerkkiä koko yhteiskunnalle.

Myös poikkeusolojen jälkeinen aika on syytä pitää mielessä, jotta paluu normaaliin arkeen su-

• **ILMOITUKSET** PIRUNNYRKKI OY,
KARI KETTUNEN, PUH. 0400-185 853,
KARI.KETTUNEN@PIRUNNYRKKI.FI
• **ILMOITUSHINNASTO** 1/1 TAKAKANSI 4-VÄRI
1110 €, 1/1 MUUT SIVUT 4-VÄRI 950 €,
1/2 4-VÄRI 740 €, AUKEAMA 4-VÄRI 1320 €
• **PAINOPAIKKA** PUNAMUSTA, FORSSA 2020 •

ILMESTYMINEN 2020

- 3. 5. KESÄKUUTA
- 4. 9. SYYSKUUTA
- 5. 23. LOKAKUUTA
- 6. 9. JOULUKUUTA



KANNEN KUVA
PETTERI KIVIMÄKI

jui si mutkitta. Vaatimusten on tana kasvaa, kun ollaan tiukoilla, mutta erityisolosuhteet ovat ni mensä mukaisia, ne tulee myös purkaa, vaikkei niiden tuomia oppeja saakaan menettää.

Yliopistolaiset tekevät kansakunnan menestyksen kannalta aivan välttämätöntä työtä: koulu tamme lääkärit, asianajajat, diplomi-insinöörit, johtajat, opettajat ja tulevaisuuden innovaatioiden rakentajat, eli tutkijat. Tämä työ mahdollistaa menestyksen, se myös takaa sivistyksen ja toimii kivijalkana.

Tiedebarometrin mukaan yliopistoihin luotetaan, instituuti-

omme on uskottava ja arvostettu, mutta silti elämme määräaikaissasä patkätöissä ja palkkauksemme ei vastaa koulutustasoaamme. Ja lisäksi viime aikoina meihin on kohdistettu raakaa puhetta, joka ei kannusta jakamaan tutkitua tietoa yhteiskunnan avuksi. Jos tutkittuun tietoon ei luoteta, mielipiteet vievät voiton. Jos tutkijoihin ei luoteta, ihmiset eivät osallistu hankkeisiimme. Koronavirus ei taltu mielipiteillä tai edes älykkäillä pohdinnoilla, ainoa tie on tutkimus; siihen tarvitsemme yhteistyötä ja tutkitun tiedon arvostusta.

Tieteentekijät ovat nyt kiertäneet lähes kaikki yliopistot. Tämän yliopistokierroksen myötä minulle on muodostunut selkeä kuva siitä, kuinka monialaista, vai kuttavaa ja korkeatasoista työtä yliopistolaiset tekevät. Se on juuri se pohja, jonka turvin selviämme kaikesta – yhdessä ja toisiimme luottaen.

Karanteenista terveyttä toivottaen. •

PÄÄTOIMITTAJA VAIHTUU

*Acatiimi*n uutena päätoimittajana aloittaa tämän numeron ilmestymisen jälkeen vapaa toimittaja **Tuomo Tamminen**. Lehden pitkäaikainen päätoimittaja **Kirsti Sintonen** jää ensi kesänä eläkkeelle, ja keskittyy loppukevään työhönsä Professoriliiton ja Tieteentekijöiden liiton viestintäpäällikkönä. Tulevia *Acatiimi*n numeroita koskevat yhteydenotot voi osoittaa Tammiselle: tuomo.tamminen@acatiimi.fi. •

”Työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta on keskeistä, että tuki toimii ja uusien toimintatapojen ja opetusjärjestelyjen muovaaminen eivät vie kaikkia voimia.”

VAKIOT

Pääkirjoitus.....	2
Ledare	4
?x3	8
Kysymys-vastaus.....	26
Kolumni.....	28
Leader	48
Know Your Rights.....	50
Keskustelua.....	52
Historian havinaa.....	56
Kirja-arviot.....	58

ARTIKKELIT

sivu 6: **KORONA SULKI**

**YLIOPISTOJEN OVET, OPETUS
JA TUTKIMUS JATKUVAT**

sivu 10: **YLIOPISTOLAISILLA ON
UUSI TYÖEHTOSOPIMUS**

sivu 12: **PROFESSORIEN PALKAT
ERIITYVÄT YLIOPISTOITTAIN
YHÄ ENEMMÄN**

sivu 16: **SUORITEPERUSTEISUUS
VIE TERÄN UUSILTA
TUTKIMUSAVAUKSILTA**

sivu 20: **SUOSITUS
PROFESSOREIDEN TUTKIMUS-
KAUSIJÄRJESTELMÄSTÄ**

sivu 30: **UNELMATYÖ YLIOPISTOLLA**

sivu 36: **TIEDEVIESTINNÄN
KYMMENTEN TEESIÄ**

sivu 40: **YLIOPISTOJEN MÄÄRÄ-
AIKAISUUKSIEN EPÄONNISTUNEET
RATKAISUYRITYKSET**

sivu 44: **"MENTORINA VOI NÄHDÄ
SUOMEN MAAHANMUUTTAJAN
SILMIN**

sivu 46: **JAKSAVA JA MOTIVOITU-
NUT HENKILÖSTÖ KOULUTUS-
VIENNIN LAADUN TAKEENA**

LEDARE

MAIJAS. PELTOLA

PROFESSOR, ORDFÖRANDE FÖR FORSKARFÖRBUNDET

Ny situation, gamla knep

Vad utgör kärnan i universitetsarbetet? Vad gör universiteten till universitet, säten för högsta utbildning och forskning? Människorna. Inte rum, salar eller ens fysiska möten, inte processer, matraser eller de lovordade distanskontakterna, utan passion för kunskap och kunskapsförmedling.

I skrivande stund är situationen verkligen ny; just i dag har skolorna övergått till distansarbete i hela landet, och hemma hos mig lär sig skolbarnen nya inlärningsätt. Vid sidan av extra arbete medför det nya också spänning och till och med rädsla, men å andra sidan går arbetet vidare: i morse deltog jag i ett möte, likaså i går kväll, och även till i morgon finns ett par överläggningar bokade. Jag hanterar uppsatsskribenter och på eftermiddagen en doktorand. För tillfället skisserar jag stommen för ett manuskript och studerar resultaten av några statistiska analyser; förvisso deltar jag också i sammehällig påverkan i och med skrivandet av denna ledare. Enda skillnaden är att jag gör detta hemma och tyr mig till digitala system.

Termen digisprång låter rätt förskräcklig, men det är just ett digisprång jag håller på att ta. Universitetens dörrar är för det mesta stängda, men arbetet fortsätter, utvecklingsprojekten pockar på uppmärksamhet även under det akuta trycket. Med tanke på välmående och ork på arbetsplatsen är det centralt att stödet fungerar och att folk inte blir utmattade medan de anammar nya arbetssätt och modifierar sin undervisning. Lasset är garanterat tungt just nu, men universitetsanställda är flexibla och har förmåga att göra saker på nytt sätt.

Det som nu efterslyses på alla nivåer är starkt ledarskap med expertis, ett sporrande grepp, tydlighet och tålamod. Överreagering är främmande för universitetens karaktär och ska så förbli även i denna undantagssituation. Klara och enhetliga direktiv skingrar misstankar, stöd i användningen av digitala verktyg upprätt håller handlingskraften och hjälper till att uppnå resultaten; därtill stöds gemenskapskänslan av sakkunnig kommunikation. Universiteten har möjlighet att agera föredömligt och genom sitt ledningssystem visa exempel för hela samhället. Likaså är det skäl att ägna en tanke åt tiden efter undantagstillståndet för att återkomsten till det normala ska förlöpa problemfritt.

Kraven tenderar att öka i tuffa situationer, men redan begreppet undantagstillstånd antyder att det gäller något avvikan-

de som ska upphävas, låt vara att vi inte bör glömma det som vi lärt oss.

De universitetsanställdas arbete är absolut nödvändigt för nationens framgång: vi utbildar läkarna, juristerna, diplomingenjörerna, direktörerna, lärarna och forskarna, framtidens innovatörer. Detta arbete gör framgången möjlig, garanterar vår bildning och fungerar som grundval. Enligt vetenskapsbarometern är universiteten som institution pålitliga, trovärdiga och uppskattade, men ändå gör vi snuttjobb samtidigt som vår avlöning inte motsvarar vår utbildningsnivå. Dessutom har vi på sistone blivit utsatta för hårda ord vilket inte sporrar oss att bistå samhället med beprövad kunskap. Om människorna inte litar på beprövad kunskap tar åsikterna överhand. Om de inte litar på forskarna deltar de inte i våra projekt. Coronaviruset käncks inte med hjälp av åsikter eller ens med intelligent resonemang, utan enda utvägen heter forskning, vilket kräver samarbete och uppskattning av beprövad kunskap.

Forskarförbundet har nu besökt nästan alla universitet. I och med universitetsrundan har jag skapat mig en klar bild av hur mångvetenskapligt, relevant och högklassigt arbete de universitetsanställda gör. Just detta utgör grunden för våra möjligheter att klara av allt – tillsammans och med tillit till varandra.

Hälsningar från karantänen. Sköt om er! •



”Tutkijalle kerrotaan helposti, kuinka hän on vieraantunut todellisuudesta ja hän saa kuulla kunniansa, jos tutkimustulokset eivät miellytä – eivätkä ne koskaan voi miellyttää kaikkia.” » s. 28

YTT, DOSENTTI MIKKO JAKONEN

”En välttämättä kannata ammattijohtajia yliopistoihin. Sen sijaan yliopistijohtajat tarvitsisivat paljon tukea ja koulutusta.”

» s. 30

**PROFESSORI
TARU FELDT**



PETTERI KIVIMÄKI

VEIKKO SOMERPURO



**”Viestinnäksi naami-
oitu markkinointi vie
helposti luottamuksen
tiedotukseen.”**

» s. 36

**VIESTINNÄN ASIAANTUNTIJA
MINNA MERILÄINEN-TENHU**

Korona sulki yliopistojen ovet, opetus ja tutkimus jatkuvat



Nopeasti edennyt koronaepidemia pakotti yliopistot sulkemaan ovensa ja aloittamaan ennennäkemättömät varautumistoimet. Etäopetuksen järjestäminen kiivaassa tahdissa on saanut yliopistojen opettajat venymään melkoisiin suorituksiin, myös ajantasainen viestintä on vaatinut paljon.

Koronatilanteen vakavuuden selvityksessä alkoi torsainta 12.3. näyttää siltä, että nyt ollaan toden edessä. Aluehallintovirastot antoivat 17.3. määräyksen sulkea oppilaitokset, samalla yli 10 hengen yleiset kokoukset ja kaikki yleisötilaisuudet kiellettiin. Tässä vaiheessa oli jo käynyt ilmi, että 20 Tampereen yliopiston opiskelijaa oli altistunut koronavirukselle, kaksi sairastunut ja että 17 Oulun yliopiston opiskelijaa oli saanut koronavirusinfektioartunnan.

Tampereen yliopisto otti alusta alkaen tehokkaan linjan koronaan liittyvässä tiedotuksessa ja ohjeistuksessa, mitä onkin kiiteltä sosiaalisessa mediassa. Toimenpiteitä koordinoi ja tarvittavia päätöksiä valmistelee Tampereen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun yhteinen päivittäin kokoontuva erityistilanneryhmä, jota avustaa yliopiston riskienhallinnan ja turvallisuuden tiimi. Koronatilannetta koskeviin kysymyksiin vastataan osoitteessa korona@tuni.fi.

— Osoitteeseen on tullut paljon kysymyksiä, joiden määrä on vähitellen hiipunut. Huippupäivinä saattoi olla parisataa kysymystä opiskelijoilta ja henkilökunnalta. Aluksi haluttiin tietää mahdollisesta altistumisesta ilmi tulleiden tartuntojen myötä ja matkustamisrajoituksista. Nyt kyselyjen määrä on vähentynyt muutama kymmeneen päivässä. Parhaillaan kaivataan tietoa siitä, kuinka yliopiston tiloihin on mahdollista päästä, va. viestintäjohtaja **Katja Ayres** Tampereen yliopistosta kertoo.

Viestintää hankaloittaa se, että tilanne muuttuu tavattoman nopeasti. Yliopistoissa henkilöstölle ja



opiskelijoille tarkoitettuja ohjeita päivitettiin aluksi vain intraan.

— Tampereen yliopiston vierailijoille ja yhteistyötahoille suunnattu tieto on saatavilla julkisilla sivuilla. Esimerkiksi vaihto-opiskelijoille viestitään suoraan sähköpostitse. Myös Twitteriä käytetään tiedotuksen välineenä, Ayres kertoo.

Kaikki opiskelijoiden ulkomaanvaihdot ja -matkat on peruttu toistaiseksi. Linjaus koskee myös Tampereen korkeakoulu yhteisöön vaihtoon tulevia opiskelijoita. Maalis-huhtikuussa opetustilanteet toteutetaan etäopetusvälineillä tai muilla järjestelyillä.

OHJEET SELKEÄSTI ESILLÄ

Helsingin yliopiston nettisivuilta aukeaa linkki, jonne päivitetään tietoa koronavirustilanteesta. Ohjeet on järjestetty selkeästi aiheittain ja kohderyhmittäin. Lisäksi yliopistolaisille on avattu kanava, jossa he voivat keskustella tilanteesta. Tämä Yammeriin avattu kanava vaatii kirjautumisen. Koronavirustilanteen vuoksi yliopiston rakennukset on pääsääntöisesti suljettu poikkeustilanteen keston ajan, eli nykyisen tiedon

mukaan 13.4. asti.

Tällä hetkellä kukin yliopisto päivittää omille nettisivuilleen tietoa koronaviruksesta sekä ohjeistukseen tilanteeseen varautumiseksi. Suomen yliopistojen rehtorineuvosto Unifi on kuitenkin koostanut linkit nettisivujen tietopankkeihin ja koordinoi valtakunnallisesti yhtenäiset toimintamallit.

Ohjeistusten mukaan yliopistokampuksille voivat mennä ja niillä työskennellä ainoastaan erikseen nimetyt henkilöt, joiden työtehtävät liittyvät kriittiseen TKI-toimintaan (tutkimus, kehitys, innovaatio), etäopetukseen tai tukitoimintoihin. Yliopistot vastaavat siitä, että niillä on ajantasainen tieto yliopiston tiloissa käynnissä olevasta tutkimustoiminnasta, sitä suorittavasta henkilöstöstä ja henkilömäärästä samoissa tiloissa. Lisäksi oleskeluaika yliopiston tiloissa tulee minimoida ja rajoittaa tutkimuksen kannalta kriittisiin toimiin. Esimerkiksi Turun yliopistossa rakennusten käyttäjien on varauduttava pyydettyä todistamaan tilapalvelu- tai vartiointihenkilöstölle henkilöllisyytensä ja kertoamaan paikallaolon syy.

JATKUU SEURAVALLA SIVULLA

MITEN ETÄOPETUS SUJUU?

LOUIS CLERC

PROFESSORI, TURUN YLIOPISTO

— Jos halutaan nähdä jotain myönteistä tässä koronatilanteessa, voidaan todeta, että se pakottaa meidät vihdoin ottamaan käyttöön etäopetuksen työkaluja.

Sähköisten tenttitilojen sulkeminen Turussa oli suuri isku. Kirjaintenttien korvaaminen on aiheuttanut paljon päänsä vaivaa. Vastaanottoaikani pidän puhelimitse.



NINA KIVINEN

KTT, YLIOPISTOLEHTORI, ORGANISAATIOT JA JOHTAMINEN, ÅBO AKADEMI

— Kiitos, aika mukavasti. Lähinnä ohjaan kandidatuksia ja graduja eli tutkijoiden opiskelijoiden kanssa jatkan. Lisäksi aloitin juuri 'flipped

classroom'-tyyppisen kurssin eli lähinnä kaksi lähiopetusjaksoa piti suunnitella uudestaan. Kandidatiryhmälle järjestän joka toinen päivä suosittua Ninas kaffepaus. Matalalla kynnyksellä puhutaan koronasta, kesätöiden peruuntumisesta, ja tieteentekemisestäkin.



JOHANNA

VAATTOVAARA

APULAISSPROFESSORI, TAMPEREEN YLIOPISTO

— Hyppy monimuotoopetuksesta ja -ohjauksesta kokonaan etämenetelmiin on ollut minulle digiaskelel pikemmin kuin digiloikka — positiivinen haaste, kiitos yliopiston ripeiden tukipalveluiden. Kevään mittaan kehitetään vielä etäkäytänteitä opiskelijoiden kanssa vuorovaikutus edellä. •



OPETUS PIKAVAUHTIA VERKKOON

Itä-Suomen yliopiston akateeminen rehtori **Tapio Määttä** kiittelee, miten valtavan hienoa työtä opettajat ovat tehneet tässä poikkeuksellisessa tilanteessa.

— Erityinen hatunnoston paikka on verkko-opetuksen osaajille, jotka ovat tehneet laajaa yhteistyötä ja osoittaneet todellista talkoohenkeä. Meillä on esimerkiksi etäopetuksen vertaistukiryhmä, johon kuuluu yhteensä 24 vapaaehtoista opettajaa, muun muassa useita professoreita ja yliopistonlehtoreita. He ovat alkaneet auttamaan niitä, jotka eivät ole kokeneita etäopetuksen järjestämisessä. Somessa jaetaan kokemuksia ja etäopetuksen kovat osaajat välittävät tietoa ja ovat valmiita auttamaan muita, Määttä on havainnut.

— Yliopistotyöntekijän ominaispiirteeseen kuuluu kiinteästi ajatus jakaa omaa osaamistaan ja siinä

DIGITAALINEN OPETUS JA TEKIJÄNOIKEUDET

Yliopistojen henkilökunta on osoittanut ketteryyttä ja joustavuutta yllättävässä yhteiskunnallisessa tilanteessa, ja lähes kaikki yliopisto-opetus on siirretty nopealla aikataululla etähyteyksillä toteutettavaksi. Poikkeustilasta huolimatta opetus, opiskelu ja työskentely yliopistoissa jatkuu lähestulkoon normaalisti ja käytännöt kehittyvät huimaa vauhtia.

Näin ollen on jälleen hyvä muistuttaa mieleen, millaisia oikeudellisia ulottuvuuksia etäopetukseen saattaa liittyä. Etäopetukseen liittyy usein digitaalisia oppimateriaaleja, jolloin ollaan tekemisissä niin tekijänoikeuksien luomisen kuin niiden käyttämisen kanssa. Lähtökohtaisesti etäopetukseen siirtyminen ei kuitenkaan aiheuta tarvetta luovuttaa tekijänoikeuksia työnantajalle tai allekirjoittaa immateriaaloikeuksiin liittyviä sopimuksia.

Tekijänoikeus syntyy luonnolliselle henkilölle eli esimerkiksi tutkijalle tai opettajalle. Yliopistoissa opetusmateriaalien tekijänoikeudet syntyvät siis työntekijöille. Mikäli yliopisto haluaa oikeudet itselleen, se tapahtuu siirtämällä oikeudet sopimuksella. Niin sanotun korkeakoulupoikkeuksen (mm. HE 211:1992) vuoksi yliopistoissa tekijänoikeuksien siirrosta opetus- ja tutkimustehtävissä toimivien osalta on

mielessä yliopiston syvin olemus ilmenee nyt hienosti. Ylipäättensä kaikissa oppilaitoksissa on suurta ammattitaitoa ja hieman pakosta nyt on tehty valtava digiloikka.

Myös vaikeuksia on ollut esimerkiksi liittyen verkko-kapasiteettiongelmien ja it-tuen riittävyteen. Mutta niitäkin on kyetty ratkaisemaan nopeasti. Se on vaatinut palveluntuottajien venymistä.

– Ainakin UEF:n henkilökunta on ymmärtänyt tilanteen vakavuuden, ja kaikki haluavat toimia vastuullisesti koko yhteiskuntaa kohtaan.

TEKIJÄNOIKEUKSIA UNOHTAMATTA

Käytännön ohjeita etäopetuksen järjestämiseen ja etäopiskeluun löytyy myös Tampereen yliopiston sivuilta. Intrassa olevan IT-käsikirjan lisäksi julkisen tuni.fi/it-palvelut -sivun kautta löytyy ohjeita.

Myös Tampereen yliopistolla kaikki tiedekunnat ja kielikeskus kykenivät siirtymään viikossa etäopetukseen.

Verkko-opetus itsessään vaatii myös tekijänoikeusosaamista ja muiden oikeuksien kunnioittamista, erityisesti mikäli opetuksessa hyödynnetään myös muiden luomaa materiaalia.

– Apua ja tietoa tekijänoikeudella suojatun materiaalin hyödyntämisestä saa esimerkiksi monen yliopiston ohjesivustoilta tekijänoikeuksiin liittyen, Tieteentekijöiden liiton lakimies **Salla Viitanen** kertoo.

– Verkko-opetuksen osalta erityisesti Kopioston digilupa on avainasemassa. Lisäksi esimerkiksi Operight -sivustolla kerrotaan käytännöllisellä tavalla tekijänoikeuksien hyödyntämisestä opettamistyössä. •

(20.3.2020)

aina sovittava nimenomaisesti.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että työnantaja ei voi ilman erillistä sopimusta esimerkiksi tallentaa luentoja tai työntekijän luomia digitaalisia oppimateriaaleja ns. pysyvään käyttöön yliopistolle tai muun henkilökunnan käyttöön. Ellei työ-sopimuksessa ole nimenomaisesti sovittu oppimateriaalin tuottamisesta muiden käyttöön, se ei lähtökohtaisesti kuulu tutkijan tai opettajan työtehtäviin. Tältä osin on olennaista huomata, että myöskään yliopistojen työehtosopimuksessa ei sovi oppimateriaalien tuottamisesta muiden käyttöön tai tekijänoikeuksien tai muiden immateriaalioikeuksien luovuttamisesta.

Lähtökohtaisesti yliopiston työntekijällä on oikeudet itse luomaansa materiaaliin. Mikäli yliopisto haluaa työntekijän laativan materiaalia koko yliopiston käyttöön, tästä tulee sopia nimenomaisesti ja kirjallisesti kohtuullista korvausta vastaan. Joustaminen poikkeusajana ja materiaalien väliaikainen antaminen vaikkapa

kollegan käyttöön ei edellytä esimerkiksi oikeuksien ikuista luovuttamista vastikkeetta työnantajalle.

Jos toinen osapuoli ehdottaa oikeuksien luovuttamista, tekijänoikeuksia koskeva sopimus kannattaa aina tarkistuttaa juristilla ennen allekirjoittamista. Mikäli toinen osapuoli painostaa allekirjoittamaan sopimuksen hyvin nopealla aikataululla ilman harkinta-aikaa, se itsessään on hälytysmerkki siitä, että sopimuksessa on jotakin pielessä. Valitettavasti osa yliopistoissa tarjottavista sopimuksista on erittäin epäedullisia työntekijän näkökulmasta, mistä syystä kehotamme tässä suhteessa varovaisuuteen.

Sopimuksessa tulee selkeästi linjata, mihin tarkoitukseen tekijänoikeudet luovutetaan, kenelle materiaali on tarjolla, millä ajanjaksolla työnantaja voi käyttää materiaalia sekä miten korvaus määräytyy. On olennaista, luovutetaanko sopimuksella yksinomaiset oikeudet vai rinnakkainen käyttöoikeus. Jos yliopistolainen luovuttaa poikkeuksetta yksinomaisen oikeuden

opetusmateriaaliin, täytyy huomioida, että hän ei saa sen jälkeen enää myöskään itse hyödyntää opetusmateriaalia toiminnassaan. Rinnakkainen käyttöoikeus tarkoittaa, että työntekijä saa jatkossa myös itse hyödyntää opetusmateriaalia.

Verkko-opetus itsessään vaatii tekijänoikeusosaamista, sillä se harvoin perustuu vain työntekijän itsensä luomaan materiaaliin. On olennaista kunnioittaa muiden oikeuksia ja käyttää vain luvallista aineistoa. Onneksi apua ja tietoa tekijänoikeudella suojatun materiaalin hyödyntämiseen löytyy runsaasti. Yliopistoilla on usein ohjesivustojaan tekijänoikeuksiin liittyen. Verkko-opetuksen osalta erityisesti Kopioston digilupa on avainasemassa. Lisäksi esimerkiksi Operight -sivustolla kerrotaan käytännöllisellä tavalla tekijänoikeuksien hyödyntämisestä opettamistyössä. •

SALLA VIITANEN

LAKIMIES, TIETEENTEKIJÖIDEN LIITTO

KIRJOITUS ON ILMESTYNYT MAALISKUUSSA TIETEENTEKIJÖIDEN BLOGISSA.

Yliopistolaisilla on uusi työehtosopimus

Yliopistohenkilöstön työehdot on turvattu kahdeksi seuraavaksi vuodeksi.

Yliopistojen työehtosopimusneuvotteluissa saavutettiin neuvottelutulos myöhään sunnuntai-iltana 22. maaliskuuta. Neuvotteluosapuolten hallinnot hyväksyivät ratkaisun sitä seuraavalla viikolla. Uusi työehtosopimus on voimassa 24 kuukautta. Se astui voimaan 1.4.2020 ja päättyy 31.3.2022.

Työehtosopimusneuvottelut alkoivat 7. helmikuuta. Koronavirusepidemian vuoksi neuvotteluja käytiin maaliskuun puolivälin jälkeen vauhditetussa aikatauluissa.

PALKANKOROTUKSET

Sopimus takaa yliopistolaisille yleisen linjan mukaiset palkankorotukset. Osa niistä jaetaan yleiskorotuksina ja osa paikallisina erinä. Palkankorotukset ovat yhteensä 3,2 prosenttia.

- Yleiskorotukset 1.8.2020 1,1% ja 1.6.2021 1,1%
- Paikalliset erät 1.12.2020 0,5% ja 1.12.2021 0,5%

Paikalliset erät toteutetaan työnantajan esittämällä tavalla tehtäväkohtaisesti palkanosaan mukaan lukien vaativuuslisät tai henkilökohtaiseen palkanosaan.

Euromääräisiä palkkoja (muut kuin YPJ-palkat) korotetaan kustannusvaikutusta vastaavasti 1.8.2020 (1,1 %), 1.12.2020 (0,5 %), 1.6.2021 (1,1%) ja 1.12.2021 (0,5%).

Akatemiaprofessoreiden ja -tutkijoiden palkkoja tarkistetaan yleiskorotuksilla ja paikallisilla erillä.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkiota korotetaan 1.8.2020 1,6 prosenttia ja 1.6.2021 1,6 prosenttia.

Sopimukseen sisältyy myös korona-lauseke: Koronaepidemiasta johtuvista yliopistolle aiheutuneista painavista taloudellisista syistä johtuen, paikallisten erien tasosta ja niiden maksuajankohdista

PUHEENJOHTAJIEN KOMMENTIT

”Olen tyytyväinen, että erittäin vaikeassa tilanteessa neuvotteluissa päästiin tulokseen. Tulevan sopimuskauden alkua hallitsee Covid-19 tauti sekä jatkossa fyysinen, henkinen ja taloudellinen toipuminen epidemiasta. Neuvotteluja ovat leimanneet vastuullisuus ja kokonaistilanteen huomioiminen. Käytännön työssä olemme jo antaneet merkittävän panoksen kriisin seurausten lieventämiseksi muun muassa etäopetuksen avulla. Epidemia muistuttaa kuinka tärkeää tieteellinen tutkimus sekä tulosten huomioiminen ja käyttö ovat globaalien kriisien hallinnassa.

Uskon syntyneen sopimuksen tarjoavan meille mahdollisuuden keskittyä tutkimukseen ja opetukseen sekä muihin tehtäviin yleisen palkkatason mukaisesti. Nyt kriisivaiheen aikana ja sen jälkeen on myös tärkeää pitää huoli jaksamisesta ja hyvän työn edellytyksistä.”

JOUNI KIVISTÖ-RAHNASTO, PROFESSORILIITTO

”Neuvottelutuloksen saavuttaminen näissä kovin kummallisissa olosuhteissa – ja vieläpä nopealla aikataululla – oli todella upea suoritus. Työrauha on nyt juuri se mitä kaipaamme, kokonaistilanne on sen verran hankala ja kuormittava kaikille.”

MAIJA S. PELTOLA, TIEEENTEKIJÄT

”Syntynyt ratkaisua voidaan pitää hyvänä olosuhteisiin ja lähtökohtiin nähden. Kehittämiskohteita työryhmille jää vielä. Neuvotteluiden osapuolille haluan lausua kiitoksen ratkaisun syntymisestä vaikeassa tilanteesta.”

SANTERI PALVIAINEN,

YLIOPISTOJEN OPETUSALAN LIITTO YLL

voidaan sopia paikallisesti kirjallisesti toisin pääluottamusmiesten kanssa. Pääluottamusmiehet tul- laan kouluttamaan asiasta, ja paikallisia sopimuksia

voidaan tehdä vain erittäin painavista syistä neuvottelujärjestö JUKOn antaman luvan jälkeen.

KIKY-TUNNIT JA OPETUSTUNTIKATOT

Kiky-tunnit poistuvat eri tavoin opetus- ja tutkimushenkilöstöltä ja muulta henkilöstöltä. Opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta kikin kohdalla sovittiin niin sanotusta puolipoistosta 1. elokuuta lähtien. Kokonaistyöaika vähenee 1 624 tunnista 1 612 tuntiin ja kontaktiopetuksen enimmäistuntimäärät vähenevät 455 tunnista 452 tuntiin, 396 tunnista 394 tuntiin ja professorien kohdalla 142 tunnista 141 tuntiin.

Muun henkilöstön kohdalla kiky-tunnit poistuvat kokonaan elokuun alusta.

Muun henkilöstön osalta todettiin lisäksi, että työnantaja voi määrätä vuodessa yksinkertaisella tuntipalkalla 12 tuntia lisätyötä ja 8 tuntia koulutusta. Työajan enimmäismäärän seurantajakso on 12 kuukautta.

Työehtosopimukseen tehtiin muutamia muita muutoksia koskien lomautusilmoitusaikaa ja ammattiyhdistyskoulutuksen enimmäispäiviä. Lisäksi harjoittelukoulujen ja eläinsairaalan osalta on erilliset liitteet.

TYÖRYHMÄT

Syntyneeseen ratkaisuun sisältyy myös viisi työryhmää. Tilastotyöryhmä, tekstityöryhmä, uramalleja ja meritoitumistapoja käsittelevä työryhmä sekä opetustuntien enimmäismääriä ja uusia opetusmenetelmiä tarkasteleva työryhmä sekä työryhmä harjoittelukoulujen osalta.

Uramallityöryhmän tehtävänä on laatia yhteisen tilannekuva eri yliopistojen tutkijan uramalleista sekä muista meritoitumisen tavoista kaikissa henkilöstöryhmissä. Työryhmä tarkastelee myös sitä, miten palkkaus kaikissa eri henkilöstöryhmissä tukee uralla etenemistä uran eri vaiheissa ja miten yliopistoissa kannustetaan uuden osaamisen kehittämiseen.

Opetustuntien enimmäismääriä ja uusia opetusmenetelmiä tarkasteleva työryhmä pohtii kontaktiopetuksen määritelmää, enimmäistuntimääriä koskevien kirjausten sisällön toimivuutta ja uudistamistarvetta, ottaen huomioon uudet opetusmenetelmät ja -tavat. Tarkastelussa huomioidaan myös korkeakoulutuksen muutoksen ja korkeakoulujen oppimisen digitaaliset ympäristöt 2030 -digivision aiheuttamia vaikutuksia yliopisto-opetukseen. •

KIRSTI SINTONEN

LAPIN YLIOPISTON YT-NEUVOTTELUT PITKITTYVÄT

Lapin yliopisto ilmoitti yhteistoimintaneuvotteluiden aloittamisesta 10. helmikuuta. Yt-neuvottelujen piirissä on koko henkilöstö. Yliopisto on ilmoittanut, että tavoitteena on löytää keinot 2,5 miljoonan euron suuruiseen vuosittaiseen henkilöstökulujen vähentämiseen. Ennakoitu väen vähentämistarve on noin 40 henkilöä.

Alkuperäisen aikataulun mukaan neuvottelujen oli määrä päättyä maaliskuun lopussa, päätösten tulla huhtikuun puolessa välissä ja irtisanomiset huhtikuun loppuun mennessä.

– Veikkaan, että otamme jatkoaikaa ja valistunut arvaukseni on, että menee toukokuulle, arvioi JUKOn pääluottamusmies Jarmo Kiuru.

Tähän mennessä neuvotteluissa on käsitelty henkilöstövähennyksiä koskevan suunnitelman perusteet. Kiurun mukaan henkilöstövaikutusten kohdentuminen eri ryhmiin ei ole kaikin puolin neuvottelijoiden tiedossa.

Päáluottamusmies Kiuru kuvaa neuvottelujen henkeä asialliseksi. Hän kuitenkin pitää tilannetta haasteellisenä eikä aikaa vaihtoehtojen ja lievennysten etsimiselle ole riittävästi.

Koronavirusepidemia on myös osaltaan heijastunut Lapin yliopistoon ja yt-neuvotteluihin.

– Korona lisäsi alkuvaiheissaan merkittävästi henkilöstön työtaakkaa ja näin on ollut myös pääluottamusmiesten kohdalla. Yliopisto suljettiin aluehallintoviraston päätöksellä kesken neuvotteluiden. Asian luonteesta johtuen pääluottamusmiehet edellyttivät tästä huolimatta neuvotteluiden käymistä kasvokkain asianmukaisia varotoimenpiteitä noudattaen, mutta työnantajan yksipuolisella päätöksellä neuvottelut siirrettiin verkkoon. Pääluottamusmiehet esittivät myös neuvotteluiden keskeyttämistä koronatilanteen kuumimman vaiheen ajaksi, mutta työnantaja ei nähnyt keskeyttämiselle tarvetta.

Ennen koronatilanteen pahentumista järjestöt pitivät Lapin yliopiston henkilöstölle infotilaisuuden. Kiuru kiittelee JUKOn taustaryhmää, jolta on saanut tarpeellista tukea. •

KIRSTI SINTONEN

Professorien palkat eriytyvät yliopistoittain yhä enemmän

Professoriliiton palkkaselvityksen mukaan yliopistojen väliset palkkaerot ovat aikaisempaa suurempia. Palkkakärkeen sijoittuvat Aalto-yliopisto ja LUT-yliopisto, Taideyliopiston jäädessä vertailun viimeiseksi. Tutkimuslaitoksissa palkkahajonta on yliopistoja pienempi.

Professoriliiton vuosittaiset palkkakyselyt toteutettiin jälleen syksyn 2019 aikana. Vakiintuneen käytännön mukaisesti palkkatietoja kerättiin sekä työnantajilta että jäseniltä.

Työnantajien toimittama aineisto käsittää yhteensä 1899 kokoaikaisen yliopistossa työskentelevän professorin palkkatiedot syyskuulta 2019. Aineiston pohjalta voidaan palkkoja tarkastella yliopistokohtaisesti sekä vakinaisten että määräaikaisten professorien osalta. Vertailulopoista aineistoa on kerätty työnantajilta vuodesta 2003 lähtien.

Aineistossa käsitellään vain full-professorien tilannetta. Associate professoreja koskevat tiedot puuttuvat toistaiseksi työnantajalta saaduista tiedoista.

Samanaikaisesti toteutettiin myös Professoriliiton jäsenille kohdistettu palkkakysely. Jäsenkyselyn aineisto täydentää työnantajien toimittamaa aineistoa ja sen perusteella voidaan palkkoja tarkastella myös tieteenalakohtaisesti ja työuran pituuden mu-

kaan. Jäsenille kohdistettua kyselyä on nykyisessä muodossa toteutettu vuodesta 2001 lähtien.

KOKOAIKAISTEN PROFESSORIEN LUKUMÄÄRÄ ON PIENENTYNYT JO 10 VUOTTA PERÄKKÄIN

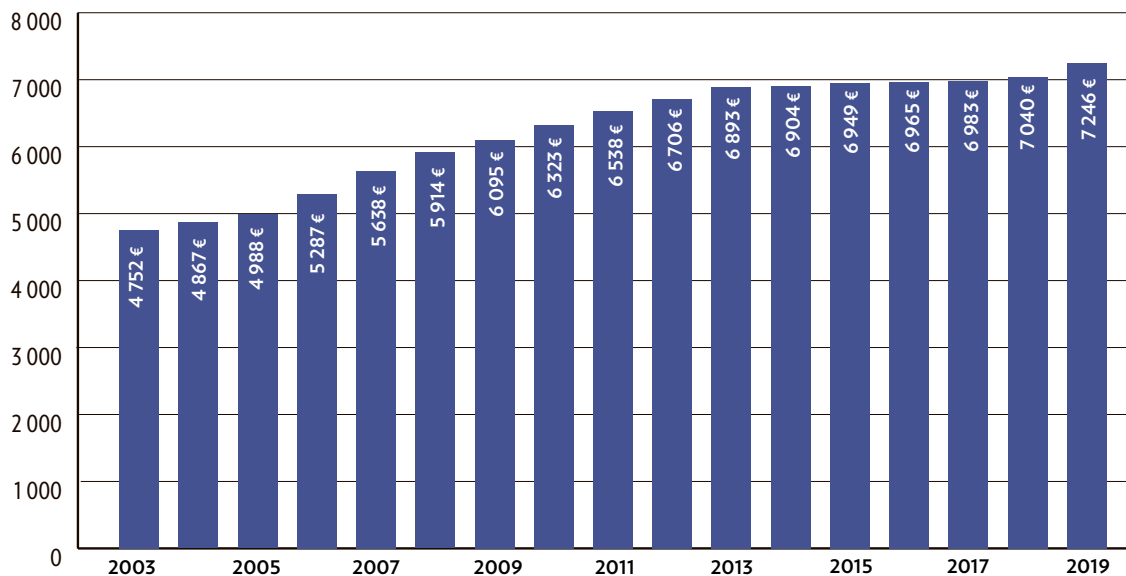
Professorien lukumääriä on palkkatietojen ohella seurattu vuodesta 2003 lähtien. Koko aikaisten professorien lukumäärä on laskenut jo 10 vuotta peräkkäin.

Kokoaikaisia professoreita on nyt 70 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin ja 358 vähemmän kuin vuonna 2003.

PROFESSORIEN KESKIPALKKA ON 7 246 EUROA

Kaikkien professorien keskipalkka syyskuussa 2019 oli työnantajien toimittaman aineiston mukaan 7246 euroa. Kyseessä on kokonaispalkka, joka muodostuu säännöllisen työajan ansiosta, akateemisen johtajan

KAIKKIEK KOKOAIAKAISTEN PROFESSORIEK KESKIPALKKA 2003–2019 (€)



KOKONAISPAKKA MUODOSTUU SÄÄNNÖLLISEK TYÖAJAK ANSIOSTA JA AKATEEMISEK JOHTAJAK TEHTÄVISTÄ MAKSETTAVASTA PALKKIOSTA.

tehtävistä maksettavasta palkkiosta ja muista säännöllisesti maksettavista lisistä. Vaihtoehtoisesti kyseessä saattaa olla myös henkilökohtaisesti neuvoteltu yksilöllinen sopimuspalkka.

Professorien keskivalkka on kohonnut syyskuun 2018 ja syyskuun 2019 välisen tarkastelujakson aikana 206 euroa, mikä vastaa 2,9 prosentin nousua. Tämä on selvästi enemmän kuin edellisinä vuosina.

HEIKILÖKOKTAINEK PALKANOSA ILMOITETAAN NYT SUORITUSPROSENTTEINA

Uudessa palkkausjärjestelmässä (1.1.2019 alkaen) henkilökohtainen palkanosa ilmaistaan suoritusprosenttina, vaihdellen 6 ja 50 prosentin välillä. Uusi järjestelmä tarjoaa myös uusia mahdollisuuksia tarkastella henkilökohtaista palkanosaa aineistossa.

Suorituskatgoria on esitystapa, jossa suoritusprosentit muodostavat neliportaisen luokittelun katgorioihin I–IV. Tämä tarjoaa mahdollisuuden myös

YLIOPISTOKOKTAISET SUORITUSPROSENTIT VUONNA 2019

LUT-yliopisto	44,37
Helsingin yliopisto	32,20
Jyväskylän yliopisto	31,92
Svenska handelshögskolan	31,86
Oulun yliopisto	30,94
Åbo Akademi	30,55
Tampereen yliopisto	29,51
Vaasan yliopisto	28,27
Itä-Suomen yliopisto	26,91
Lapin yliopisto	26,78
Taideyliopisto	24,37
Turun yliopisto	23,76

YLIOPISTOT KAIKKIEN PROFESSORIEN KOKONAISPALKAN KESKIARVON MUKAISESSA JÄRJESTYKSESSÄ

yliopisto	keskiarvo 2019
Aalto-yliopisto	8 043
LUT-yliopisto	8 005
Svenska handelshögskolan	7 690
Tampereen yliopisto	7 357
Helsingin yliopisto	7 316
Oulun yliopisto	7 278
Jyväskylän yliopisto	7 095
Åbo Akademi	7 020
Lapin yliopisto	6 980
Itä-Suomen yliopisto	6 962
Turun yliopisto	6 927
Vaasan yliopisto	6 869
Taideyliopisto	6 518
kaikki	7 246
kaikki	7 040 euroa

PROFESSORIEN SJOITTUMINEN SUORITUSKATEGORIOIHIN YLIOPISTOITTAIN

	SUORITUSKATEGORIA			
yliopisto	I	II	III	IV
Aalto-yliopisto				
Helsingin yliopisto	17	149	223	27
Itä-Suomen yliopisto	21	117	56	
Jyväskylän yliopisto	5	71	79	16
Lapin yliopisto	1	31	10	
LUT-yliopisto		5	11	51
Oulun yliopisto	4	76	80	6
Taideyliopisto	8	34	9	
Hanken	2	11	12	3
Tampereen yliopisto	7	124	96	
Turun yliopisto	57	139	34	1
Vaasan yliopisto	4	24	13	1
Åbo Akademi	3	34	33	5
kaikki yliopistot	129	815	656	110

työnantajakohtaiseen (pois lukien Aalto-yliopisto, jossa sovelletaan paikallista sopimusta) vertailuun, joka esitetty oheisessa taulukossa. (Taulukko sivulla 13.)

Yksityiskohtaisempi suoritusprosentteihin perustuva yliopistojen vertailu osoittaa LUT-yliopiston sijoittuvan huomattavasti muiden yliopistojen edelle.

TYÖNANTAJIEN VÄLISET PALKKAEROT OVAT SUURIA

Yliopistojen toimittaman aineiston perusteella on jälleen laadittu yliopistojen välinen palkkavertailu, jossa yliopistot on asetettu professorien keskipalkan mukaiseen järjestykseen. Yliopistojen väliset palkkaerot ovat aikaisempaa suurempia. Palkkavertailun kärkeen sijoittuvat Aalto-yliopisto ja LUT-yliopisto,

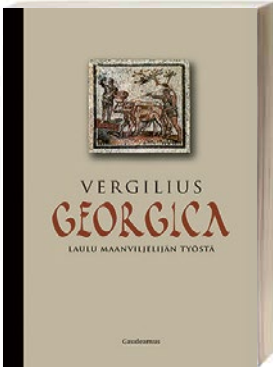
Taideyliopiston jäädessä vertailun viimeiseksi.

Työnantajilta kerättiin myös tutkimuslaitoksissa työskentelevien professorien palkkatietoja. Tältä osin tarkasteltavia tehtävänimikkeitä ovat professori, tutkimusprofessori ja tutkimusjohtaja. Tutkimuslaitosten aineisto aikaisempaa kattavampi ja käsittää nyt 119 työntekijän palkkatiedot. Tutkimuslaitoksissa palkkojen hajonta on yliopistoja pienempi. Keskipalkka on 6 780 euroa ja samalla merkittävästi alempi kuin yliopistoissa. Tutkimuslaitosten keskipalkan kehitys vuotta aikaisempaan verrattuna on vaatimaton +7 euroa. •

PROFESSORILIITON PALKKASELVITYKSEN LÖYTYVÄT VUODESTA 2009 LÄHTIEN LIITON VERKKOSIVUILTA: WWW.PROFESSORILIITTO.FI > TYÖ > PALKKAUS > PALKKASELVITYKSET

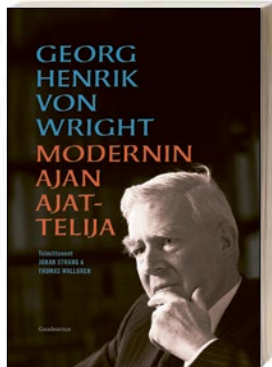
Tiedonnälkä kasvaa lukiessa

Tilaa kevään uutuudet | kauppa.gaudeamus.fi



**Vergilius
Georgica**

Rooman kansallisrunoilijan teos julkaistaan nyt ensi kertaa kokonaisuudessaan runomuodossa suomen kielellä. Mukana selitysosio ja latinankielinen alkuteksti.



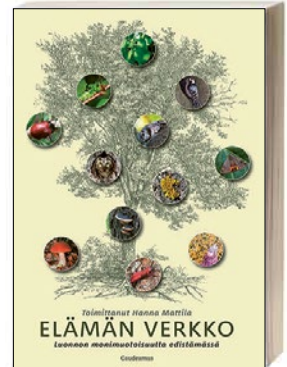
**Strang & Wallgren (toim.)
Georg Henrik von Wright - modernin ajan ajattelija**

Von Wrightin ympäristö-uhkia sekä sodan ja rauhan kysymyksiä koskeva ajattelu on polttavan ajankohtaista.



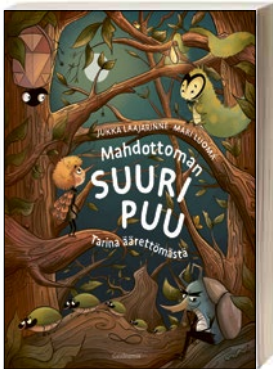
**Janne Zareff
Kuinka vallalle nauretaan**

Hyvät herrat, Iltalypsy, Yle-Leaks. Poliittinen tv-satiiri on naurattanut suomalaisia jo pitkään ja muuttunut viihteestä vallankäytön keinoksi.



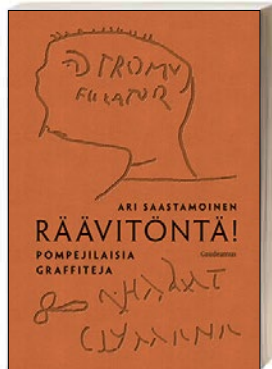
**Hanna Mattila (toim.)
Elämän verkko**

Luonnon monimuotoisuus on kukoistavan elämän perusta ja takaa puhtaan ilman, veden ja ravinnon. Miksi biodiversiteettiä tarvitaan ja millaisilla teoilla sitä voidaan edistää?



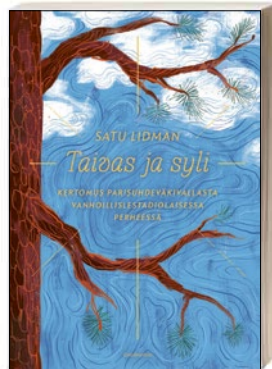
**Laajarinne & Luoma
Mahdottoman suuri puu**

Tiedekasvatuskeskuksen kanssa ideoitu lastenkirja nivoo matemaattisen ja filosofisen pohdiskelun äärettömästä osaksi vauhdikasta seikkailukertomusta.



**Ari Saastamoinen
Räävitöntä!**

Suoraa ja sensuroimatonta puhetta 2000 vuoden takaa. Pompejin tuhasta löydetty seinäkirjoitukset ulottuvat rakkausrunoista ja ostopöytälistoista räävittömään huumoriin.



**Satu Lidman
Taivas ja syli**

Kertomus kärsimyksestä, kapinasta ja anteeksiannosta. Teos tarkastelee parisuhdeväkivaltaa yhden ihmisen elämäntarinan kautta ja pohtii sen kytköksiä uskonnolliseen yhteisöön.



**Hämäläinen & Manzors
Pelien äärettömät maailmat**

Mielenterveys, kuolema, ilmastonmuutos, teknologiset unelmat. Digitaalisissa peleissä tartutaan yhä useammin koko ihmiskuntaa askarruttaviin aiheisiin.

Suoriteperusteisuus vie terän uusilta tutkimusavauksilta

Jufo-pisteiden perusteella tutkimuksen laatu yliopistoissa on viime vuosina parantunut, vaikka väki on vähentynyt, selviää professori Tommi Kärkkäisen kokoamista tilastoista.

Yliopistojen henkilöstömäärä on viime vuosina vähentynyt, mutta samaan aikaan julkaisujen laatu on kasvanut kohisten. Tämä selviää Jyväskylän yliopiston IT-tiedekunnan professorin ja toimialueen johtajan **Tommi Kärkkäisen** kokoamista tilastoista.

Luvut osoittavat, että yliopistoissa tuotettujen julkaisujen määrä on vuosina 2015–2018 kasvanut noin 2 prosenttia, mutta samaan aikaan artikkelien määrä Jufo-luokassa 3 on kasvanut peräti 21 prosenttia. Tällä mittaustavalla suomalainen tutkimus on siis selvästi laadukkaampaa kuin aiemmin.

Kärkkäinen on yhdessä tutkijatohtori **Mirka Saaralan** kanssa tutkinut muun muassa Jufo-luokitusten määräytymistä. Heidän tutkimustensa perusteella huippujulkaisujen osuuden merkittävä kasvu johtuu ennen kaikkea siitä, että suomalaiset tutkijat julkaisevat johtavissa julkaisusarjoissa jo ennestään aktiivisesti.

Asian kääntöpuolena on se, että uusien tutkimusavauksen tekeminen on entistä hankalampaa. Kärkkäisen mukaan kynnys uusiin avauksiin on yliopistojen rahoituksen suoriteperusteisen ohjausmallin vuoksi kasvanut. Toisin sanoen on helpompaa julkaista määrällisesti paljon jo ennalta hyväksi havai-

tuissa julkaisuissa kuin ottaa riskejä.

— On tavallaan hyvin vaikea ajatella pidemmällä aikavälillä, mihin voidaan investoida, kun ohjauksellisesti tuloksiin vaikuttavat lukumäärät, Kärkkäinen sanoo.

Suoriteperusteinen ohjausmalli näkyy Kärkkäisen mukaan myös esimerkiksi niin, että iso osa tutkimuksesta liittyy väitöskirjoihin. Niin sanotut nippu- eli artikkeliväitöskirjat ovat lisääntyneet, jotta uusia julkaisuja saadaan myös määrällisesti enemmän aikaan.

Vaikka varsinkin juhlapuheissa puhutaan usein yliopistojen autonomiasta, Kärkkäisen mielestä juuri resurssiohjauksen voimakkuus heittää varjon autonomian päälle.

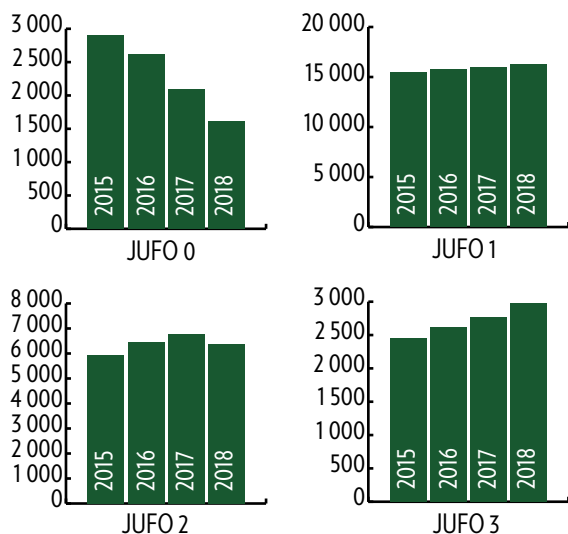
— Se liittyy juuri tähän uusiutumiseen, että kuinka paljon autonomiaa käytännössä on ja missä rajoissa se toteutuu.

SITÄ SAADAAN, MITÄ MITATAAN

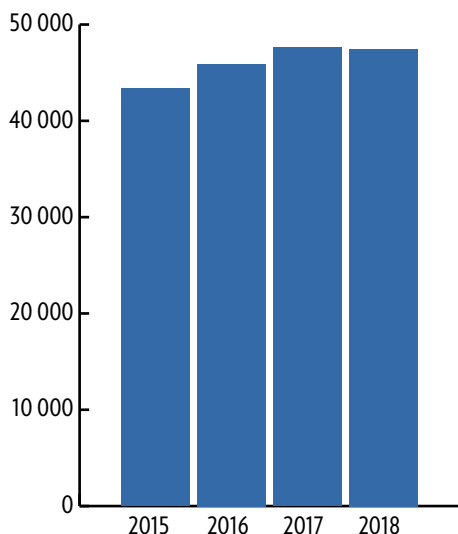
Tutkimomäärillä on jo pitkään ollut merkittävä rooli yliopistojen rahoituksessa. Tilastojen perusteella rahoitusmalli on tuottanut tulosta ainakin vuoden 2010 yliopistouudistuksen jälkeen, sillä siitä lähtien yliopistotutkintojen määrä on kasvanut noin 10 prosenttia.

Kärkkäinen kuitenkin muistuttaa, että tässäkin tapauksessa saadaan sitä, mitä mitataan.

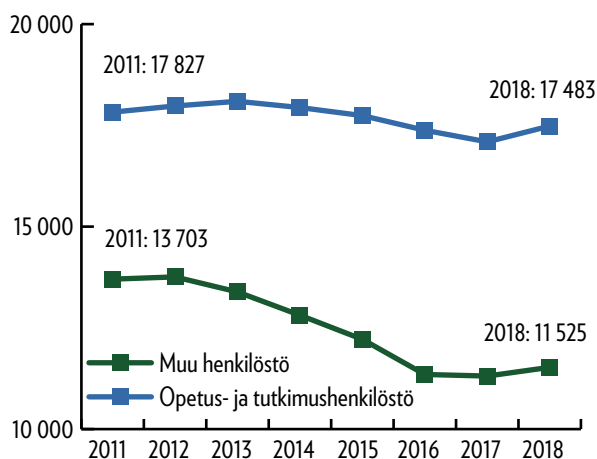
YLIOPISTOJEN JULKAISUMÄÄRÄT JUFO-LUOKKIEK MUKAAN



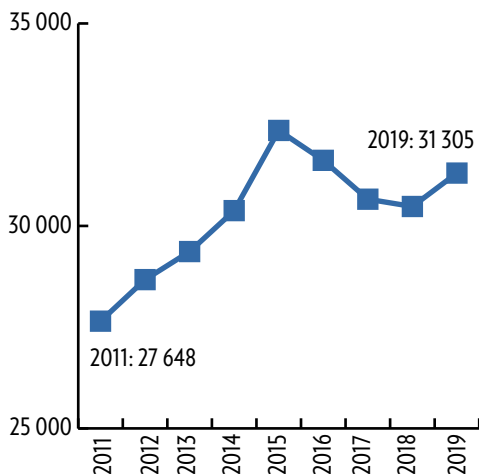
YLIOPISTOJEN JUFO-PISTEKERTYMÄ



YLIOPISTOJEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ



YLIOPISTOJEN KAIKKIEN TUTKINTOJEN MÄÄRÄ



LÄHDE: TOMMI KÄRKKÄINEN / VIPUNEN

— Kaikissa strategioissa ja visioissa on ylevä lähtökohta, että meidän pitäisi olla maailman osaavien kansa. Korkea koulutustaso siis rinnastetaan korkeaan osaamiseen.

Perustutkintojen laatua tai niiden tuottamaa osaamista ei kuitenkaan arvioida ulkopuolelta mitenkään.

Kärkkäinen on toiminut tietotekniikan aineenopettajakoulutuksen vastuuprofessorina yli 20 vuotta ja nähnyt omassa työssään, miten varsinkin pienet oppiaineet ovat määrällisen ohjauksen takia kovas-

sa puristuksessa. Hän sanoo, että henkilöstömääriin suhteutettu tutkinto- ja julkaisumäärien rakettimainen kasvu kiihdyttää resurssiohjauksen yksikköhintoja inflatoivaa vaikutusta. Kun rahaa jaetaan tietystä budjettimomentista kolmen vuoden liukuvien keskiarvojen perusteella, tuotostöimäärien noustessa yksikköhinnat laskevat.

— Kun tutkintoja tulee lisää, yksittäisen tutkinnon rahoitus vähenee koko ajan. Samaan aikaan kustannustaso kuitenkin nousee, ja opetukseen on teh-

tävä monenlaisia järjestelyitä, hän sanoo.

– Koko yliopistoväen on siis keskityttävä hiihtämään nopeammin ollakseen liukumatta taaksepäin.

AUTOMAATIO ENNUSTAA JUFO-LUOKITUKSIA

Juuri tässä tilanteessa on olennaista ymmärtää muun muassa Jufo-luokitusten perusteita. Jufo-pisteiden perusteella jaetaan tällä hetkellä 13 prosenttia yliopistojen rahoista.

– Kun systeemi on tällainen, kaikki tietävät, että kannattaa julkaista mahdollisimman hyvillä foorumeilla. Ja Jufo ilman muuta kertoo, mitkä paikat ovat hyviä.

Kärkkäinen ja Saarela analysoivat Jufo-tasoja jo neljä vuotta sitten julkaistussa tutkimuksessaan. Silloin yksi johtopäätöksistä oli se, että suomalaiset tutkijat julkaisevat keskimääräistä aktiivisemmin korkeimman Jufo-tason julkaisusarjoissa.

Hiljattain Kärkkäinen ja Saarela julkaisivat jatkotutkimuksen, jossa he kehittivät malleja Jufo-tasojen ennustamiseen. Tutkimuksen aineistona käytettiin Juuli-tietokannasta löytyviä suomalaisten tieteenharjoittajien julkaisutietoja sekä Julkaisufoorumin sisältämiä julkaisusarjojen metatietoja.

Tutkimuksen kahdessa osiossa analysoitiin ohjatun koneoppimisen menetelmien avulla sekä Jufo-tason määrittelyn automatisointia että mallien ennusteista poikkeavia Jufo-tasoja. Kun Kärkkäinen ja Saarela vertasivat automaation kautta määrittyneitä Jufo-tasoja, ne olivat lähes 90-prosenttisesti asiantuntijapaneelien tekemiä luokituksia vastaavia.

Kuten aikaisemmassakin tutkimuksessa, automatisoiduista malleista poikkesivat edelleen lähinnä ne julkaisusarjat, joissa suomalaiset tutkijat jo ennestään julkaisevat keskimääräistä enemmän. Mallien tuominen käytäntöön helpottaisi erityisesti eri alojen säännöllisesti kokoontuvien Jufo-paneelien toimintaa. Paneelit tekevät päätöksiä siitä, mihin Jufo-luokkaan mitkään julkaisusarjat kuuluvat. Kärkkäinen on itse Tietojenkäsittely ja informaatiotieteet -paneelin jäsen, joten hän tuntee hyvin Jufo-luokitusten kriteerit ja paneelien työtavat.

– Niissä käydään yksilöllisesti ja ryhmänä aika monta tuhatta julkaisusarjaa läpi, ja keskustelu on asiantuntijalähtöistä, Kärkkäinen sanoo.

– Yksittäisillekin tutkijoille ja tutkimusryhmille olisi hyödyllistä tietää, mistä luokitus tulee ja mitkä tekijät tasoon vaikuttavat.

Nyt Kärkkäisen ja Saarelan tavoitteena on edistää Jufo-luokitusten automatisointia tuomalla oman



Tommi Kärkkäinen

JULKAISUFOORUMI

Julkaisufoorumi (Jufo) on tieteen tason arviointia helpottava julkaisujen laatujärjestelmä. Julkaisufoorumiin kuuluu 23 eri alojen asiantuntijoista koostuvaa arviointipaneelia, jotka arvioivat erilaisten tieteellisten julkaisusarjojen tasoa.

Jufossa on kolme luokkaa, joista luokka 1 tarkoittaa perustasoa, luokka 2 johtavaa tasoa ja luokka 3 korkeinta tasoa. Jufo-pisteet ovat yliopistojen kannalta merkittäviä, koska niiden perusteella jaetaan vuosittain 13 prosenttia yliopistojen rahoituksesta.

Julkaisufoorumi otettiin Suomessa käyttöön vuoden 2010 yliopistouudistuksen yhteydessä. Jufo-luokituksia uudistettiin vuonna 2015. Sen jälkeen Jufo-luokituksen kolmostasolla on saanut olla maksimissaan 5 prosenttia tieteenalan julkaisuviolyymistä ja 2–3-tasolla korkeintaan 20 prosenttia.

tutkimuksensa tuloksia ja malleja entistä laajemmin Julkaisufoorumin avuksi. Kärkkäisen mukaan keskustelut Tieteellisten seurain valtuuskunnan kanssa on jo aloitettu. •



UNIVERSUMIN ASIALLA!

Podcast

LUURIT KORVILLE JA SUKELLUS TIETEENTEKIJÄN TYÖELÄMÄÄN

Tieteentekijöiden jäsenet toivoivat jäsenkyselyssä podcastia – ja sellainen myös toteutettiin.

Jenni-Maarit Koposen toimittamassa Universumin asialla! -podcastissa valotetaan tieteentekijöiden työelämää monesta vinkkelistä. Eri asiantuntijat esittävät parannuskeinoja muun muassa patkätöihin, työhyvinvointiin, tohtorien uramahdollisuuksiin, ulkomaisten tutkijoiden kotiutumiseen, häirintään puuttumiseen ja tutkittuun tietoon päätöksenteossa.

"Haluamme avata jäsenistöämme koskevia ajankohtaisia asioita ja alan kipupisteitä, joihin tuomme uusia ajatuksia ja ratkaisuja. Vaikka keskiössä on tiedeyhteisö, aiheilla on laajempaa yhteiskunnallista merkitystä. Tieteentekijöissä ja tieteessä piilee valtavat voimavarat", toiminnanjohtaja Johanna Moisio toteaa.

Universumin asialla! -podcastit ovat kuunneltavissa SoundCloudissa osoitteessa soundcloud.com/tieteentekijat.



OSK. HUTTUSEN SÄÄTIÖN APURAHAT TIETEELLISIIN JATKO-OPINTOIHIN ULKOMAILLA

Osk. Huttusen säätiö, jonka tarkoituksena on suomalaisen kulttuurin tukeminen, julistaa haettavaksi apurahoja tohtorin tutkintoon johtavien tieteellisten jatko-opintojen ja tutkimustyön suorittamiseksi ulkomaisissa yliopistoissa.

Apurahat väitöskirjatyöhön

Jatko-opiskeluapurahat on tarkoitettu ylemmän yliopistotutkinnon suorittaneille suomalaisille, joiden ikä hakuajan päättyessä on enintään 26 vuotta. Tohtoriopintojen suorituspaikkana etusijalla ovat Britannian vanhimmat yliopistot, joskin muukin ulkomainen yliopisto tai tutkimuskeskus tulee kysymykseen, jos se on tutkimus- ja opintosuunnitelman kannalta perusteltua.

Apuraha on kaksivuotinen, ja sen maksaminen aloitetaan vuonna 2021. Apurahakautta voidaan myöhemmin jatkaa kolmannella vuodella. Henkilökohtaisen väitöskirja-apurahan vuotuismäärä on 23 250 euroa. Myönnettäviin apurahiin voi erikseen hakea lisäapurahan yliopistojen edellyttämiin pakollisiin opiskelukustannuksiin (esim. lukukausimaksut).

Post doc -apurahat

Säätiöltä on mahdollista hakea rahoitusta myös ulkomailla tapahtuvaan post doc -tutkimustyöhön. Post doc -apuraha on tarkoitettu tohtorin tutkinnon suorittaneiden, enintään 35 vuotta täyttäneiden päärahoituslähteeksi (henkilökohtainen apuraha sekä matkakulut) keskimäärin vuoden mittaisessa työskentelyssä ulkomaisessa yliopistossa tai tutkimuslaitoksessa.

Hakemus liitteineen lähetetään sähköpostitse yhtenä pdf-tiedostona. Hakemuksia koskevat suositukset tulee samoin lähettää sähköpostin pdf-liitetiedostona suoraan säätiön asiamiehelle. Sähköpostien on oltava perillä viimeistään 15. kesäkuuta 2020 osoitteella: timo.avist@helsinki.fi.

Lisätietoja: www.oskhuttusensaatio.net.

Hakuaika on 15.5.—15.6.2020.
OSK. HUTTUSEN SÄÄTIÖ sr

SUOSITUS PROFESSOREIDEN TUTKIMUSKAUSI- JÄRJESTELMÄSTÄ

Professoriliitto on jo pitkään pyrkinyt parantamaan professoreiden tutkimusmahdollisuuksia. Nyt liitto on ottanut asiassa askeleen eteenpäin antamalla suosituksen professoreiden tutkimuskausijärjestelmästä. Suosituksen laadinnassa on hyödynnetty sekä Suomessa että kansainvälisesti käytössä olevia tutkimuskausijärjestelmiä. Professoriliitto kannustaa yliopistoja ottamaan käyttöönsä liiton suosituksen mukaisen tutkimuskausijärjestelmän.

Tutkimus on professorin ydintehtäviä. Professorin tehtävänä on tehdä uusia teollisia avauksia, ideoida tutkimusprojekteja, toimia tutkimusryhmien johtajina ja vastata tutkimusrahoituksen hankkimisesta tutkimusryhmälleen.

Professori toimii tämän lisäksi myös itsenäisenä tutkijana. Tutkimuskaudessa on kyse professorin mahdollisuudesta keskittyä työnkuvansa kannalta olennaiseen työtehtävään. Tutkimuksen tekeminen vaatii aikaa ajatella, ja siinä tulee olla sijaa luovuudelle. Tutkimuskauden aikana professori on vapautettu opetuksesta ja hallinnollisista tehtävistä.

Tarkoituksena on mahdollistaa keskittyminen tutkimustyöhön / taiteelliseen toimintaan tai esimerkiksi opetuksen kehittämiseen. Tutkimuskausi on myös hyvä tilaisuus syventää kansainvälistä yhteistyötä.

Tutkimuskausi on yksi keino lisätä yliopistojen

**FULL PROFESSORIT
1 VUOSI JOKA 6.
VUOSI**



**KIRJALLINEN
HAKEMUS
+ SUUNNITELMA
JA PERUSTELUT**

**AKATEEMISISTA
JOHTOTEHTÄVISTÄ
PROFESSOREIKSI
SIIRTYVÄT**



kansainvälistymistä. Tutkimuskausi edistää professorin osaamisen kehittämistä ja siten myös yliopistojen uudistumista. Tutkimuskaudesta syntyy yliopistolle kuluja tutkimuskauden pitämivuonna esimerkiksi opetuksen sijaisjärjestelyiden vuoksi; tutkimuskauden tulokset kuten kansainväliset yhteisjulkaisut, näkyvät yleensä noin 2–3 vuoden viiveellä.

Suuri joukko professoreita toimii vuorollaan akateemisissa johtotehtävissä (esim. vararehtori, dekaani, laitosjohtaja), joissa ei ole mahdollista keskittyä tutkimuksen tekemiseen. Tällaisen paljon hallinnollisia tehtäviä sisältävän jakson jälkeen tutkimuskausi antaa mahdollisuuden päivittää alansa tuoreimman kehityksen palatessaan professuuriinsa.

KENELLE | Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat professorit / full professorit.

Akateemisesta johtotehtävästä (esim. vararehtori, dekaani, laitosjohtaja) professoriksi siirtyvät.



PROFESSORILIITTO
PROFESSORSFÖRBUNDET
FINNISH UNION OF UNIVERSITY PROFESSORS

KIRJALLINEN SOPIMUS

RAHOITUS

- Kustannetaan yliopiston perusrahoituksesta.

TUTKIMUSKAUSI

- Täysi palkka luontois-etuineen
- Palvelussuhde jatkuu keskeytyksettä
- Työnantaja huolehtii velvoitteistaan
- Työnantaja tarjoaa työskentelyvälineet
- Kulujen korvaamisesta on sovittu

KORVAAVA TYÖ

- Opetus-, ohjaus- ja muista mahdollisista tehtäväjärjestelyistä sovitaan etukäteen

RAPORTTI

- Tavoitteiden toteutuminen
- Tärkeimmät aikaansaannokset

KUINKA USEIN | Professorin on mahdollista saada vuoden pituinen tutkimuskausi joka kuudes vuosi. Tutkimuskausi voidaan myös pitää osissa, esimerkiksi kahdessa puolen vuoden pituisessa jaksossa.

RAHOITUS | Tutkimuskaudesta aiheutuvat kustannukset kompensoidaan yliopiston perusrahoituksesta tiedekunnalle, laitokselle tai vastaavalle.

SOPIMUS TUTKIMUSKAUDESTA | Tutkimuskausi myönnetään hakemuksesta. Hakemukseen liitetään suunnitelma ja perustelut tutkimuskaudesta. Tutkimuskaudesta tehdään kirjallinen sopimus.

PALKKA JA PALVELUSSUHTEEN MUUT EHDOT | Tutkimuskauden aikana maksetaan täysi palkka luontoisetuineen.

Palvelussuhde jatkuu tutkimuskauden aikana keskeytymättömänä työnantajan vastatessa edelleen

kaikista työnantajalle kuuluvista velvoitteista.

Tutkimuskauden aikana työnantaja tarjoaa käytöön työskentelyvälineet.

Tutkimuskauden aikana mahdollisesti muodostuvien kulujen korvaamisesta sovitaan ennen tutkimuskauden alkua. Tällaisia kuluja ovat mm. matka- ja majoituskulut.

Ulkomaanjaksoon liittyvästä liikkuvuuskorvauksesta sovitaan tutkimuskautta koskevassa sopimuksessa. Periaatteet korvauksen maksamisesta ja määrästä määritellään yliopiston erillisessä ohjeistuksessa.

RAPORTOINTI | Tutkimuskauden jälkeen raportoidaan tutkimuskaudelle suunniteltujen tavoitteiden toteutuminen ja tärkeimmät aikaansaannokset.

KORVAAVA TYÖ | Opetus-, ohjaus- ja muista mahdollisista tehtäväjärjestelyistä sovitaan etukäteen. •

Demokratiavajeesta kohti parempaa yliopistoa

Yliopistolaki on ollut voimassa 10 vuotta, mutta keskustelu sen vaikutuksista ei ole tauonnut. Eri selvitykset osoittavat, että demokratiavaje jatkuu.

Tiedekulmassa keskusteltiin maaliskuussa siitä, mitä nyt tiedetään yliopistolain vaikutuksista, sen tavoitteiden toteutumisesta, ja miltä demokratian tila näyttää.

Koneen Säätiön rahoittamassa ja akatemiatutkija **Hanna Kuuselan** johtamassa tutkimushankkeessa Kohti parempaa yliopistomaailmaa tutkitaan strategista johtamista ja yliopistoyhteisön kokemuksia Tampere3-fuusiassa.

Yliopistolakiuudistuksesta on tehty kolme arviointia, jotka kaikki kiistatta osoittavat, että henkilöstön osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet ovat vähentyneet.

Yhtenä aineistona Kuuselan tutkimushankkeessa on hyödynnetty työeläkevakuutusyhtiö Varman työhyvinvointikyselyiden tuloksia. Henkilöstön vastauksissa parhaan arvion sai lähiesimiehen luottamus, ja jopa uralla etenemisen mahdollisuudet kaikessa haastavuudessaan koettiin paremmiksi kuin yliopiston vaikutusmahdollisuudet.

Kysymys siis kuuluu, ovatko ulkopuoliset hallitusjäsenet lunastaneet lupauksia, joita asetettiin 10 vuotta sitten? Jos tavoitteina olivat yliopistojen fuusiot ja pätkissä tekemisen virtaviivaistaminen niin ovat, mutta onko hinta ollut liian kova ja järjestelmän legitimeetti heikko, kun se ei vastaa jäsenten käsitystä toteuttamisen hyvistä keinoista, Kuusela kysyi.

VAHTIVALTA KOLLEGIOILLE

Oulun yliopiston hallituksen jäsen, lääketieteen professori **Petri Lehenkari** puhui tiedejohdamisen

uudesta normaalista. Ennen yliopistolakia päätöksiä tehtiin lähellä ruohonjuuritasoa tiedekunnissa, ja ne olivat avainroolissa kollektiivisen johtamisen mallissa.

– Uudessa strategisen johtamisen hallintomallissa päätöksenteko on lähempänä korporatiivista hallintomallia. Eli on henkilöitä, jotka tekevät päätöksiä kollektiivin sijaan.

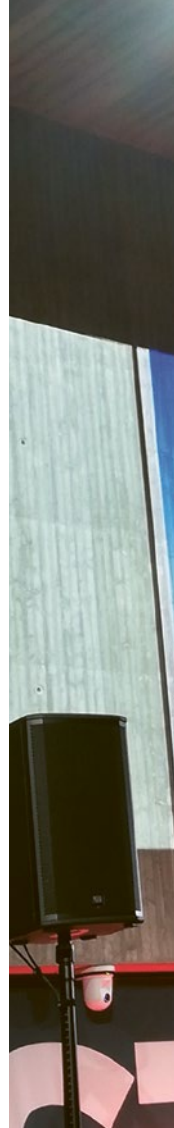
Lehenkari peilasi yliopistojen tilannetta laajempaan demokratian kannalta huolestuttavaan kehitykseen.

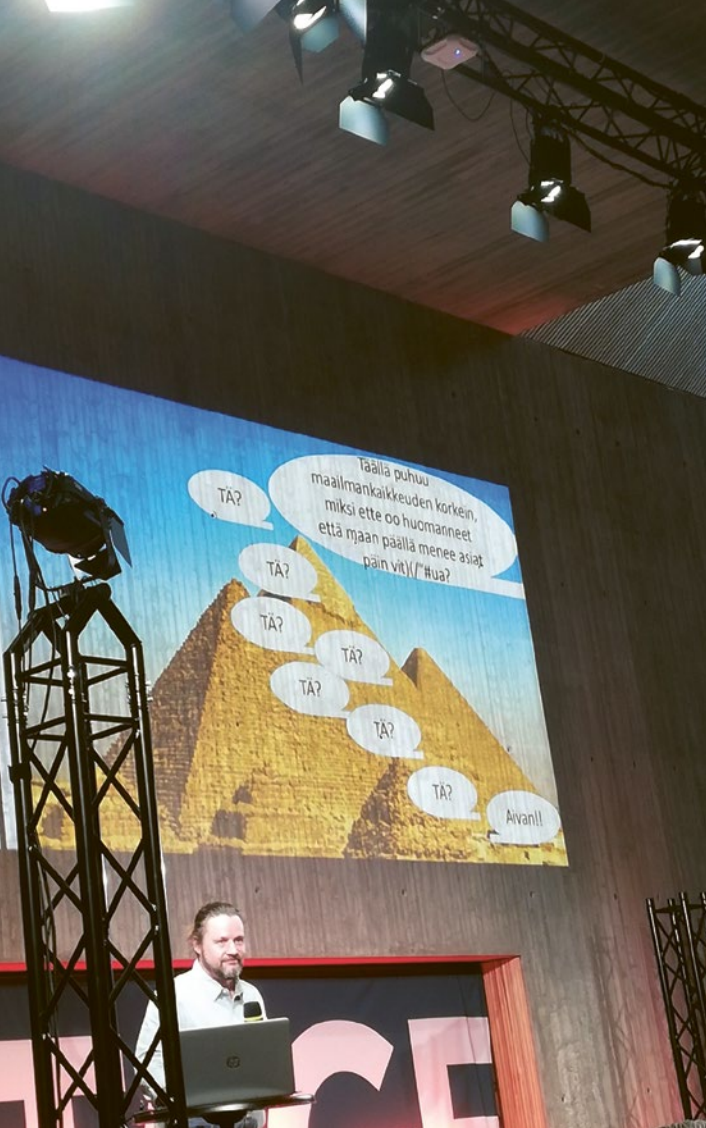
– Maailma ja myös yliopisto ovat tosi monimutkaisia, eivätkä ihmiset kestä sitä. Siksi haluamme takaisin vallan keskittämistä, esimerkiksi määrittämättömät presidentin valtakaudet. Myöhäismodernismi haastaa demokratian uudella tavalla. Demokratia on arvo sinänsä, koska sillä saadaan aikaan asioita, joita muuten ei voida tuottaa. Toisaalta demokratiaa voidaan myös käyttää väärin tai se voi mennä rikki ja kääntyä pääläelleen.

Lehenkarin mukaan Oulun yliopiston uutta hallintomallia toteuttaa dekaanivetoinen johtosääntöuudistus, joka käsittää jopa tiedekuntatason yt-neuvottelut – täysin uusi ilmiö suomalaisessa yliopistokentässä.

Oulun yliopiston johtosääntöä on muokattu vuoden 2010 jälkeen useampaan kertaan. Nykyisin menään vuoden 2015 johtosäännöllä, josta poistettiin tiedekunnille edellisellä kerralla annettu valta.

– Pyramidihoitamisella ei sovi yliopistoon, koska monet asiat, kuten keksinnöt ja palautteet syntyvät alatasolla. Käytännössä operaatioon puut-





Nyky-yliopistoissa on nousemassa uudenlainen tarve edunvalvonnalle tiedepoliittisesta ja edunvalvonnallisesta näkökulmasta. Jokaisen yliopistolaisen kannattaa kuulua ammattiliittoon, korosti professori Petri Lehenkari.

min. Lehenkari toivoi yliopistojen kollegioiden aktivoituvan: niille olisi hyvä antaa enemmän valtaa, erityisesti vahtivaltaa.

MIKSI DEMOKRATIA ON VÄLTÄMÄTÖNTÄ?

Uuden yliopistolain valmistelun aikaan Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan dekaanina toiminut **Jukka Kekkonen** kertoi tuolloin kannustaneensa kaikki oikeustieteellisten dekaanit ja varadekaanit kirjoittamaan vaihtoehdoisen yliopistolain, jolla vallan keskittäminen ja vieminen pois demokraattisesti valituilta elimiltä haluttiin estää.

Kekkonen mielestä mitään esteitä ei pitäisi olla lain avaamiselle demokratian palauttamiseksi ja kehittämiseksi yliopistoissa.

— Esimerkiksi täällä esillä olleet työhyvinvointiongelmien ovat suurimmaksi osaksi seurausta demokratian alasajosta ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kaventumisesta.

— Ja yksi seikka, joka uuden yliopistolain aikana on vaikuttanut erittäin vahingollisesti yliopistoyhteisöön, on nykyinen rekrytointimenettely, jossa tieteellinen pätevyys on professorin tehtävää täytettäessä vain yksi kriteereistä, totesi Kekkonen painokkaasti. Tähän ikävään suuntaan johti Helsingin yliopiston johtosäännön muutos 2011.

— Naishakijoille kutsumenettelyt ovat usein myös kohtalokkaampia kuin avoin haku. Ja "joustava rekrytointi" on enemmän tiedepoliittista kuin aikaisempi rekrytointikäytäntö.

Kekkonen kuitenkin iloitsi Helsingin yliopiston uudesta 10 vuoden strategiasta, jossa sitoudutaan yliopiston pysymiseen julkisoikeudellisena sekä sen demokratian vaalimiseen ja kehittämiseen. •

"Pyramidijohtamismalli ei sovi yliopistoon, koska monet asiat, kuten keksinnöt ja patentit syntyvät alatasolla."

PETRI LEHENKARI

tuminen alhaalta käsin voi olla mahdotonta, koska järjestelmä on hyvin jäykkä. Pyramidin pohja on kuitenkin se, jolla on eniten yhteyttä todellisuuteen.

Professori Lehenkari katsoi, että yliopistolaista täytyisi nyt täsmäsiivota pois sinne syntyneet virheet. Esimerkiksi johtosäännön tulisi toimia parem-

KIRSTI SINTONEN

Kiikarissa tohtorien modernit urapolut

Tohtorien työmarkkinat yliopiston ulkopuolella yleistyvät, opetusuran ei pidä olla umpikuja, raja-aidat yliopistohenkilöstön välillä hälventyvät. Nämä teemat olivat keskiössä European University Association – Council for Doctoral Education -asiantuntijakokouksessa.

Valtaosa tämän päivän väitöskirjatutkijoista sijoittuu moninaisiin asiantuntijatehtäviin yliopistojen ulkopuolelle: tutkimuslaitoksiin, yrityksiin, julkiselle sektorille, hallintoon ja järjestöihin. Traditionaalinen väitöksen jälkeinen akateeminen ura yliopistossa, opettajana tai tutkijana on saanut rinnalleen ns. modernin tohtorin uran. Väitelleiden tohtoreiden aiempaa laajempi hyödyntäminen elinkeinoelämän, poliittisen päätös- ja asiantuntijatyön ja uusien sosiaalisten ja teknologisten innovaatioiden tuottamisessa onkin jäsentänyt tohtorikoulutuksen periaatteita jo pitkään.



Vuoden 2020 European University Association – Council for Doctoral Education (EUA-CDE) temaattinen kokous keskittyi sekä perinteisen että modernin tohtoriuran mahdollisuuksiin, solmukohtiin ja kehittämistoimiin. Council for Doctoral Education on vuodesta 2008 EUAn osana toimiva, 36 maata ja 260 yliopistoa edustava tohtorikoulutuksen asiantuntijaelin (eua-cde.org). Syntymästään lähtien se on nostanut tohtorikoulutuksen laatua, herättänyt keskustelua hyvien ja läpinäkyvien käytäntöjen periaatteista ja tuonut tohtorikoulutuksen ammattilaiset yhteen vuosittaisiin tapaamisiinsa.

Tbilisissä, Georgiassa pidetyn kaksipäiväisen tapaamisen aikana 120 eurooppalaisen yliopiston edustajat keskustelivat työurakysymysten ohella myös akateemisuuden ja yliopistojen tulevaisuudesta, väitöskirjatutkijoiden hyvinvoinnista, työelämätaitojen kerryttämisestä, tutkijan vastuullisesta arvioinnista ja tutkijuuden sukupuolittuneista kysymyksistä

Päivien pääteeman, urakehityksen, sisällöstä voisi nostaa esille kolme seikkaa. Ensimmäisenä sen, että tohtoreiden työmarkkinat ovat laajenemassa ja ettei väitöksen jälkeistä uraa yliopiston ulkopuolella tule nähdä "vaihtoehtoisena" urana tai akateemista yli-



EUA-CDEn temaattinen kokous pidettiin Ivane Javakhishvili Tbilisi State Universityssä, Georgiassa. Kuvassa keskellä yliopiston rehtori George Sharvashidze.

opistouraa vähäpätöisempänä. Juuri tähän kulttuuriin muutokseen jako traditionaaliseen ja moderniin uraan viittaa.

Euroopan sisällä on olemassa maita, joissa tohtorikoulutus on vasta laajenemassa ja kehittymässä systemaattisemmaksi ja tasokkaammaksi ja väitteleistä opettajista on pula. Tällöin yliopistosektori yhä tarjoaa valmistuneille tohtoreille luontevan uran. Pidempään tohtorikoulutustaan kehittäneissä maissa, Suomi mukaan lukien, tämä ei kuitenkaan enää pidä paikkaansa, vaan valtaosa väitteleistä sijoittuu tehtäviin yliopiston ulkopuolelle. Keskimäärin olemme siis tilanteessa, jossa väitöskirja- ja postdoctutkijoiden määrä nousee samalla kun yliopistosektorin tarjoamat työmahdollisuudet kaventuvat. Olennaisena kaikkien väitelleiden osalta nähtiin kattava ja systemaattinen tohtoriurien seuranta, jossa Suomi Ranskan ohella noteerattiin hyväksi esimerkiksi, kiitos Aarresaariverkoston valtakunnallisen seurantatyön.

Keskustelussa painottui yliopiston sisäisten urien monipuolisuus ja kestävyys (sustainability). Keskeisenä nähtiin yhtäältä yliopisto-opettajuuden tukeminen siten, että opetukselle rakentuvalle urapolulle ei luotaisi lasikattoja tai umpikujia ja että opettajuus yliopistojen perustehtävänä tunnistettaisiin ja sii-

hen kannustettaisiin. Yhteisesti hyväksytty opettajan asiantuntijuutta ja osaamista arvioivan välineen kehittäminen nähtiin tässä keskeiseksi työkaluksi. Toisaalta nostettiin esille postdoc-tason tutkijoiden koulutuksen kehittämistarpeet osana jatkuvaa oppimista. Miten laajentaa tohtoritason työelämätaitojen tukemista väitöksen jälkeen ja mitkä taidot erityisesti ajankohtaistuvat postdoc-vaiheessa? Monessa maassa tutkijakoulujen roolin on nähty laajenevan myös väitöksen jälkeisen koulutukseen. Postdoc- tutkijuutta tavoittelevien, yliopistoissa jatkavien tohtoreiden urapolkujen todettiin usein haarautuvan siten, että osa siirtyy yliopiston ulkopuolisiin tehtäviin toisten jatkaessa yhä vahvemmin kilpailtua tenure-uraa.

Kolmas kokouksessa keskusteltu yliopiston sisäinen urapolku koskee ns. kolmatta tilaa (third space). **Celia Whitchurchin** nimeen kenties useimmin liitetty termi (2008, 2009, 2012) viittaa opetus- ja tutkimushenkilökunnan ja hallinto henkilökunnan välisen tiukan rajan osittaiseen hämärtymiseen. Korkeakoulutuksen kentän tehtävien ja projektien monimuotoistuesssa tiukkaa rajaa tutkimus- ja hallinto henkilökunnan välille ei aina ole mahdollista vetää, ja tapaamiset ”kolmannessa tilassa” edellyttävät silloittavaa asiantuntijuutta, joka välittää eri toimijoiden tulkintoja.

Keskustelussa esitettiin myös kritiikkiä third space -termiä kohtaan kysymällä, miten se eroaa palvelu- tai hallinto henkilökunta -termeistä. Kolmas tila kenties purkaa tutkimus-, -opetus ja hallinto henkilöstön välistä kuilua ja näkemystä hallinnosta joukkona epäakateemisia ihmisiä (non-people). Se tuo esille korkeakoulutuksen toimintakentän laajentumisen ja sen vaatiman monipuolisen asiantuntijatarpeen, jonka pohjana on usein tohtorin väitöskirja. Tällöin väitöskirjatutkijoille avautuu opetus- ja tutkimustehtävien lisäksi mahdollisuus toimia ”Third space invader” -roolissa.

EUA-CDEn seuraava vuosikokous on tätä kirjoittaessa määrä järjestää Manchesterissä 24–26.6.2020 teemalla *The Role of Doctoral Education within Europe's Universities*. •

KIRJOITTAJA ON TAMPEREEN YLIOPISTON TUTKIJAKOULUN JOHTAJA JA EUA-CDE:N STEERING COMMITTEEN JÄSEN.

Minna Huutilainen on toiminut vuoden 2018 alusta Helsingin yliopistossa kasvatustieteen professorina.



YLIOPISTOJEN TÄYTYY NYT JOUSTAA JA YLIOPISTOLAISTEN PITÄÄ HUOLTA OMASTA JAKSAMISESTAAN, NEUVOO AIVOTUTKIJA, KASVATUSTIETEEN PROFESSORI **MINNA HUOTILAINEN**. ETÄTYÖLÄISENKIN PITÄÄ ANTAA ITSELLEEN AIKAA LUODA RUTIINIT UUSIIN OLOSUHTEISIIN.

TEKSTI **KIRSTI SINTONEN**

1) Ovatko yliopistot olleet kunnolla valmistuneita opetuksen siirtämiseen verkkoon?

— Hyvin vaihtelevasti. Jokaisesta yliopistosta löytyy runsaasti huippuunsa hiottuja verkkoteutuksia jo ennen tätä. Toisaalta jokaisessa yliopistossa törmättiin tilanteeseen, jossa ehkä monen sadan opiskelijan kurssi jouduttiin yhtäkkiä heittämään verkko-opetuksiksi. Hankalin tilanne on esimerkiksi opetusharjoittelujen ja materiaalien kanssa työskentelyä vaativien kurssien kanssa.

2) Mitä vinkkejä annat yliopistolaisille etätöön tekemiseen?

— Pitkäkestoinen etätö vaatii uusia rutiineja: Kiinnitä huomiota ergonomiaan, työn tauottamiseen ja työpäivän keston. Uusien rutiinien rakentaminen kuluttaa kognitiivisia resursseja ja aiheuttaa väsymystä. Yhdenkin pienen uuden rutiinin pystyttäminen vie parisen viikkoa, ja nyt-hän moni meistä on joutunut muokkaamaan työn tekemisen tapojaan oikein kunnolla. Ole siis armollinen itsellesi. Muista, että tarvitset muita ihmisiä — kukaan meistä ei täällä yksin pärjää. Pyydä siis apua ja sovi kahvitauoista ja lounastauoista työkavereiden kanssa kuten ennenkin (nyt vaan nähdään verkossa).

3) Miten etätöissä kannattaa huolehtia jaksamisesta?

— On tärkeää pitää huolta perustarpeista: syödä säännöllisesti ja hyvin, harrastaa liikuntaa ja nukkua kunnolla. Pohdipa keskipäivän ulkoilua. Onnistuisiko tunnin kävely, juoksu tai pyöräily keskellä päivää? Voisiko tästä tulla jopa uusi rutiini, kun taas palaamme työpaikoille? Tässä olisi oivallinen väline jaksamiseen, sillä liikunnan lisäksi

se vaikuttaa vuorokausirytmiiin ja unen laatuun. Unen laatu voi kärsiä myös murehtimisesta — jokainen meistä taitaa nyt olla pikkuisen huolissaan jostain.

4) Yliopistohenkilöstöllä on muutenkin usein vaikeaa erottaa työ ja vapaa-aika. Mitä vaikutuksia etätöön tekemisellä on tähän?

— Etätö jää helposti päälle: kone on siinä keittiön pöydällä edelleen auki ja sitä tulee vilkuiltua ruokaa laitellessa ja pahimmillaan vaikka kesken perhepäivällisen. Nyt tarvitaan aikaa ilman digilaitteita: koneet kiinni tiettyyn aikaan päivästä koko perheeltä, jos vain mahdollista on. Myös ne videopuhelut mummolaan voivat keskeytyä, kun työviesti kilahtaa postilaatikkoon. Tähän auttaa minimalismi keskeytysten suhteen: poista asetuksista kaikki ponnahdusikkunat ja äänimerkit. Jos et osaa, pyydä apua helpparista.

5) Monet opettajat ovat huolissaan myös opiskelijoiden jaksamisesta. Mitä opettajat voisivat vastata opiskelijoiden huoliin?

— Opiskelijoilla on paljon huolia, osa niistä on todella vaikeitakin. Ne voivat liittyä talouteen, sairastamiseen, perheiden ristiriitoihin ja omaan jaksamiseen. Opettajat eivät voi kantaa kaikkia huolia, mutta on tärkeää pitää esillä niitä kanavia, joista apua todella saa. Ja sanomattakin on selvää, että jokainen yliopistojen opetushenkilökuntaan kuuluva yrittää parhaansa, jotta oppiminen sujuisi mahdollisimman hyvin näissä olosuhteissa. Nyt on jouston ja erityisjärjestelyiden paikka. •

KOLUMNI



MIKKO JAKONEN

YTT, DOSENTTI,
YHTEISKUNTAPOLITIIKAN
YLIOPISTONLEHTORI (MA),
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Akateeminen professio muuttuu – muuttuuko yliopisto?

Yliopistot ovat olleet modernille ja teollistuvalla yhteiskunnalle välttämättömien professioammattien tuotantolaitos. Lääkärit, lakimiehet, opettajat, tutkijat, teknillisten alojen asiantuntijat ja niin edelleen ovat yhteiskuntamme tukipilareita. Yliopistojen oppituulien haltijat ovat olleet näiden professioiden korkeimpia portinvartioita. Siksi professioammattien kouluttajat eli akateemisen profession harjoittajat ovat olleet yhteiskunnallisen valtahierarkian huipulla. Heitä ovat kuunnelleet niin poliittiset päättäjät kuin talouselämän johtajat – vähintään

opiskeluaikoinaan luennoilla.

Maailman viheliäisten ongelmien edessä katseet kääntyvät yhä useammin tutkijoiden ja asiantuntijoiden suuntaan. Heiltä ei edellytetä vain moninkertaisesti varmennutta tosiasiatietoa, vaan myös edullisia ja nopeita ratkaisuja aina yhteiskunnan ja talouden uudelleen organisaatiosta pandemioiden kukistamiseen ja elävän maapallon pelastamiseen. Tiede ja tutkittu tieto on kaiken keskiössä, mutta samalla se joutuu myös puolustamaan asemaansa kenties hanakammin kuin vuosisatoihin. Nykyajalle on tyypillistä professioiden ja portinvartioiden aseman haastaminen.

Ilmiön yksi, ehkäpä pinnallinen puoli on tietämättömien maallikoiden ja häikäilemättömien poliitikkojen tapa kyseenalaistaa tieteilijöiden tuottamat tutkimustulokset. Tutkijalle kerrotaan helposti, kuinka hän on vieraantunut todellisuudesta ja hän saa kuulla kunniansa, jos tutkimus-

SAKSITUT

1 ”Hallituksen soisi viimeistään budjet-tiriihessään kasvattavan panostuksia kohteisiin, jotka vahvistavat työllisyyttä pitkällä aikavälillä. Tällöin on kyse investoinneista lapsipolitiikkaan ja koulutukseen sekä tutkimukseen ja tuotekehitykseen.”

SIXTEN KORKMAN

VIERASKYNÄ, HELSINGIN SANOMAT 24.3.2020

2 ”Kun meille sanotaan, että ottaa kaa fyysisistä etäisyyttä, niin otetaan myös henkistä läheisyyttä. Nyt tarvitaan sellaista ajattelua, että minä en ole tässä yksin vaan me olemme joukolla. Toinen toistaan tukemassa.”

TASAVALLAN PRESIDENTTI SAULI NIINISTÖ

YLE 12.3.2020

3 ”Sujuvasti tutkimustietoa, asiantuntijoiden näkemyksiä tulkitseva ja datan käsittelyn alkeet taitava ’valistunut somettaja’ on uuden ajan tee-se-itse asiantuntija, joka kykenee kyseenalaistamaan tarvittaessa vaikka tiedeyhteisön konsensuksen.”

PROFESSORI ESA VÄLIVERRONEN

BLOGI 12.3.2020

tulokset eivät miellytä – eivätkä ne koskaan voi miellyttää kaikkia.

Ilmiöön liittyy kuitenkin myös toinen, monimutkaisempi kysymys. Tietoteknisen vallankumouksen myötä kaikki tiedon tuotannon tavat ovat murroksessa ja digitaalinen tiedonjakelu mahdollistaa aivan uudenlaisten avoimuuden ja läpinäkyvyyden, joka muistuttaa käytännössä **Robert K. Mertonin** jo 1940-luvulla peräänkuuluttaman ”tieteellisen kommunismin” ideaalia. Siksi myös tiedeyhteisön sisällä käydään voimistuvaa keskustelua siitä, millaista työtä ja toimintaa tiede itseasiassa on, missä kaikkialla sitä tehdään, ketkä kaikki siihen voivat osallistua ja kuinka se tulisi organisoida parhaiden prosessien ja lopputulosten takaamiseksi.

Professiotutkimuksen nykysuuntausten mukaisesti luotettavaa, uusia avauksia ennakkoluolettomasti ja nopeasti tuottavaa tietoa rakennetaan tasa-arvoisissa ja matalan kynnyksen verkostois-

sa, joissa tiedon tuottajiksi ymmärretään ensisijaisesti yhteisöt, eivät yksilöt.

Myös tieteellinen tieto on lopulta monimutkaisten yhteiskunnallisten sommitelmien, historiallisesti rakentuneiden koulutusintituutioiden ja tässä ajassa toisiinsa verkottuneiden satojen tuhansien aivojen ja koneiden yhteistyön tuote. Kuinka tämä tieteellisen tiedon ennakkoehto voitaisiin ottaa huomioon ja tuoda esille myös tutkimuksen ja opetuksen käytännön organisaatiossa? Kuinka voimme rakentaa yliopiston, joka alleviivaisi toimintatavoissaan entistäkin paremmin tieteellisen tiedon edellytyksiä eli yhteistyötä, kommunikaatiota ja avoimuutta?

On hyvin mahdollista, että akateemisen profession moderni vaihe on päättymässä. Jos tämä pitää paikkansa, joutuvat myös yliopistot tarkastelemaan sitä, millaisen institutionaalisen rakenteen se akateemiselle professiolle tarjoaa.

Yliopistojen nykyisistä meritoitumismittareista, huippustatuksista ja tehtävänimikkeistä päätellen moderneista – ja osin jopa keski-aikaisista – hierarkioista, portinvartijuuksista ja valtapositiosta ei päästä noin vain irti. Kaikkea vanhaa ei tietenkään ole syytä romuttaa, sillä niin hierarkioita kuin portinvartioita tarvitaan. Olisi kuitenkin toivottavaa, että kasvava ymmärrys akateemisen profession ja tiedon tuotannon muutoksesta vaikuttaisi yliopistojen henkilöstörakenteita, -nimikkeitä ja urapolkuja koskeviin tulevaisuuden suunnitelmiin.

Tehdyt ratkaisut nimittäin vaikuttavat siihen, millaista käytäytymistä yliopistojen rakenteet tuottavat tiedeyhteisössä, millaisena yhteistyötahona yliopisto suhteessa muuhun yhteiskuntaan näyttäytyy, ja millaisen käsityksen tieteellisen tiedon tuotannosta, avoimuudesta ja käytöstä me kouluttamillemme asiantuntijoille tarjoamme. •

4 ”Toivoisin, että yliopistojen tutkimustyöhön luotettaisiin ja voisimme tehdä tutkimusta ja kehitystoimintaa perusrahoituksen turvin. Yliopistojen tutkimus- ja kehitystyön nykytilanne on niukka ja hyvin kontrolloitu. Toisin sanoen liian kontrolloitu.”

PROFESSORILIITON PUHEENJOHTAJA JOUNI
KIVISTÖ-RAHNASTO
AKAVALAINEN 5.3.2020

5 ”Opiskelijoiden ja opettajien määrän suhde on tulevaisuudessa yli 20. Tällainen kansainvälinen huippulukema ei ole meille kunniaksi vaan häpeäksi.”

KANSLERI EMERITUS KARI RAVIO
VIERASKYNNÄ, HELSINGIN SANOMAT 4.3.2020

6 ”Kun tieteilijöitä uhkaillaan ja tutkimusaiheisiin pyritään vaikuttamaan poliittisin perustein, on pidettävä huolta, ettei se pieni, mutta häikäilemätön uhkailijajoukko ota yliotetta.”

TIEDE- JA KULTTUURIMINISTERI HANNA KOSONEN
BLOGI, OKM:N VERKKOSIVUT

KANSI

TEKSTI ARJA-LEENA PAAVOLA
KUVAT PETTERI KIVIMÄKI

Unelmatyö yliopistolla

Yliopistoissa työskentelevillä on korkea motivaatio työhön, mutta työhyvinvointi ja työssä jaksaminen saattavat olla koetuksella. Professori Taru Feldtin mukaan yliopistoissa johtotehtäviin päätyvät tarvitsisivat nykyistä enemmän tukea, työnohjausta ja mentorointia.



→ TARU FELDT

syntymäpaikka: Hartola

ylioppilaaksi 1986, Vaajakosken lukio

psykologian tohtori 2000, Jyväskylän yliopisto

naimisissa, 2 aikuistuvaa lasta

harrastukset: mökkeily, elokuvat, matkustelu, konsertit

Professori Taru Feldtin alana on hyvinvointi ja motivaatio työelämässä. Hänen tutkimuksensa on kohdistunut työ- ja organisaatiopsykologian alaan, ja hän on johtanut useita Työsuojelurahaston ja Suomen Akatemian rahoittamia tutkimushankkeita. Feldt on vastannut laajasta Johtamisen pelko -tutkimushankkeesta, jossa haettiin vastauksia siihen, miksi johtotehtävät eivät houkuttele korkeasti koulutettuja asiantuntijoita.

— Johtamisen pelolla tarkoitetaan huolenaiheita johtotehtävien kielteisistä seurauksista itselle tai muille. Tällaisia huolia voivat kokea tehtävissä jo toimivat henkilöt sekä asiantuntijat, joiden työuralla eriaisteiset johtotehtävät olisivat potentiaalinen vaihtoehto, Taru Feldt Jyväskylän yliopistosta kertoo.

Tutkimuksen yhteydessä tehtyyn laajaan kyselyyn osallistui professoreita, tieteen tekijöitä, ekonomeja ja diplomi-insinöörejä. Mukana oli kaikkiaan 550 professoria, jotka toimivat yliopiston johtotehtävissä.

— Kävi ilmi, että johtamisen motivaatio oli professoreilla melko matala ja keskiarvosta poikkeava. He eivät kokeneet itseään luontaisiksi johtajik-

si, ja heidän johtajaidentiteettinsä oli alhainen. Todennäköisesti professorit tiedeuralleen lähtiessään eivät pidä johtotehtäviä tavoitteellisena. Monet heistä kertoivat, että tiedeorganisaatioiden lainalaisuudet veivät johtotehtäviin. Kaikki eivät edes viihtyneet niissä vaan toivoivat, että työnkuva muuttuisi hieman.

— Voi olla, että taustalla vaikuttaa eräänlainen suru siitä, että tutkimustyöstä joudutaan luopumaan johtotehtävien myötä. Rahoitus ja hallinto vievät aikaa asioilta, joiden vuoksi on alun perin halunnut alalle. Tehtäviin päädytään vuorollaan. ”Oli pakko, kun ei ollut ketään muuta tarjolla”, oli usein toistuva kommentti. Taustalla vaikutti myös työyhteisön osoittama luottamus, joka ikään kuin velvoitti, Feldt selittää.

Ajoittain nostetaan esille kysymys siitä, pitäisikö yliopistoissa olla ammattijohtajia.

— En välttämättä kannata sitä. Sen sijaan yliopistojohtajat tarvitsisivat paljon tukea ja koulutusta. Johtajaidentiteetin löytäminen vaatii myös aikaa. Monilla heistä on runsaasti muita vahvuuksia ja vankka oman tieteenalan tuntemus. Esimerkiksi Jyväskylän yliopistossa on havahduttu ohjauksen tärkeyteen ja tämän vuoden alussa käynnistyi ensimmäinen JYULead-koulutusohjelma johtajille.

Feldt on itse johtotehtävissä. Hän on toiminut vuosien ajan varajohtajana psykologian laitoksella ja on tällä hetkellä psykologian laitoksen tutki-





TYÖHYVINVOINTI ETÄTÖISSÄ

Koronaviruksen vuoksi etätöiden määrä on lisääntynyt voimakkaasti ja monissa kodeissa on etätöitä tekevien vanhempien lisäksi myös koululaisia opiskelemassa. Uudessa tilanteessa yhteisten pelisääntöjen luominen on tärkeää niin, että etätö saadaan nivottua mahdollisimman hyvin arkeen.

– Avoimuus henkilökohtaiselle digiloikalle on lisäksi keskeistä, kun kokoustetaan työkavereiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Työasennot ja työtilat tulee myös huomioida ja toki omasta palautumisesta ja työstä irrottautumisesta huolehtiminen on ihan yhtä tärkeää kuin toimistotyössäkin, Taru Feldt toteaa. •

musjohtaja. Häinkin on joutunut miettimään, miten tutkimuksen teon, johtamisen ja esimiesasemassa olemisen saa yhdistettyä.

– Koen, että se vaatii jatkuvaa kehittymistä. Toisaalta olen myös hyvin kiinnostunut johtajuuteen liittyvistä ilmiöistä ja siksi näitä asioita tulee pohdittua paljon työyhteisössäni. Johtotehtävät koetaan tutkimustyössä erityisesti hallinnon osalta hankalina, mikä on toisaalta tuonut minulle hyviä tutkimusideoita.

MOTIVOIVA TYÖ

Yliopistoissa työskentelevillä on korkea motivaatio työhön. Se syntyy kiinnostuksesta tieteen tekemiseen, myös tutkimuksen teon autonomiaa arvostetaan.

Lyhyet työ sopimukset ja rahoituksen pirstaleisuus vaikuttavat kuitenkin negatiivisesti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Rahoituksen pitkäjänteisyys edesauttaisi tehokkuutta, sillä sen ansiosta olisi mahdollista keskittyä varsinaiseen työhön. Tarvittaisiin myös mahdollisuus pysähtyä pohtimaan.

Intohimo tieteeseen saa monet yliopistolaiset tekemään hurjasti töitä. Nykyään työuupumuksesta puhutaan paljon. Lääketieteellisessä tautiluokituksessa työuupumukselle ei ole vielä omaa diagnosia, kyse on pitkittyneestä stressisyndroomasta, johon liittyy riski sairastua muun muassa masennukseen.

– Kyse ei ole siis hetkellisestä voimakkaasta väsymyskohtauksesta. Varmasti myös yliopistolla on paljon jaksamisen liittyviä ongelmia ja stressiä, josta ei ehdi palautua. Tiedetään, että työn intensiivisyyden lisääntyminen kasvattaa työuupumusriskiä, näistä riskeistä on hyvä olla tietoinen.



”Monia ammattiryhmiä vaivaa jatkuva kilpailu. Aina pitää saada parempaa rahoitusta, enemmän artikkeleita ja enemmän luokituksia. Olisi tärkeää saada tuntee olevansa riittävän hyvä työntekijä.”



KESKELLÄ SUOMEA

Taru Feldt on syntyisin Itä-Hämeessä sijaitsevas-
ta Hartolasta, josta perhe
muutti Jyväskylään hänen
ollessa lapsi.

– Välillä olen halun-
nut lähteä maailmalle,
mutta työssäni olen saa-
nut riittävästi matkus-
tella ja verkostoitua kan-
sainvälisesti. Jyväskylä
sijaitsee keskellä Suomea,
täällä on hyvä asua, teh-
dä työtä ja lasten kasvaa.
Pidän myös luonnonlä-
heisyydestä ja siitä, miten
paljon on mahdollisuuk-
sia harrastaa.

– Väittelin vuonna
2000 ja siitä alkaen olen
toiminut Jyväskylän yli-
opistossa tutkimus- ja
opetustehtävissä. Teen

unelmatyötäni. Viihdyn hyvin yliopistomaailmas-
sa, pidän tutkimuksesta ja tiimityöstä, ja on hienoa,
kun ympärillä on paljon innostavia asiantuntijoita.
Pidän myös opiskelijoiden ohjaamisesta. Laitoksella
on työntekijöitä lähes sata. Tykkään siitä, että on iso
laitos ja paljon eri alojen osaamista.

Feldt kiinnostui psykologiasta jo lukioaikana.
Tuntui, että sen myötä avautui jotain uutta, ja sama
tunne on yhä säilynyt: psykologian alalla on jatku-
vasti paljon ammennettavaa. Hänen omaan urapol-
kuunsa ovat vaikuttaneet motivaation lisäksi hie-
man myös sattuma.

– Aluksi ajattelin, että suuntautuisin kliini-
seen psykologiaan. Opiskeluaikana kauppatieteet
ja johtaminen alkoivat kiinnostaa yhä enemmän.
Työpsykologia on kiehtova ala. Valmistuessani psy-
kologian maisteriksi vuonna 1991 Suomeen iski
maamme taloushistorian suurin lama, ja oli mietit-
tävä tarkkaan, millaisia valintoja on tehtävä. Tajusin
pian, että opettaminen ja tutkiminen ovat minulle
ominta. Kuvaan on tullut rahoituksen hakeminen,
johon liittyy aina uuden innovointia ja antoisaa tii-
mityötä. Toisaalta olisi hienoa, jos olisi mahdollista
keskittyä tutkimukseen rahoituksen järjestyttyä,
mutta aika pian onkin taas haettava uutta rahoitus-
ta, Feldt huokaa.

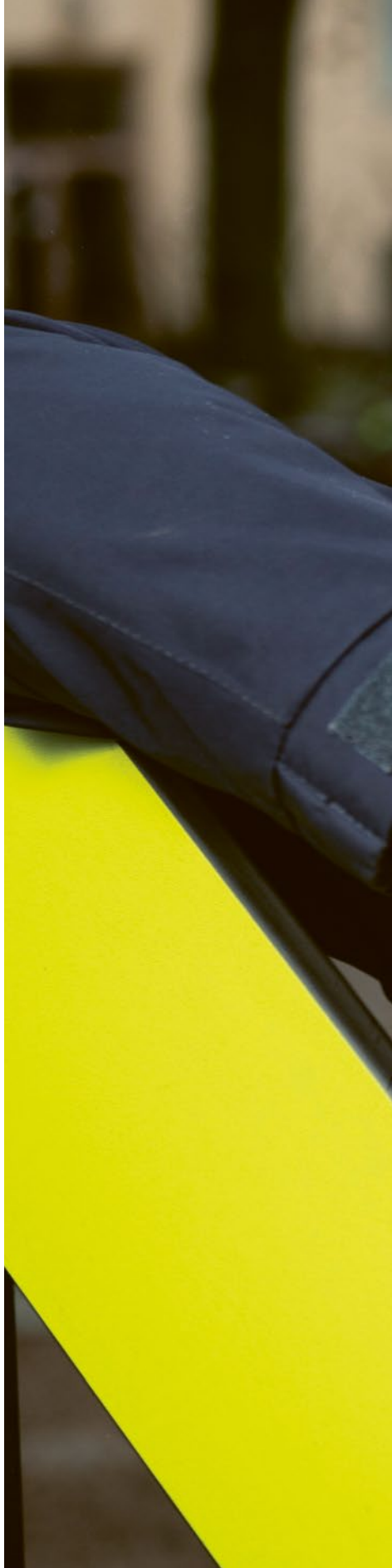
Hänen 25 vuotta kestäneen yliopistouransa ai-
kana yliopiston työkulttuuri on muuttunut valta-
vasti. Kansainvälistyminen on tänä päivänä itses-
tään selvyys. Kansankieliset monografiaväitöskirjat
ovat väistyneet ja valtaosa väitöksistä tehdään eng-
lanninkielisinä artikkeliväitöskirjoina. Suuri muu-
tos on se, että myös nuoret tutkijat ovat joutuneet
omaksumaan tulosajattelun, mikä ei ole pelkästään
huono seikka.

– Minusta on hyvä, että nykyään katsotaan tu-
lost, se on myös motivaatioasia. Aloittaessani yli-
opistouraa ei vielä ollut suuria tutkimusryhmiä, nyt
tutkimustyö on tiimityötä, mikä on hieno juttu.
Monia ammattiryhmiä vaivaa jatkuva kilpailu. Aina
pitää saada parempaa rahoitusta, enemmän artik-
keleita ja enemmän luokituksia. Olisi tärkeää saada
tuntea olevansa riittävän hyvä työntekijä. Minulla
on jo sen verran kokemusta, että kykenen paremmin
suhteuttamaan asioita, nuorten tutkijoiden kohdal-
la sen sijaan on suuria jaksamisen riskejä. Kannattaa
myös muistaa, että lomien ovat lomina ja joskus pitää
rankan jakson jälkeen tajuta ottaa vähän rauhalli-
semmin, Feldt painottaa. •

TEKSTI JUHA MERIMAA
KUVAT VEIKKO SOMERPURO

TIEDEVIESTINNÄN 10 TEESIÄ

Helsingin yliopistolla viestinnän asiantuntijana pitkän uran tehneellä Minna Meriläinen-Tenhulla on Suomen pisin kokemus yliopistoviestinnästä. Nyt viime syksyllä sairauseläkkeelle jäänyt Meriläinen tiivistää oppimansa kymmeneen käskyyn.





1. ASIAA!

Lounastauon aikana tuolille oli ilmestynyt post it -lappu. Siinä luki tiiviisti ”Asiaa!”

— Tiesin heti, mistä oli kyse. Pomolla oli asiaa ja hän halusi minut luokseen heti, Meriläinen-Tenhu muistelee.

Vaikka lapusta on aikaa liki 40 vuotta — kaikki tapahtui jo ennen kun Meriläinen-Tenhu oli edes töissä yliopistolla – tiivistyy siinä hänestä viestinnän oleellisin opetus.

— Pitää mennä suoraan asiaan ja keskittyä siihen. Kerro suoraan ja selkeästi se, mitä haluat kertoa. Kaikki muu on lopulta toissijaista. Myös turha kikkailu kannattaa unohtaa — tiedotuksessa on kyse oleellisen välittämisestä.

Viestintä ei myöskään ole markkinointia. Markkinoinnissa yritetään myydä jotain, tiedotuksessa viedään viestiä eteenpäin.

— Kannattaa olla hyvin varovainen viestinnän ja markkinoinnin yhdistämisessä. Niillä on eri päämäärät ja kohdeyleisöt. Viestinnäksi naamioitu markkinointi vie helposti luottamuksen tiedotukseen.

2. ERIKOISTUMINEN KANNATTAA

Kun Meriläinen-Tenhu tuli yliopiston viestintään vuonna 1987, oli koko yliopistolla viisi tiedottamista hoitavaa ihmistä. Koko joukko työskenteli rehtorin kanslian alaisuudessa. Ensin hän hoiti ulkoista tiedotusta, mutta pian hän sai vastuulleen yliopiston tiedeviestinnän. Näin laajan kentän hallitseminen Helsingin yliopiston kokoisessa organisaatiossa oli tietysti mahdotonta.

— Oli suuri parannus, kun viestijöitä palkattiin lisää ja siirryin luonnontieteellisen tiedekuntaan Kumpulaan 2004. Silloin pystyin keskittymään yhden kampuksen asioihin.

Hän ihmetteleeekin viestinnän nykyistä ihannetta, jossa kaikki tekevät kaikkea. Paljon parempiin tuloksiin päästäisiin antamalla ihmisten erikoistua ja päästä perille oman alansa tutkimuksesta, peruskäsitteistä a asiantuntijoista.

— Aika monta kertaa tutkija on luullut minunkin olevan fyysikko tai kemisti, vaikka olen humanisti Meriläinen-Tenhu kuvaa.

Kyse on kokemuksen kautta tulleesta alan ja tutkimuksen tuntemisesta.

3. TUTUSTU!

Alaan tutustuminen ei onnistu ilman tutustumista ihmisiin. Siis ulos työhuoneesta ja neukkareista. Siir-

ryttyään Kumpulan kampukselle Meriläinen-Tenhu kertoo lähteensä systemaattisesti tutustumaan ihmisiin seminaareihin, kahvihuoneisiin ja tupakkapai-koille.

— Olen lähestynyt uusia ihmisiä ihan sillä, että minä olen Minna, kukas sinä olet ja mitä teet?

Ihmisiin tutustuminen luo kontakteja, jotka ovat kullan arvoisia esimerkiksi etsiessä haastateltavia medialle. Pelkän tutkimusalan lisäksi on hyvä tietää, kuka osaa ja tykkää esiintyä.

Tutulle viestijälle on myös helpompi puhua.

— Isojakin uutisia on tullut vastaan ruokalassa. Joku on tullut nykäisemään hihasta, että oletko Minna kuullut tällaisesta, kiinnostaisiko se laitoksen ulkopuolella?

4. EI SATANEN VAAN MARATON

Erikoistuminen ja ihmisiin tutustuminen eivät tapahtu hetkessä. Mutta tiedeviestintä ei olekaan pikamatka vaan kestävyysjuoksua, Meriläinen-Tenhu muistuttaa.

— Tutkimus etenee askel askeleelta ja perusasioihin palataan aina uudestaan. Vaikka asiat tuntuisivat itsellekin jo itsestäänselvyyksiltä on paljon ihmisiä, jotka lukevat siitä tiedotteesta ensimmäistä kertaa. Kannattaa varautua toistamaan ja toistamaan ja neuvomaan tutkijoita tekemään samoin.

5. YLEISÖ ISTUU KOLMOSEN RATIKASSA.

Tutkijoiden näkökulma ulkoiseen viestintään on usein hieman vino. Heillä on aina enemmän tietoa kuin viestinnän asiantuntijalla, mutta he puhuvat yleensä omalle, kansainväliselle tutkijayhteisölleen. Viestinnän varsinainen yleisö on kuitenkin toisaalla.

— Kun tein tiedotteita, mietin ihmisiä, joita näin työmatkalla kolmosen ratikassa. He ovat minun yleisöni. Tieteestä pitää kertoa tavalla joka heitä kiinnostaa ja jota he ymmärtävät.

Yliopiston sisäiset asiat kannattaa pitää sen sisällä.

— Esimerkiksi tiedekuntien hienoistakaan juhlista on usein turha kertoa ulospäin, eivät ne kiinnosta ratikan matkustajia.

7. PRIORISOI.

Vaikka kuinka erikoistuisi, kukaan ei ehdi kaikkea. Tiedeviestinnässä on aina uusia tuloksia, uusia tutkimusryhmiä, uutta asiaa — yliopistolla myös uutta byrokratiaa. Kannattaa siis miettiä, mihin aikansa käyttää.

— Työpäivässä on rajallinen määrä tunteja ja nii-



”Vaikka asiat tuntuisivat itsellekin jo itsestäänselvyyksiltä, on paljon ihmisiä, jotka lukevat siitä tiedotteesta ensimmäistä kertaa. Kannattaa varautua toistamaan ja toistamaan ja neuvomaan tutkijoita tekemään samoin.”

tä venyttämällä polttaa itsensä loppuun. Jos ei ehdi kaikkea, mieti, mikä on tärkeintä, ja tee se.

Tässä on tärkeää myös pitää oma päänsä, vaikka se ei miellyttäisi kaikkea.

– Niin omat pomot, tutkijat kuin dekaanit saatavat pitää tärkeinä ihan toisia asioita kuin itse koet oleelliseksi. Silloin kannattaa muistaa, että sinä olet

oman työsi asiantuntija, eivät he. Kokouksiin voi mennä valtavasti aikaa ilman varsinaista hyötyä.

Tutkijoiden mielestä tiedottajan tärkeysjärjestys voi vaikuttaa hassulta. Heistä itsestään liian tutulta tai pieneltä kuulostava asia voi silti olla suurelle yleisölle valtavan kiinnostava. Laitoksen sisällä tärkeinä pidetyt nimitysuutiset eivät usein kiinnosta ketään.

8. TARKKUUS.

Vaikka olisi kiire, tarkkuudesta ei saa tinkiä. Tiedottaessa on aina pelissä niin oma kuin yliopiston maine.

– Tarkista, tarkista ja tarkista. Yliopiston viestinnässä ei saisi olla virheitä. On myös parempi sanoa, että epävarma asia pitää vielä tarkistaa, eikä antaa ulos tietoa, josta ei ole aivan varma.

Vuosien saatossa jotkut tutkijat oppivat luottamaan Meriläinen-Tenhuun jopa faktantarkastajana, antoivat hänelle julkaistavaksi puolivalmista materiaalia, koska luottivat siihen, että viestintä käy sen vielä läpi.

9. LÖYDÄ OMA TAPA TEHDÄ

Vaikka Meriläinen-Tehulla on vahvoja näkemyksiä, ei hän tarkoita, että kaikkien pitäisi tehdä tiedeviestintää samalla tavalla kuin hän.

– Eri ihmisillä on eri vahvuudet. Yksi kirjoittaa hyvin, toinen esiintyy, kolmas ymmärtää somea. Löydä omai ja hyödynnä niitä. Viestintä on siitä hauskaa ja kiinnostavaa, että harvoin on yhtä oikeaa tapaa tehdä.

Hyvä johto myös tukee tätä eikä pakota kaikkia samaan muottiin.

– Viimeisinä aikoina yliopistolla minua yritettiin siirtää toisiin tehtäviin – vaikka vahvuuteni oli nimenomaan Kumpulan tuntemus. Ei mitään järkeä.

10. ROHKEUS

Tutkimus ja uuden tiedon levittäminen tarvitsevat uskallusta kysyä, selvittää ja kyseenalaistaa. Myös tieteestä viestiminen tarvitsee näitä kaikkia, Meriläinen-Tenhu korostaa.

– Tiedottajalla ei pitäisi olla kysymyksiä, joita ei uskalla kysyä. Jos vaikka tutkimustiedotteessa on jotain kummallista, varmista aina, että olet ymmärtänyt oikein, vaikka kysymys voisi tuntua kiusalliselta. Ja jos tutkimus on oikein tehty, ei sen tulos voi väärä, vaikka se olisi ikävä tai kiusallinen.

– Loppujen lopuksi tiedeviestinnän tehtävänä on kertoa eteenpäin se, mikä on uusinta ja oleellista. Se ei aina ole helppoa, mutta siihen on silti pyrittävä. •

Yliopistojen määräaikaisuuksien epäonnistuneet ratkaisuyritykset

Yliopistojen päätehtäviä ovat vapaa tutkimus ja siihen perustuva ylin opetus. Yliopistot haluavat kuitenkin hoidattaa näitä tehtäviään määräaikaisten työsuhteiden avulla. Sivistystyönantajien tietojen mukaan yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä on määräaikaisia peräti noin 70 prosenttia. Jotain mätää määräaikaisuuksien käytössä näyttää siis edelleen olevan.

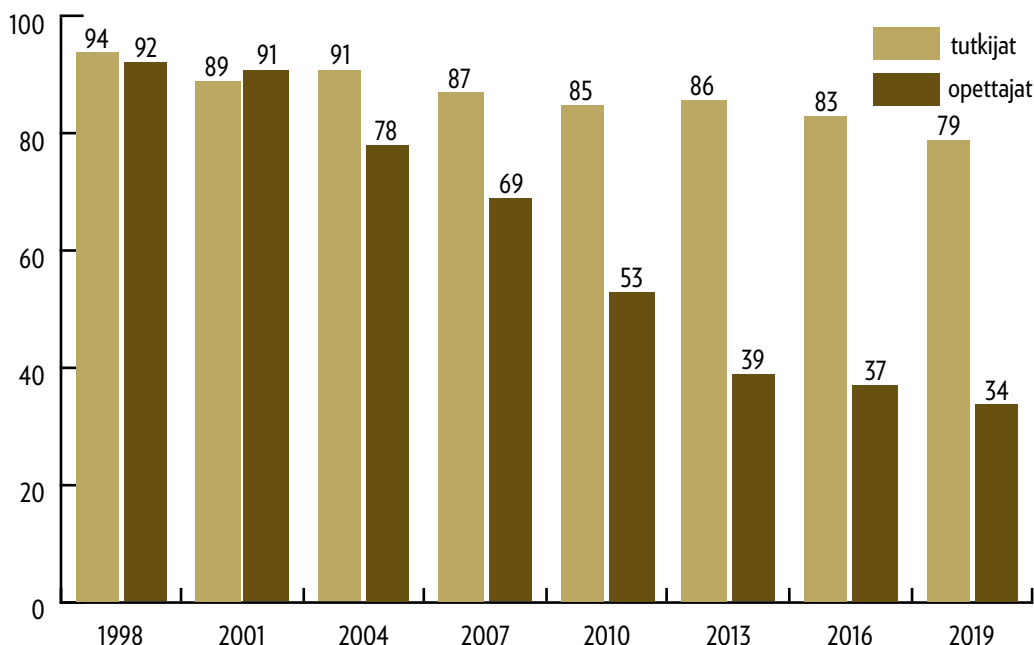
TEKSTI **ANTERO PUHAKKA**

Sinänsähän tilanteen pitäisi olla hallinnassa. Työsopimuslain uudistamisen yhteydessä määräaikaisdirektiivin (1999/70/EY) vaatimukset määräaikaisen työn laadun parantamisesta sekä väärinkäytöksiä ehkäisevistä toimenpiteistä sisällytettiin lainsäädäntöön. Mutta sitten alkoikin kikkailu.

Yliopistojen määräaikaisuusongelma näytti valtion yleisen henkilöstöpolitiikan kannalta häpeälliseltä. Tähän puututtiin luovien ratkaisuilla – muuttamalla tilastointiperusteita. Vuonna 2004 otettiin käyttöön uusia luokitteluja *varsinaiset määräaikaiset* sekä *yliopisto- ja korkeakouluopiskelijat*. Näin ”varsinaisten määräaikaisten” osuutta saatiin pienennettyä merkittävästi. Luokittelun hienous oli siinä, että jos yliopiston määräaikaisella oli jatko-opiskelu-oikeus samassa yliopistossa, hänet määriteltiin aina yliopisto- ja korkeakouluopiskelijaksi, riippumatta siitä tekikö hän väitöskirjaa. Ja tällä statuksella oikeutettiin määräaikaisuus.

Suomalainen yhteiskunta oli siten haluton toimimaan. Sitten painetta alkoi tulla Euroopan unionin tasolta. Euroopan komissio antoi 2005 suosituksen Eurooppalaisten tutkijoiden peruskirjasta, jossa todetaan mm. ”Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmis-

VÄITTELLEIDEN YLIOPISTOSSA TYÖSKENTELEVIEN OPETTAJIEN JA TUTKIJOIDEN MÄÄRÄAIKAISTEN OSUDET 1998–2019, %



tettava, että tutkijoiden työtä eivät hankaloita epävakaaat työ sopimukset, sekä sitouduttava sen vuoksi parhaansa mukaan parantamaan tutkijoiden työolojen vakautta ja soveltamaan ja noudattamaan määräaikaista työsuhteista annettua EU-direktiiviä."

Yliopistojen näyttäytyessä valtion henkilöstöpolitiikan häpeätahrana määräaikaistensa vuoksi, myös paineet tilanteen ratkaisemiseksi alkoivat voimistua. Valtiollisten yliopistojen viimeisinä aikoina määräaikaistusongelmaa yritettiin ratkaista virka- ja työehtosopimusmääräyksin, joilla velvoitettiin myös yliopistot tarkastelemaan yhdessä luottamusmiesten kanssa määräaikaistuksen perusteita. Yliopistotarkastelussa päästiin kiinni laittomuuksiin, ja myös opettajia ja tutkijoita vakinaistettiin. Näin yliopistoihin oli luotu menettelytapoja, joilla ongelmaan voitiin puuttua.

Asia ei kuitenkaan miellyttänyt kaikkia. Yliopistotouudistuksessa korostettiin yliopistojen mahdollisuutta henkilöstöpolitiikkansa parantamiseen, jonka loogisena seurauksena oli härski yritys pyrkiä lainsäädännöllisesti oikeuttamaan määräaikaisten käyttö yliopistoissa. Tämä näkyy Hallituksen esityksessä (7/2009), jossa yliopistoissa työskentelevien määräaikaistuksen perusteluna voisi olla "alan vakiintunut

Lakia valmistelleiden ministeriön virkamiesten mielestä hyvä henkilöstöpolitiikka koski siten vain vakinaisia, kun yliopistojen harjoittama laiton käytäntö määräaikaistuksen suhteen haluttiin mahdollistaa.

käytäntö". Saman hallituksen esityksen mukaan uudistus "antaisi yliopistoille nykyistä paremmat edellytykset kannustavan ja palkitsevan henkilöstöpolitiikan harjoittamiseen". Lakia valmistelleiden ministeriön virkamiesten mielestä hyvä henkilöstöpolitiikka koski siten vain vakinaisia, kun yliopistojen harjoittama laiton käytäntö määräaikaistuksen suhteen haluttiin mahdollistaa. Eduskunnan käsittelyssä sivistysvaliokunta totesi kuitenkin, ettei alan vakiintunut käytäntö täytä työehtosopimuksen perusteita määräaikaistusel-

le. Tieteentekijöiden liitto vaikutti vahvasti, että valtiokuntakäsittelyn aikana yliopistolakiesitystä saatiin muutettua tältä osin.

Saatuun itselleen työehtosopimusten neuvottelu-oikeudet hyvällä henkilöstöpolitiikalla kilpailevat yliopistot eivät olekaan enää halunneet määräaikaistarkasteluja työehtosopimukseen hyväksyä. Työntekijän asennetta ja haluttomuutta lähteä todellisuudessa ratkaisemaan määräaikaisuusongelmaa kuvaa hyvin Työtuomioistuimen käsittely (2017:103), jossa yliopistojen nykyisen neuvotteluorganisaation edustajat pyrkivät kiistämään Työtuomioistuimen toimivallan asiassa. Neuvottelijat väittivät, etteivät olleet havainneet mm. *Acatimi*-lehdessä ollutta laajaa kirjoittelua, jossa oli todettu määräaikaaisuudesta voitavan käydä paikallisneuvotteluja. Tuomioistuimihan ei pitänyt työnantajan neuvottelijoiden tuomioistuinten kertomaa uskottavana. Tämä kuvastaa kuitenkin ennen kaikkea sitä asennetta, joka työnantajan edustajilla määräaikaaisuuksiin on.

Sama asenneongelma näkyy myös niissä vähäisissä toimenpiteissä, joita määräaikaisuusongelman ratkaisemiseksi on tehty. Luottamusmiehillä on nykyisin ainoastaan oikeus saada tietoja uusista määräaikaaisuudesta, mutta yliopistoilla ei ole velvollisuutta käydä aiemman kaltaisia määräaikaisten vakinaistamiskeskusteluja. Haluttomuutta osoittaa myös se, että sen sijaan että ongelmaa olisi yritetty ratkaista, se on haudattu määräaikaista koskevaan työryhmään, jonka tarkoituksena oli toki: ”*Työryhmä edistää määräaikaisten työsuhteiden vähentämistä seurannalla, tiedotuksella ja yhteisin koulutuksin.*” Kovin laihaksi tulokset ovat kuitenkin jääneet. Ainoa konkreettinen ratkaisuesitys on ollut se, että yhteistyössä järjestöt julkaisivat oppaan määräaikaista työsuhteista (2013).

Peräti kymmenellä suomalaisella yliopistolla on HR Excellence in Research -tunnustus, jonka yhtenä edellytyksenä on tutkijan peruskirjan noudattaminen yliopiston toiminnoissa. Yliopistot ovat sitoutuneet siihen, että tutkijoiden töitä eivät hankaloita epävaakaat työsuhteet. Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyjen perusteella tutkijoiden peruskirjaan sitoutumisella ei näytä juurikaan olleen merkitystä. Edellisen sivun kuviossa esitetään väitteleiden yliopistoissa työskentelevien määräaikaisten palvelussuhteiden

TAULUKKO 1. NYKYISEN TYÖSOPIMUKSEN PITUUKSIEN JAKAUTUMINEN VÄITÖSKIRJAA OPETUS- TAI TUTKIMUSTEHTÄVISSÄ TEKEVILLÄ VUOSIEN VÄLILLÄ, %

	korkein-taan 12 kk	13–24 kk	25–36 kk	yli 37 kk
1998	55	8	17	21
2001	53	13	14	21
2004	54	13	14	19
2007	51	16	12	21
2010	52	19	11	19
2013	44	18	13	26
2016	36	23	16	25
2019	35	23	19	23

osuudet vuodesta 1998 lähtien ja huomataan, että yliopistojen perustehtäviä hoidetaan edelleen määräaikaista. Väitelleistä tutkijoista edelleen 79 prosenttia työskentelee määräaikaista. Opettajien osalta vakinaistamisia on kuitenkin tapahtunut.

Tutkijoiden peruskirjassa korostettiin myös tutkijoiden työolojen vakautta. Tämä vakauden puute käy ilmi yllä olevasta taulukosta, jossa tarkastellaan väitöskirjaa yliopistojen tutkimus- tai opetustehtävissä tekevien nykyisten työsuhteiden pituutta. Harvemmalla kuin joka neljännellä (23 %) nykyisen työsuhteiden pituus on yli kolme vuotta. Eikä osuus ole vuosien saatossa juurikaan muuttunut. Tieto osoittaa selvästi sen, kuinka yliopistot eivät pidä nuorempia tutkijoita peruskirjan mukaisina

ammattilaisina, joiden työoloihin ne kiinnittäisivät huomiota.

Yliopistoilla on siten vielä pitkä matka edessään, jotta ne olisivat vuonna 2030 Suomen parhaita työpaikkoja. Kun HR Excellence in Research -tunnustukseen sitoutuminenkaan ei ole tuonut tilastotarkastelussa havaittavia muutoksia mukanaan, herää väistämättä kysymys siitä, että uskooko yliopistotyönantajan tahtotilaan enää kukaan. ●

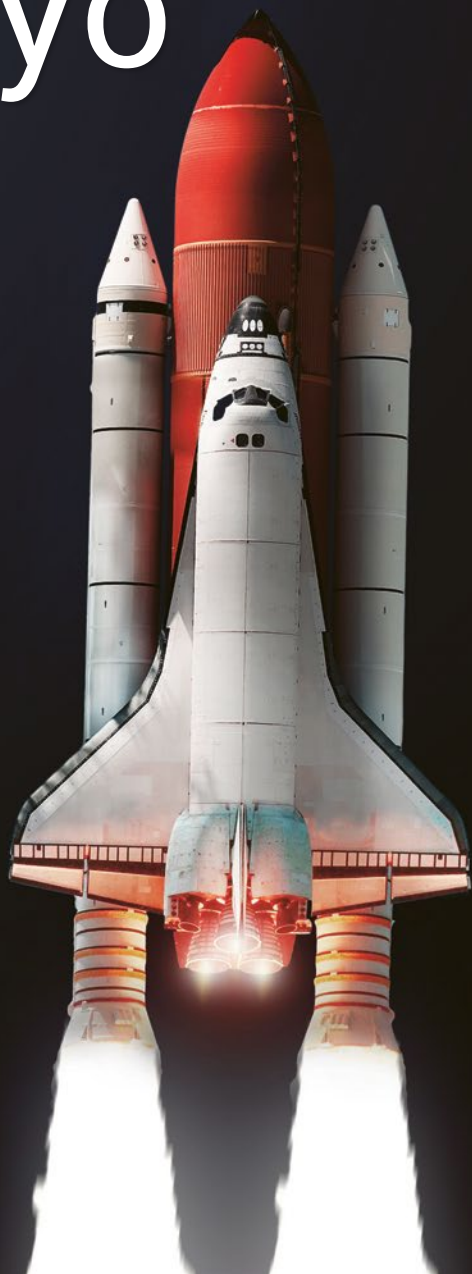
Yliopistoilla on vielä pitkä matka edessään, jotta ne olisivat vuonna 2030 Suomen parhaita työpaikkoja.

Apurahatyö

Vähintään 4 kuukautta kestävä taiteellinen tai tieteellinen tutkimus apurahalla mahdollistaa eläke- ja työtapaturmavakuutuksen.

Saatavilla myös kattava vakuutus vapaa-ajalle.

Tietoa ajankohtaisista asioista ja tuoreimmat uutisemme saat Facebookista Apurahansaajien Mela.



Ota yhteyttä

vakuutus@mela.fi • asiakaspalvelu 029 435 2650 • mela.fi



Mela

Acatiimi 2/2020

”Mentorina voi nähdä Suomen maahanmuuttajan silmin”

Kielen avulla osalliseksi -hanke keskittyy suomen kielen koulutuksen sekä mentoroinnin avulla parantamaan koulutettujen maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia. Oulun yliopiston hallinnoimassa hankkeessa on tähän mennessä annettu koulutusta jo kymmenille, pääosin yliopistotutkinnon suorittaneille ammattilaisille.

Nauru raikaa heti tapaamisen alusta alkaen, kun mentorointipari **Niina Karvinen** ja **Gerlandia Barros** saapuvat paikalle paritapaamiseen. Oulun yliopiston innovaatiokeskuksen liiketoiminnan asiantuntijana työskentelevä Karvinen sekä vasta valmistunut liiketalouden kandidaatti Barros ovat olleet mukana Kielen avulla osalliseksi -hankkeen mentorointiohjelmassa viime lokakuusta lähtien ja ovat omien sanojensa mukaan tervetulle toisensa noin parin viikon välein.

Karviselle ja Barrosille on yhteistä liiketalouden koulutuksen lisäksi se, että he molemmat toimivat yrittäjinä. Sen lisäksi, että Karvisella on oma yritys, jossa hän toimii yrityskehittäjänä, hän vastaa Oulun yliopiston ja Oulun ammattikorkeakoulun yhteisestä yrittäjyysohjelmasta. Barrosilla taas on oma kahvila (Café na Bodega) kotimaassaan Brasiliassa, jota hän pyörittää Oulusta käsin.

– Joskus on vaikeaa hoitaa asioita, mutta kuitenkin melkein kaiken voi hoitaa puhelimella sekä markkinoinnin voi tehdä täältä käsin helposti, Barros toteaa.

Parin tapaamisissa teemana on usein ollutkin yrittäjäys.

– Olemme puhuneet yrittämisestä kaikissa muodoissa, sen haasteista ja onnistumisista, Karvinen kertoo. Viime kerralla puhuimme siitä, mitä kaikkea

pitää tietää, jos haluan tulevaisuudessa perustaa kahvilan myös Suomeen, Barros lisää.

Pari onkin tavannut pääasiassa eri Oulun kahviloissa, jolloin he ovat voineet samalla vertailla eri kahviloita ja miettiä, millaisia kahviloita Oulusta puuttuu.

Barros aikoo hakea ensi vuonna Oulun yliopiston kansainvälisen liiketalouden maisteriohjelman. Hakuun liittyvissä asioissa mentori on ollut myös suurena apuna.

– Olen oppinut mentorilta myös paljon suomalaisesta työkuultuurista. Monia asioita tiedän jo, koska olen asunut Suomessa jo vuosia, mutta olen myös oppinut paljon, Barros kertoo.

Mentoroinnin pääideana on se, että aktorina toimiva maahanmuuttaja saa apua ja uusia eväitä työllistymiseen sekä pääsee kasvattamaan verkostojaan. Myös mentori voi saada paljon mentoroinnista.

– Tämä on ollut todella antoisaa, ja koen että olen saanut uuden ystävän. Olemme samanlaisia, meillä riittää paljon juteltavaa, kun tapaa. Minulle on myös tärkeää, että olen oppinut itsekin niin suomalaisesta kuin brasilialaisesta kulttuurista sekä tutustunut uuteen ihmiseen, Karvinen kertoo.

– Olet myös oppinut puhumaan paremmin yleispuhekieltä, Barros muistuttaa Karviselle.

Mentorointi on auttanut mentoria katsomaan



Mentorointipari Niina Karvinen ja Gerlandia Barros ovat tavanneet noin parin viikon välein mentorointiprosessin aikana.

Suomea eri näkökulmasta.

– Mentoroinnissa näkee Suomen maahanmuuttajien silmin. Se on avartavaa ja se myös auttaa omassa työssäni. Tämän kautta pystyn näkemään epäkohdat ja sen, kuinka me suomalaiset voisimme toimia paremmin, jotta maahanmuuttajilla olisi mukavampaa olla täällä ja jotta kotouttaminen olisi sujuvampaa. Suomi tarvitsee maahanmuuttajia työelämään sekä toimia, jotta maahanmuuttajat pääsevät työhön kiinni ja oppivat tietämään, miten täällä toimitaan. Yhteiskuntamme ei ole lähellekään valmis siinä, että tänne olisi helppo tulla muualta, Karvinen huomauttaa.

Barroksen mielestä aktorina oppii paljon ja saa motivaatiota työnhakuun ja tulevaisuuteen.

– Joskus minä voin myös neuvoa jotakuta toista maahanmuuttajaa mentorilta saamillani neuvoilla, hän toteaa.

Kielen avulla osalliseksi -hanke on Oulun yliopiston suomen kielen oppiaineen hallinnoima ESR-hanke, jossa saman alan ammattilainen mentoroi koulutettua maahanmuuttajaa. Nykyisessä ryhmässä aktorina on mukana mm. eläinlääkäri, englannin opettaja sekä IT-insinööri. Nykyinen mentorointiryhmä päättyy alkukesästä, ja uusi sekä samalla hankkeen viimeinen mentorointiryhmä käynnistyy huhtikuussa.

Mentorointi koostuu pääosin paritapaamisista, joiden lisäksi 8 kuukauden ohjelmaan kuuluu vapaaehtoisia ryhmätapaamisia. Mentoriksi ehtii vielä ilmoittautua. Vielä toukokuussakin on mahdollista aloittaa mentorointi sopivan parin löydyttyä. Lisätietoa mentoroinnista sekä hankkeesta voi saada hankkeen kotisivuilta sekä Facebook-sivuilta. •

KIRJOITTAJA ON KIELEN AVULLA OSALLISEKSI -HANKKEEN PROJEKTISUUNNITTELIJA.

Jaksava ja motivoitunut henkilöstö koulutusviennin laadun takeena

Koulutusvientiin liittyvät työtehtävät vaativat eri tavalla aikaa ja perehtymistä kuin tavalliset opetustehtävät. Kunnollisten työskentelyolojen turvaamisesta hyötyisi koko ala, kirjoittavat Hannele Louhelainen ja Raija Pyykkö.

Koulutusvienti on maailmalla voimakkaasti kasvava toimiala. Se on opetus- ja koulutuspalveluilla tehtävää ulkomaankauppaa, johon kuuluu kaikki koulutukseen, koulutusjärjestelmään tai osaamisen siirtoon pohjautuvat liiketoiminnat. Asiakkaina voivat olla ulkomaiset yksityishenkilöt, yksityisen, julkisen sektorin tai järjestöjen edustajat, ja vientiin kytkeytyvät toimet voivat tapahtua kotimaassa tai ulkomailla.

Suomessa koulutusviennin alku on ollut opetus- ja tutkimushenkilöstölle, korkeakouluille ja vientiyhtiöille työstä, koska kansalliset perinteet ovat olleet ohuita ja käytännöt epäselviä tai vasta rakenteilla. Koulutuksen myymisellä ulkomaille on tähdätty enemmän suhteiden luomiseen, jonka tuloksena odotetaan myöhemmin tuottavan rahallisesti kannattavia sopimuksia.

Vuonna 2017 Opetushallituksen yhteyteen perustettiin Education Finland -kasvuohjelma, joka kokoaa koulutusviennin toimijat yhteen. Team Finland Knowledge -lähettiläät ovat aloittaneet kahdeksassa kohteessa maailmalla vuoden 2018 ja 2019 aikana. Tavoitteena on edistää Suomen koulutusvientiä, houkutella osaajia Suomeen sekä edistää korkeakoulutuksen ja tieteen kansainvälisyyttä. Lisäksi ministeriö on vauhdittanut koulutusvientiä kaikilla koulutusasteilla. Se, että saadaan aikaiseksi sellaista toimintaa, jolla on todellista taloudellista merkitystä, on pitkä prosessi.

Suomalaisen koulutuksen ja koulutusosaamisen kysyntä maailmalla on kasvussa. Vuonna 2018 koulutuspalveluja vietiin jo noin 350 miljoonalla eurolla. Suomen tavoitteena on kasvattaa koulutusviennin arvoa lähivuosina miljardiin euroon. Vuonna 2025 maailmassa on arviolta noin 100 miljoonaa opiskelijaa, jotka liikkuvat globaalisti.

Koulutusvientiin osallistumisessa on vielä monia haasteita. Säästöliekistä on päästävä roihuavaan liekkiin. Toimivien kotimarkkinoiden ylläpito on edellytys koulutusviennin edistämiseksi. Suomalaisen koulutusviennin on oltava eettistä, laadukasta ja hallittua. Työnantajan vastuullinen toiminta vahvistaa myönteistä työnantajakuvaa. Toimiessaan koulutusvienti lisää korkeakoulujen kansainvälistymistä ja tekee suoma-

laisen korkeakoulutuksen osaamisen näkyväksi sekä mahdollistaa henkilöstön oman osaamisen kehittämisen.

Yliopistot ja ammattikorkeakoulut ovat organisoineet koulutusvientään moninaisesti. Itä-Suomen yliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto ja Åbo Akademi ovat perustaneet Finland University -koulutusvientiyhtiön. Koulutusviennissä toimiva henkilöstö on työsuhteessa omaan yliopistoonsa, joka on tehnyt sopimuksen koulutusvientihankkeen toteuttamisesta Finland Universityn kanssa. Jyväskylän yliopisto omistaa yhdessä Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja Jyväskylän koulutuskuntayhtymän kanssa EduCluster Finland -koulutusvientiyhtiön. Oulun yliopistossa koulutusvientiä koordinoi täydentävien opintojen keskuksen TOPIK ja Helsingin yliopistossa sen omistama täydennyskoulutukseen, jatkuvaan oppimiseen ja erilaisiin kehittämispalveluihin erikoistunut yhtiö HY+.

Ammattikorkeakouluissa on muodostettu erilaisia vientikonsortioita tai keskinäisiä yhtiöitä, esimerkiksi pääkaupunkiseudulla toimii Haaga-Helian, Laurean ja Metropolian muodostama EduExcellence Oy.

Koulutusvientiin osallistuvien työntekijöiden työsuhteen ehdot määräytyvät korkeakouluissa eri tavoin muun muassa sen suhteen, millä tavalla työ korvataan työntekijälle ajallisesti ja taloudellisesti. Näkemyksemme mukaan koulutusvientiin liittyvät tehtävät eivät ole verrannollisia normaaliin työhön sisältyvän opetuksen kanssa. Koulutusviennin vaatimusta ei tunnusteta ja tunnusteta neuvoteltaessa työhön varatusta ajasta ja maksettavista korvauksista.

Koulutusviennissä henkilöstön hyvinvointi on otettava yhdeksi kriteemaksi, kun koulutusviennin määrää halutaan kasvattaa. Jaksava ja motivoitunut henkilöstö pitää nähdä toiminnan laadun takeena. Tarvitsemme toimintaan pikaisesti yhteisiä käytänteitä, sääntöjä ja turvallisuutta lisääviä elementtejä. Turvallisilla ja kunnollisilla työskentelyolosuhteilla, riittävällä perehdyttämisellä sekä reiluilla työsuhteen ehdoilla voidaan varmistaa, että koulutusvientiin löydetään motivoituneita työntekijöitä. Henkilöstö on viennin mahdollistaja, ja parhaimmista teke-
mään Suomen maabrändityötä.●

HANNELE LOUHELAINEN
RAIJA PYYKKÖ



MILLA TALASSALO

HANNELE LOUHELAINEN TOIMII
ERITYISASiantuntijana
OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ
OAJ:SSA.



RAIJA PYYKKÖ TOIMII JÄRJESTÖ-
PÄÄLLIKKÖNÄ PROFESSORILIITTOSSA

QUOTES

"Dear all in HE: this is NOT an 'opportunity' – it is not a 'great time to write'. It is a global pandemic. People are dying. There is no possibility of 'business as usual' and the very idea is abhorrent. This discourse shows how broken things have become."

DR. JANET GOODALL, TWITTER, MARCH 22

"She's also been frustrated with how some would-be mathematicians on social media are making confident

pronouncements about, say, transmission rates. 'There are always people using data in ways that don't make sense and trying to wade through it is exhausting,' McClure says. 'If you have to say, "I'm not an expert," you should stop right there.'"

LESLIE MCCLURE, BIOSTATISTICIAN AND CHAIR OF THE EPIDEMIOLOGY DEPARTMENT AT DREXEL UNIVERSITY, WWW.CHRONICLE.COM, MARCH 23

"The least you can do for an adjunct you've forced to change

teaching methods midsemester is 1) pay for their time making the change and 2) guarantee that they will be able to use what they just learned by teaching for you again next semester."

PAULA KREBS, EXECUTIVE DIRECTOR OF THE MODERN LANGUAGE ASSOCIATION, INSIDEHIGHERED.COM, MARCH 24

"With the best of intentions, and under intense time pressure, administrators have pushed faculty to think only

LEADER

New Situation, Old Tricks



MAIJA S. PELTOLA

PROFESSOR, PRESIDENT OF THE FINNISH UNION OF UNIVERSITY RESEARCHERS AND TEACHERS

What is at the core of the work that is done at universities? What makes universities universities, cradles of the highest education and research? People. Not rooms, halls or even face to face meetings; not processes, matrices or the highly acclaimed remote connections, but passion for knowledge and sharing it.

The new situation really is new as I write this; schools have switched to working from home nationwide today, and in my home, school children are learning new ways to learn. In addition to extra work, the new situation brings with it nervousness and even fear, but on the other hand the work continues: In the morning I participated in a meeting, as I did yesterday evening, and I already have a couple of discussions reserved for tomorrow. I supervise theses and in the afternoon, a dissertation. I am currently planning the outline of a manuscript and straightening out the results of statistical analyses; of course I am also writing this article that can be classified as societal interaction.

The only difference is that I do this at home, relying on electronic systems. The digital leap as a term is quite horrendous, but we are living it right now at full steam. The physical doors of universities are closed in many places, but the work continues; the development work that has been buried under acute pressures calls. From the point of view of well-being at work and coping, it is crucial that support systems work and that shaping new arrangements for operating and teaching does not take all energy. For sure, the load is heavy now, but the members of the university community have flexibility and the ability to do things in new ways.

one step ahead rather than encouraging us to look at the bigger picture. It's an elaborate form of denialism, a way of soothing ourselves with frantic activity when it would be smarter to quiet our minds and call on flexible imaginations and nerves of steel. What students and teachers alike need is for university leaders to help us all to do the right thing: to modify the semester's coursework and system of evaluation so that it can bet-

ter accommodate the sharply intensified financial, health and emotional demands of life in spring semester 2020."

JENNY DAVIDSON, PROFESSOR OF ENGLISH AT
COLUMBIA UNIVERSITY, WASHINGTONPOST.COM,
MARCH 20

"What is more, China faces a long-term decline in the size of its university-age student cohorts due to the historical legacy of its now-defunct one-child policy. In the coming decade, it will either have to bring

its international students home or start closing its own universities. Whether or not China decides to call its international students home in response to the global coronavirus pandemic, it faces strong incentives to scale back its outbound student flows. The coronavirus provides the perfect cover for a change of course."

SALVATORE BABONES,
TIMESHIGHEREDUCATION.COM, MARCH 22

Management is being tested to the utmost, and on all levels it needs to have expertise, supportiveness, clarity and patience. Overreacting is not in universities' nature, and we do not need it now under exceptional circumstances. Clear and equitable instructions lessen misgivings, support for using electronic tools maintains the ability to function and productivity, and competent communication supports communality.

Universities have a chance to act as models and to be exemplary through their management for the entire society. It is worth keeping in mind the time after the exceptional circumstances, so that returning to business as usual would happen without a hitch. Demands tend to grow when the pressure is high, but special circumstances are true to their name: they also need to be dissolved, even though the lessons learned should not be lost.

Members of the university community do work that is absolutely necessary for the success of the nation: we educate doctors, lawyers, Masters of Science in engineering, leaders, teachers and the builders of future innovations, that is, researchers. This work enables

success; it also guarantees general knowledge and functions as a foundation.

According to the Science Barometer, universities are trusted, our institution is credible and valued, and yet we work in temporary fixed-term jobs and our salaries do not match our levels of education. And in addition, lately we have been targeted with harsh talk, which does not encourage sharing research knowledge to help society. If research knowledge is not trusted, opinions win. If researchers are not trusted, people do not participate in our projects. The coronavirus cannot be counteracted with opinions or even clever reflection, the only way is research; for that we need collaboration and respect for research knowledge.

The Finnish Union of University Researchers and Teachers has now toured almost every university. Throughout this university tour I have gotten a clear picture of how multidisciplinary, effective and high quality work members of the university community do. That is the exact foundation that will get us through everything – together and with trust in each other.

Wishing you good health from quarantine. •

NEW GENERAL COLLECTIVE AGREEMENT FOR THE UNIVERSITIES REACHED IN ADVANCE

The Association of Finnish Independent Education Employers (AFIEE) (which represent the Universities) and Negotiation Organisation for Public Sector Professionals JUKO, Trade Union for the Public and Welfare Sectors (JHL) and Trade Union Pro (which all represent the employees), were able to reach a negotiation result in the difficult collective bargaining for the universities in Finland Tuesday March 24.

The result was reached in advance, the previous collective agreement is still in force until March 31.2020. The schedule for the collective bargaining was up-speeded due to the corona-virus pandemic. Both the employer's side and the employees' side wanted to reach an agreement quickly to help both the universities and their employees in this crisis.

Therefore the collective bargaining only consisted of negotiations about the term of the collective agreement, the level of the salary raises and the compensation for the removal of the 24 unpaid annual extra working hours brought to the collective agreements nationally in 2016 as a part of the national Competitiveness Pact. Eventhough the corona pandemic has affected many things already, the collective agreement for the universities still follows what is known as the general level, based on the other collective agreements that already have been bargained this year in Finland for other sectors. This was, however, the first collective agreement finished for JUKO this year. This means that the collective agreements for the government, municipalities, churchs etc. are still in the making, which is quite extraordinary, since the university sector's collective bargaining

has never before finished first.

The general level for the collective agreements this year has meant salary rises of approximately 3,3% for 25 month agreements. The collective agreement for the universities was made for 24 months with a salary raise of 3,2%, which follows the general level quite closely. Also, the compensation for the employer for the 24 unpaid annual extra hours for the other staff working under regular working hours, was very close to the way it has been compensated at the general level. The compensation has mostly given the employer for example some more flexibility with the working hours as was also agreed for the universities. For the research and teaching staff there were some alterations made to the teaching hours and the unpaid extra working hours were only diminished to a half (12 hours). This was the first agreement reached for a collective agreement including an annual working hour system so therefore there was no general line to follow regarding the removal of the 24 unpaid annual extra hours in such a working hour system.

Also there are five different working groups that were agreed upon in the collective agreement. These working groups were set out to tackle issues such as the teaching hours and the new methods of teaching at the universities, different statistics related to the universities (such as salaries) and also one to examine the career models and tenure track systems at the universities. •

member+ 

**Älä ole kettu,
ole etuoikeutettu.**

Member+ on akavalaisten jäsenetupalvelu
Tutustu palveluun: www.memberplus.fi

Monitieteisyysjulistukset ja tutkijan arki eivät kohtaa

Yliopistot, jotka strategiassaan eivät korosta monitieteisyyttä, ovat nykyään harvinaisia, kun taas sitä strategiassaan vahvasti korostavia yliopistoja tiedekuntineen on maassamme monia. Monitieteisyys on siis virallisesti akateeminen tahtotila Suomessa(kin), mutta onko se alkuunkaan meritoivaa strategian implementoijille eli monitieteistä tutkimusta harjoittaville tutkijoille?

Monitieteisyyskehotusta noudattaville tutkijoille ei välttämättä ole tätä nykyä sijaa yliopistoissa. Olen tähänastisen tiedeurani aikana saanut oppia tuntemaan useita tutkijoita, jotka täysin pätevästi kykenevät operoimaan usealla tieteenalalla mutta joista kukaan ei Suomessa ole ainakaan helposti tullut valituksi mihinkään vakituiseen yliopistotehtävään millään hallitsemallaan tieteenalalla.

On toki sinänsä totta, että sanokaamme kolmella tieteenalalla yhtä vahvat tieteelliset näytöt omaavan tutkijan tutkimusprofiili ei ensisijaisesti kohdennu millekään yksittäiselle alalle, mutta on aivan nurinkurista, jos monella tieteenalalla pätevyytensä osoittanut tutkijaa ei monitieteisyyttä julistavien yliopistojen tehtävänkhuissa katsota päteväksi millään alalla. Vaikka monialaisuuteen kannustetaan, ”yliopistovirat” ovat hyvinkin tarkasti rajattuja, esimerkiksi tieteenalan X, osa-alue Y menetelmällä Z. Sellaisiin akateemisiin virkoihin laaja-alaiset tutkijat eivät helposti tule valituiksi, koska heidän kvantitatiivisesti mitattavissa olevat ansionsa väistämättä ja kaantuvat.

Ensimmäisen ja toiseen asteen kouluissa pätevyys opettaa tyypillisen kahden oppiaineen lisäksi kolmatta luetaan monien aineenopettajan lehtoraattien työnhakuilmoituksissa hakijalle eduksi, kun taas korkeakouluissa hakijan laaja-alainen pätevyys voi aiheuttaa suoranaista hyljeksintää. Apurahoja myöntävät säätiöt arvostavat teoissaan monitieteisyyttä enemmän kuin sitä sanoissaan julistavat yliopistot.

Mikä avuksi? Helpointa ja kaikkien tieteentekijöiden intressin mukaista olisi tietenkin lisätä ”yliopistovirkosten” lukumäärää. Koska se kuitenkin edellyttäisi lisärahoitusta, sinänsä hyvä ja helppo ratkaisu ei tulleetoteutumaan.

Mielestäni sinänsä hyvin kannatettavasta anonyymistä rekrytoinnistakaan ei ole tähän ongelmaan ratkaisevaa apua, sillä vain tarkasti etukäteen määritellyn tehtävän alaa tutkineen tutkijan tutkimusprofiili kohdentuu väistämättä selvemmin halutulle alueelle kuin laaja-alaisemman tutkijan tutkimusprofiili, olipa hakija rekrytoijalle anonymi tai ei. Sitä paitsi anonymiteetti olisi pienehkössä suomalaisessa tiedeyhteisössä hyvin suhteellista. Entä auttaisiko sellainen keino, että yliopistoihin rekrytoitaisiin par-

”Joku voikin kysyä, kannattaako tieteenalarajat ylittävää tutkimusta sitten tehdä, jos se on tekijänsä tiedeuralla pikemminkin dismeriitti kuin meriitti.”

haat tutkijat heidän tutkimusprofiililleen suurta painoarvoa antamatta? Ainakin ajatuksen tasolla kyllä, mutta kuka saisi vallan päättää, ketkä ovat kulloinkin parhaita kykyjä ja millä perusteilla? Sinänsä erittäin kannatettavan pyrkimyksen toteutus voisi kaatua jos siksi, että tiedemaailma on liian usein kuin taitoluis-telukilpailu, jossa kilpailijat pisteyttävät toistensa taidonnäytteet strategiapelin periaattein.

Mikä siis avuksi? Haettavaksi julistettavista tehtävistä osan määrittelemineen nykyistä laaja-alaisemmiksi. Monialaisia ”yliopistovirkojahan” ei tätä nykyä juurikaan ole. Esimerkiksi suomen kielen ja ruotsin kielen professuureja ei niitäkään ole suuren suurta määrää, mutta kuitenkin kaksinumeroinen lukumäärä kumpiakin – ja hyvä niin –, kun taas sanokaamme suomen ja ruotsin kielen (tai niiden esimuotojen) kielikontaktien, etymologian (teorian) tai historioivien tieteiden ajoitusmenetelmien (teorian) lehtoraatteja

tai professuureja ei tietääkseni ole ainuttakaan.

Joku voikin kysyä, kannattaako tieteenalarajat ylittävää tutkimusta sitten tehdä, jos se on tekijän-
sä tiedeuralla pikemminkin dismeriitti kuin meriitti. Eikö kunkin akateemisen ”suutarin” olisi helpompi pysyä omassa lestissään (akateemisen paljasjalkaiseksi jäämisen riskin minimoimiseksi) ja antaa kunkin tieteenalan edustajien katsella taivasta vain oman kaivonsa pohjalla astellen? Vastaan kysymällä, eikö samanmielistenkin kannattaisi aina olla vain keskenään? Lukija päätelköön kantani.

Muuten olen sitä mieltä, että yliopistotehtäviä hakevien opetustaidon arvioinnissa tulisi antaa huomattavasti nykyistä suurempi painoarvo heille, jotka ovat kunkin hakijan tosiasiallisen opetustaidon parhaita tuntijoita ja joita opettajan opetuskyky eniten koskettaa, eli opiskelijoille. Kun kerran yliopistossa opettavien suorastaan täytyy kerätä opiskelijapalautetta pitämiltään kursseilta, hakijan urallaan saama palaute tulisi selkeästi huomioida vertailtaessa tehtävähakijoiden opetusansioita suhteessa valintakriteereihin ja toisiin hakijoihin. •

MIKKO HEIKKILÄ

MONITETEISEN DIAKRONISEN KIELENTUTKIMUKSEN DOSENTTI,
SUOMEN TIEDEIDENVÄLISEN SEURAN (FINDERDIS)
YKSI PERUSTAJAJÄSENIÄ, MIKKO.K.HEIKKILA@TUNI.FI

Erään väitöksen ja viisumipäätöksen anatomia

Tohtoriopiskelijani Erfan Behraves (Iranin ja Suomen kansalainen, diplomi-insinööri Åbo Akademi-ta) väitteli tohtoriksi Åbo Akademiassa perjantaina 6 maaliskuuta – mainittakoon, että se oli 63:s ohjaamani väitöskirja.

Väitöstyön aihe oli Development of microreactor technology for partial oxidation of ethanol on gold catalyst, ts kultakatalyyttien käyttö mikroreaktoreissa etanolin osittaishapetuksessa. Kaikki meni hienosti, ja vastaväittäjä, professori Lars Pettersson antoi erit-

täin kiittävän lausunnon tehdystä työstä ja valtaosa työn tuloksista on jo julkaistu kansainvälisesti erittäin arvossapidetyissä lehdissä. Erfan on myös ollut aktiivien konferenssiintyjä ja täten vienyt Suomen tiedettä ulkomaille.

Tällaiseen tilaisuuteen tulevat lähisukulaiset vieraiksi. Nyt kävi kuitenkin niin, että Erfanin isältä, Abbas Behravesiltä evättiin viisumi Suomeen, mikä oli tavaton pettymys. Hylkäämisen syyksi mainittiin, että ei ole varmuutta siitä, että matkan peruste on totuudenmukainen eikä varmuutta siitä, että hän haluaa palata Iraniin. Täysin mieletöntä, koska yliopiston väitöstilaisuus on täysin julkinen ja julkisesti todennettava tapahtuma.

Mainittakoon, että Abbas Behraves on aiemmin saanut viisumin Suomeen ja vieraillut täällä yksityishenkilönä. Hänen ollessaan täällä hän yöpyy poikansa luona Turun ylioppilaskylässä.

Mainittakoon myös, että eräs toinen tohtoriopiskelijani, iranilaissyntyinen Suomen kansalainen Soudabeh Saeid väitteli tohtoriksi 16.3.; hänen molemmat vanhempansa saivat viisumin Suomeen. Suomen Teheranin lähetystö ei ole toimissaan johdonmukainen, vaan asiakkaita kohdellaan sattumanvaraisesti ja mielivaltaisesti ja nöyryyttäen. Teheranin suurlähetystön maine on huono ja sen toiminta on häpeä Suomelle. Suomen Teheranin lähetystön toiminnasta tulisi tehdä tutkinta.

Teimme asiasta oikaisupyynnön, mutta se ei tietenkään auttanut itse asiaa, koska ulkoministeriöstä saamani tiedon mukaan oikaisupyyntöjen käsittelyaika on nykyään jopa kolme kuukautta.

Minulla on kokemusta useista iranilaisopiskelijoista ja kokemukset ovat yksinomaan myönteisiä: he ovat eteviä, ahkeria ja ystävällisiä. Äsken kuvatuilla päätöksillä pilataan Suomi-kuvaa; ei tänne muutenkaan tulijoita liiaksi ole, mutta maassamme on merkittäviä poliittisia voimia, jotka ajavat syrjinnän ja eristytymisen politiikkaa. Ei tarvinne mainita keitä he ovat, koska tämän lehden lukijat ovat yleisesti ottaen sangen hyvin informoituja. •

TAPIO SALMI

KEMIALLISEN REAKTIOTEKNIIKAN PROFESSORI (ÅBO AKADEMI)
AKATEMIAPROFESSORI (SUOMEN AKATEMIA)

Akateemiselta uralta eläkkeelle

Pyrimme kiinnittämään huomiota erittäin tärkeään kysymykseen, johon kaikki eläkkeelle siirtyvät joutuvat vastaamaan: mitä tehdä eläkeläisenä? Tämä kysymys lienee akateemiselta työuralta eläkkeelle siirtyvien kannalta tärkeä, koska akateemisen työuran tehneet tapaavat elää keskimääräistä pidempään ja ovat usein pitkään työkykyisiä ja -haluisia eläkeläisinäkin. Ennen muuta heille on myös useimmiten kertynyt suuri, arvokas ja vaikeasti saavutettava kokemus- ja osaamisvaranto.

Professoriliitto selvitti vuonna 2018 kyselyn avulla emeritusprofessorien tekemisiä (ks. *Acatiimi* 3/18). Eläkkeellä olevat professorit olivat monenlaisessa toiminnassa mukana odottamattoman paljon. Suurella määrällä professoreista oli yliopistonsa kanssa ns. emerita- tai emeritus sopimus. Professoriliitto edellyttikin, että ”yliopistoilla olisi läpinäkyvät, selkeät ja reilut periaatteet emerita-/emerituskäytänteissään”.

Tässä haluamme tuoda esille tutuimpia eli omaan eläkkeelle lähtöömme liittyviä päätöksiä ja niiden toteutumisia. Kertomuksissa käytetään minä-muotoa, koska se korostaa kertomusten henkilölähtöisyyttä ja kertojasidonnaisuutta.

Uolevi Lehtinen: ”Jäin eläkkeelle Tampereen yliopiston yrityksen taloustieteen professorin virasta 1.8.2004, jolloin olin toiminut erilaisissa professorin viroissa 30 vuotta. Akateemisella urallani olin ollut myös laitoksen johtajana sekä dekaanina, valtuuston ja hallituksen puheenjohtajana ja rehtorina Tampereen yliopistossa. Olin toiminut Kauppätieteiden jatkokoulutusohjelman KATAJAN perustajana ja johtajana. Eläkkeelle siirryttyäni jatkoin Kauppätieteellisen yhdistyksen puheenjohtajana ja vuodesta 2006 sen kunniapuheenjohtajana. Osallistuin myös kansainväliseen toimintaan mm. vierailevana tutkijana ja professorina.

Päädyn jo paljon ennen eläköitymistäni näkemykseen, että minulle ei lainkaan soveltuisi kattoon syljeksivän oloneuvoksen rooli. Toisaalta hallintoon liittyvät tehtävät olivat luonnollisesti jäämässä pois. En myöskään halunnut opettaa tavanomaisilla luentokursseilla enkä toimia konsulttitehtävissä.

Olin tarkoituksellisesti välttänyt liiallista osallistumista yritystoimintaan, koska koin itseni ”yliopistomieheksi”. Eläkkeelle siirtymisen lähestyessä päätin vastata peruskoulutukseni haasteeseen menemällä kolmen yrityksen hallitukseen. Yrityksien johtamiskulttuureissa ilmeni kuitenkin yllättäviä ongelmia, jotka johtivat esim. oikeudenkäyntiin erään johtajamme omien rahojen ja yrityksen rahojen rajoista. Päätin kerralla jättää kaikki hallitusjäsenyydet. Vaikka minua ei syytetty mistään, tulkitsin eroni osittaiseksi epäonnistumiseksi.

Eläköitymistavoitteisiini kuului myös kattavan omaelämäkerrallisen kertomuksen tai jopa romaanin kirjoittaminen. Sen vuoksi suoritin mm. vuosina 2002–2004 Kriittisen korkeakoulun kaksivuotisen luovan kirjoittamisen opintokokonaisuuden. Kirjoittamisen opiskelu on tuottanut suuren määrän novellimuotoisia kirjoituksia, joista joitakin on julkaistukin. En edes ole huolissani kunniahimoisimpien tavoitteiden toteutumisesta, koska luovan kirjoittamisen opiskelu ja kirjoittelu on jo rikastuttanut elämäni paljon.

Koska koin tutkijan kutsumukseni ja tehtäväni tärkeimmäksi osaksi professorin uraa, en eläköitymisvaiheessakaan edes harkinnut tutkimustoimintani enkä ohjaustehtävien lopettamista. Eläkeläisenä olenkin kirjoittanut suuren määrän tieteellisiä artikkeleja, joista valtaosa on julkaistu kansainvälisissä referoiduissa aikakauskirjoissa ja konferenssijulkaisuissa. Olen julkaissut eläkeläisenä myös joukon tiedepohjaisia ”lobbausartikkeleita” lähinnä liiketoimintaosaamisesta ja monitieteisyydestä. Lisäksi olen eläkeiässä toimittanut kaksi kirjaa. Kun vielä otetaan huomioon eläkeläisenä kirjoittamani laaja keskustelu- ja mielipideartikkeleiden määrä, rohkenen olla sitä mieltä, että olen onnistunut erittäin hyvin tutkimuksessa ja muussa kirjallisessa toiminnassani myös eläkkeelläoloaikani.”

Jyrki Wallenius: ”Jäin eläkkeelle 1.11.2017 Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun liikkeenjohdon systeemien professorin virasta. Olin 40-vuotisella akateemisella urallani toiminut myös vararehtorina, dekaanina, laitoksen johtajana sekä kansainvälisen koulutuskeskuksen ja tohtoriohjelman johtajana. Olin myös toiminut Aalto-yliopiston professorineuvoston puheenjohtajana sekä lukuisissa kansainvälisissä

luottamustehtävissä.

Muistan ajatelleeni 2010-luvun alkupuolella, että dekaanin tehtävästä ei ole hyvä jäädä eläkkeelle. Olin paljon parempi pyrkiä tätä ennen irrottautumaan hallintotehtävistä. Olin läheltä seurannut eräiden eläköityvien rehtorien tuskallista eläköitymistä. Ystävänä ja lähin kollegani, professori **Pekka Korhonen** oli jäänyt eläkkeelle minua viisi vuotta aiemmin. Jos toimin laitosella professorina, tutkimusryhmäme ei ainakaan kuolisi. Jälkikäteen arvioiden strategia onnistui hyvin.

”Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen johdon tulisi selvittää eläkkeelle jäävien kanssa, minkälaista tukea eläkeläiset tarvitsevat. Tarvitaanko esimerkiksi aputyövoimaa, tukea konferenssiin osallistumiseen, kollegan kanssa jaettu työhuone tai kannustusrahaa?”

Tämän systemaattisemmin en miettinyt omaa eläkkeelle jäämistäni. Jäätyäni eläkkeelle minun tuli luopua yliopiston hallintotehtävistä. Jälkikäteen ajatellen oli onnellinen sattuma, että hallintotehtäväni johdattivat minut Liikesivistysrahaston sekä Paulon säätiön toimintaan. Säätiötyöskentelyn lisäksi olen jatkanut useissa kotimaisissa ja ulkomaisissa luottamustehtävissä. Vuoden 2019 ajan toimin laajan Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen kauppätieteitä ja liiketaloutta koskeneen arviointipaneelin puheenjohtajana.

Luottamustehtävien lisäksi olen eläköidyttyäni toiminut luennoitsijana ja opinnäyttäjien ohjaajana. Julkaisutoimintaani olen jatkanut yhdessä kollegojeni ja nuorempien tutkijoiden kanssa. Yksi huolenaihe liittyy tutkimustyön jatkamiseen on rahoituksen loppuminen. Nyt kaipaisimme rahoitusta, jotta ky-

kenisimme palkkaamaan jatko-opiskelijoita ja post-doc tutkijoita.

Kirjaprojekteja voin lämpimästi suositella. Ne ovat tutkimusrahoituksesta riippumattomia. Uusin päätöksentekoa käsittelevä kirjamme yhdessä Pekka Korhosen kanssa on valmistumassa.”

Edelliset esimerkit auttavat hahmottamaan sitä, miten työnteon jatkamiseen eläkkeellä aktiivisesti suhtautuneet henkilöt ovat ratkaisujansa tehneet ja toimeenpanneet. Tämä ei saa johtaa sellaisiin ajatuksiin, että passiivisesti työnteon jatkamiseen suhtautuneet henkilöt olisivat millään tapaa syyllistyneet johonkin sopimattomaan. Heillä on luonnollisesti täydet oikeudet nauttia eläkeajastaan haluamallaan tavalla.

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kannalta tärkeä kysymys on, kuinka parhaiten saataisiin eläkkeelle jääneiden myönteinen panos yliopiston, tiedeyhteisön, yhteiskunnan ja jopa ihmiskunnan hyväksi. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kyky, halu ja asenteet hyödyntää eläkeläistensä palveluja vaihtelevat. Niiden johdon tulisi myös selvittää eläkkeelle jäävien kanssa, minkälaista tukea eläkeläiset tarvitsevat. Tarvitaanko aputyövoimaa, tukea konferenssiin osallistumiseen, kollegan kanssa jaettu työhuone, kannustusrahaa tms?

Perusneuvomme eläkkeelle siirtyville on, että siirtymispäätöksiä kannattaa pohtia jo ennen eläkkeelle jäämistä. Perusneuvomme yliopistoille ja ammattikorkeakouluille on, että kannattaa selvittää ja suunnitella, miten ja missä määrin ne voisivat ja haluaisivat pitää eläköityvät aktiivisina ja tuottavina.

Voidaan luonnollisesti pelätä, että jotkut innokkaat eläkeläiset sotkeutuisivat jälkiviisaine kommentteineen ja jopa tarpeettomine ehdotuksineen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen toimintaan. Tämä on mielestämme kuitenkin paljon pienempi riski kuin se, mikä syntyisi eläkkeellä olevien aktivointitoimien laiminlyönnistä. ●

UOLEVI LEHTINEN

JYRKI WALLENIUS

EMERITUSPROFESSOREITA

LÄHDE:

PYYKKÖ, RAIJA, ELÄKÖITYNEET PROFESSORIT VAHVASTI MUKANA YLIOPISTOJEN TOIMINNASSA. ACATIIMI 3/2018



Eino Auer, Maisteri pettää itseään

”Hän luki paljon”

”Maisteri Johannes Ferdinand Some-
roon suhtauduttiin kuin kaksipäiseen
vasikkaan: häntä pidettiin vähän omi-
tuisena” (5). Hänellä kun ei ollut lain-
kaan kunnianhimoa, vaikka hän oli
suorittanut tutkintonsa tovereidensa
kanssa. Hän oli nähnyt näiden riutu-
van rakkaudesta, perustavan perhei-
tä – vain hän yhä piti lasissaan yhtä
hammasharjaa. Poikamiehenä tämä
Liisankaupungin tyttölyseon nuorem-
pi ranskan- ja englanninkielen lehtori
piti itseään spengleriläisen kehityksen
huippuna.

Matematiikan lehtori, fil. kand.
Leila Kivikko-Partanen, halusi kurit-
taa Johannesta ja alentaa geometrian
arvosanat kaikilta kahdeksaluok-
kalaisilta. Nämä kun eivät pitäneet
geometriasta vaan riipustelivat vih-
koihinsa Johanneksen monogramme-
ja ja tunteellisia vuodatuksia. Johan-
nes toteaa vain: ”Minkäs minä taidan
kauniille silmilleni?” (11). Tarinan
kertojan mukaan ”maisteri Someron
henkinen ruokajärjestys on aivan nu-
rinkurinen, [...] hän kulutti suuren
osan ajastaan niin kuin muutkin nuo-
ret maisterit. Hän luki paljon. Hän
oli vain erehtynyt ihmisen parhaasta
osasta” (61).

Vaikka kertoja toteaa, ettei ky-
seessä ole ”mikään psykologinen ro-
maani” (7), Freud nousee esiin haet-
taessa selitystä Leilan käytökselle.
Rehtori kuitenkin estää tämän ja tu-

hahtaa: ”Freud puhuu roskaa” (12).
Leilan erityinen silmätikku oppilai-
den joukossa, Alli Harvia, kuitenkin
horjuttaa Johanneksen poikamiehistä
onnellisuusteoriaansa. Alli tosin va-
kuuttaa Johannekselle, etteivät tytöt
ole huolissaan vaan että he kyllä sel-
viytyisivät kirjoituksista ehkä Salmi-
sen Elliä lukuun ottamatta: ”Mutta
mitäpä hän oikeastaan ...”; Johannes
täydentää keskeen jääneen ajatuksen:
”Tarkoitatte, että hänellä olisi yhtä
paljon hyötyä ylioppilastutkinnos-
ta kuin mykällä megafoonista” (50).
1920-luvun sosiaalinen ympäristö ei
tosiaan kannustanut tyttöjä opintoi-
hin. Allin vuoksi Johannes alkaa nähdä
villejä unia.

Unissaan Johannes on vuorollaan *Sir
John Somers* Lontoossa 1500-luvun lo-
pulla, flyygeli *Johann Sommer, Stuttgart*
Harvioiden perheen salissa, Kongojo-
en eteläpuolella olevassa kylässä par-
haassa naimaiässä oleva tyttö *Ojina
Misero N’ko*, jonka saksalaiset metsäs-
täjät ostavat ’Venuksena’ sirkukseen-
sa, emigranttibalettitanssija *Ivan So-
merskij* vuonna 1919 Berliinissä ja 1930
Tallinnassa, Jussi-kissa, Liisankaup-
pungin ”jonkinlainen kissa-Capone”
(117), joka toivoi (turhaan), ”että aa-
mulla heräisi jälleen Liisankaupungin
tyttölyseon ranskan- ja englanninkie-
len lehtorina” (120).

Seuraavaksi hänestä tulee miljo-

nääri, tavaratalon omistaja *Jean Somereau* Montrealissa. Kun hän päättää lahjoittaa suuren summan hopeakaivoksensa onnettomuudessa leskiksi ja orvoiksi jääneille ja muille tarvitseville, hänen vaimonsa tilaa paikalle professori Hiccupin, St. Henri de Loupin mielisiraalan ylilääkärin. Hulluahan hänestä nyt tehtiin! Herääminen kuitenkin keskeytti tämän. Hänestä tulee myös *painovirhepahalainen*, joka aiheuttaa kaaoksen Liisankaupungin Sanomissa, koska painovirheet olivat ”niin törkeitä, että lehteä täydellä syyllä voitiin sanoa pornograafiseksi” (187). Viimeisessä unessaan hän on *briljanttisormus* panttivarastossa, jossa hänestä tulee korujen kerhon puheenjohtaja: ”Hän oli jonkinlainen panttien aurinkokuningas” (213).

Johannekseen viehättynyt Alli ryhtyy ’tohtoroimaan’ tätä ja antaa joulu lahjaksi sekä Valentinin parodisen esikoisnovellikokoelman *Uninen mutta onnellinen* (1928) että meedialaispersialaisen unikirjan. Unikirja viittaa *Raamatun* Danielin kirjaan, jossa Daniel (omien näkyjensä lisäksi) oppii tulkitsemaan unia ja onnistuu selittämään kuningas Nebukadnessar II:n unen ja nousee sitä kautta korkeaan asemaan. Alli patistaa Johannesta: ”Heittäkää pois kaikkinaisen kokeiteeraus ja hienot, typerät teoriat ja ruvetkaa ihmiseksi. [...] En ymmärrä, miksi äly ja aasimaisuus niin usein käyvät käsi kädessä” (152–53).

Lopulta Johannes murtuu: ”Hän oli vetänyt ylleen filosofin ja elämäntaiteilijan manttelin, [...] se oli vain naamiaispuku” (220). Hän saa takaisin kunnianhimonsa – ja Allin...

Porilaisen Eino Auerin (1898–1941) romaani *Maisteri pettää itseään: Johannes Ferdinand Someron merkillisiä elämyksiä* (Gummerus 1930), on veijarimainen rakkaustarina. Se oli ensimmäinen osa Auerin Liisankaupunki-trilogiaa, johon kuuluvat myös *Naisten oma maailma* (1932) ja *Raha on valttia* (1933). Edellisessä esiintyy myös Leila Kivikko ja jälkimmäisessä Johannes Somero.

Satakunnan Kansan toimittajanakin toimineen Auerin tuotantoon kuuluu pakinoita, huvinäytelmiä ja nuorten seikkailukirjoja. Vuosina 1926–1933 hän käänsi englannista kahdeksan romaania, mm. P. G. Wodehousen *Kesäinen rajuilma* (1931; Summer Lightning) ja lyhennetyn version Herman Melvillen *Valkoisesta valaasta* (1929; Moby Dick). Lisäksi Ateneumissa piirustusopissa ollut Auer teki kuvituksia Jalmari Saulin teoksiin *Hopeamaja* (1931) ja *Kolme elämän koululaista* (1933). •

”Tarkoitatte, että hänellä olisi yhtä paljon hyötyä ylioppilastutkinnosta kuin mykällä megafoonista.”



Leena Mikkola & Maarit Valo (toim.):
Workplace Communication.
Routledge 2020.

Työpaikan vuorovaikutuksella on merkitystä

Mitä me, yhdessä ja yksilöinä, pidämme hyvänä vuorovaikutuksena työpaikallamme? Millaisia vaikeuksia vuorovaikutuksessa on tiimissämme, kokouksissamme tai teknologiavälitteisessä viestinnässämme? Millaista on vuorovaikutus tulevaisuuden työssä? Tuleeko meidän oppia olemaan vuorovaikutuksessa robottien kanssa?

Näitä ja monia muita kiinnostavia ja ajankohtaisia kysymyksiä tarkastellaan FT **Leena Mikkolan** ja professori **Maarit Valon** toimittamassa teoksessa *Workplace Communication*. Teos tarkastelee tutkimusperustaisesti työelämän

vuorovaikutusta erityisesti tietotyötä tekevien asiantuntijoiden työyhteisöissä.

Teos monipuolisine näkökulmiineen ja osuvasti herättelevine kysymyksineen työelämän vuorovaikutuksesta ei jätä kylmäksi. Teos tempaa lukijan analysoimaan omaa ja toisten toimintaa sekä positiota työelämän erilaisissa, joskus kimuranteissakin vuorovaikutussuhteissa. Teosta onkin erittäin hedelmällistä lukea reflektoiden. Lukijana voi esimerkiksi asettaa itsensä erilaisiin – todellisiin tai kuvitteellisiin – problemaattisiin tai voimaannuttaviin työpaikan vuorovaikutussuhteisiin, -asetelmiin ja -tilanteisiin ja voi näin pyrkiä löytämään ymmärrystä erilaisiin mieltä askarruttaviin kysymyksiin. Lukiessaan on mahdollista jopa löytää ratkaisuja työpaikan vuorovaikutuksen haasteisiin.

Kokoomateos on rakenteeltaan selkeä ja sen kolme osaa rakentuvat kaikkiaan viidestätoista luvusta. Jokaisen luvun loppuun on koottu myös käytäntöön kiinnittyviä sovelluksia ja kirkas kiteytys kustakin teemasta. Teoria ja käytäntö yhdistyvät, joten teemat eivät jää etäisiksi abstraktioiksi.

Ensimmäinen osa käsittelee työelämän vuorovaikutuksen lähtökohtia: se tarjoaa peruskäsitteitä ja tiivistää tutkimusta työpaikan vuorovaikutuksesta sen eri konteksteissa, sekä kasvokkaisissa että digitaalisissa ympäristöissä. Ensimmäinen osa on erinomainen osoitus siitä, että käsillä oleva teos ei tarkastele vain työelämän vuorovaikutusta, vaan

teos määrittelee osuvasti myös sitä, kuinka ylipäätään vuorovaikutus ilmiönä voidaan ja tulisi nykyisin ymmärtää.

Toinen osa kohdistuu työelämän vuorovaikutuksen dynamiikkaan ja tuo havainnollisesti esille sen monipuolisen ja kompleksisen kirjon. Vuorovaikutusta tarkastellaan uusien, vasta-aloitaneiden työntekijöiden, kokousten, teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen, työelämän diversiteetin, johtamisen, negatiivisten vuorovaikutussuhteiden ja vuorovaikutussuhteissa ilmenevän tuen merkityksen näkökulmista.

Erityisesti tämä osa haastaa lukijan puntaroimaan erilaisia vuorovaikutussuhteita ja työpaikan vuorovaikutuskäytänteitä, joissa on osallisena ja joiden ymmärtämiseen usein tarvitaan tarkoituksenmukaisia käsitteitä ja ilmiön kokonaisvaltaista hahmotamista.

Kolmannessa osassa keskitytään työelämän vuorovaikutuksen kehittämisen ja vuorovaikutusosaamisen näkökulmiin. Osa antaa tarkoituksenmukaisella tavalla vastauksia niihin monisyisiin kysymyksiin, joita työpaikan vuorovaikutuksen kehittäminen edellyttää ja vaatii – yhdessä ja yksilöinä.

Siinä missä teoksen toinen osa herättää lukijassa monenlaista kiipuilun aihetta oman ja muiden toiminnan analyysiin työpaikan vuorovaikutuksessa, tarjoaa kolmas osa selkeitä ja tutkimukseen perustuvia työkaluja tavoitteelliseen vuorovaikutuksen analysoimiseen ja kehittämiseen työpaikalla. Tu-

”Teos tuo myös vakuuttavalla tavalla esille, että ei ole olemassa ”helppoja niksejä”, ihmisiä ei voi niputtaa eikä työpaikan vuorovaikutusta tule katsoa vain yhdestä suunnasta.”

levaisuuteen kurottava viimeinen luku tarjoaa varsin tarkkanäköisen ja kiinnostavan analyysin tulevaisuuden työstä ja työpaikan vuorovaikutuksesta.

Kokonaisuutena teoksesta välittyy vahvasti se viesti, että työpaikan vuorovaikutuksen onnistumiset ja ongelmat eivät ole yksittäisten työntekijöiden vahvuuksia tai heikkouksia. Teos tuo myös vakuuttavalla tavalla esille, että ei ole olemassa ”helppoja niksejä”, ihmisiä ei voi niputtaa eikä työpaikan vuorovaikutusta tule katsoa vain yhdestä suunnasta.

Fyysinen ja sosiaalinen työpaikka sekä työntekijöiden koke-

mus työstä ja työyhteisöstä rakentuu vuorovaikutussuhteissa. Esimerkiksi työhyvinvointi tai uupuminen ovat sidoksissa laajempiin ilmiöihin, joissa työpaikan vuorovaikutus usein on avainasemassa. Yhteistä ymmärrystä työstä ja sen tavoitteista luodaan vuorovaikutuksessa. Siksi työpaikan vuorovaikutusta on syytä havainnoida, tutkia ja ymmärtää. Siksi tämä tuoreella tavalla ajatuksia tuulettava teos työelämän vuorovaikutuksesta kannattaa ehdottomasti lukea. •

EMMA KOSTIAINEN

FT, LEHTORI,

OPETTAJANKOULUTUSLAITOS,
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

KOKOUSTEN JA KONGRESSIEN **HANASAARI** LÄNSIVÄYLÄN VARRELLA

Hanasaari on tasokas ja monipuolinen kongressihotelli meren äärellä, 10 minuutin päässä Helsingin ydinkeskustasta.

Täysin uudistetussa Hanasaaressa yhdistyvät ainutlaatuisella tavalla saaristomerimiljö, kongressi- ja majoitustilat, pohjoismainen ruokaelämys sekä taide ja design.

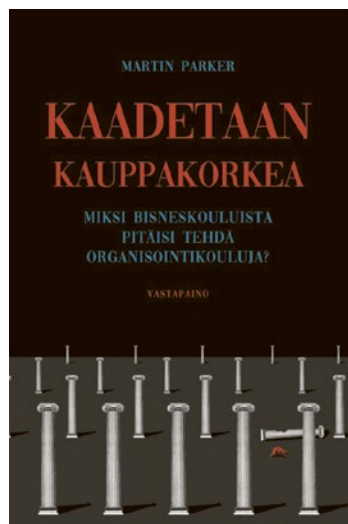


HANAHOLMEN

Hanasaarenranta 5, 02100 Espoo | +358 (0)9 4350 2411
myyntipalvelu@hanaholmen.fi | www.hanaholmen.fi

evento
awards
FINALISTI
2020

evento
awards
FINALISTI
2019



Martin Parker: **Kaadetaan kauppakorkea. Miksi bisneskouluista pitäisi tehdä organisointikouluja.** Vastapaino 2019.

Ajavatko kauppakorkeakoulut tiettyä maailmankuvaa?

Kirjan suorastaan hyökkäävä otsikko herättäne suomalaisessa lukijassa hämmennystä. Otsikko käy kuitenkin ymmärrettäväksi, kun tietää että kirjoittaja ja kirjan kohde ovat brittiläisiä. Siellä kauppakorkea ei ole enää vain yksi suurista ja arvostetuista opetusorganisaatioista, vaan kauppakorkea on yksinvaltiaan asemassa ja yliopistot ovat alennettu sen lakeijoiksi, jotka yrittävät ja joiden on pakko yrittää tulla hallitsijansa kaltaiseksi.

Ennen asetelma oli päinvastainen; onhan yliopistoilla vuositainen historia, kun taas kaupakoulut ovat syntyneet ja nousseet

yhtä jalkaa kapitalismin kanssa 1800-luvulta lähtien.

Britanniassa markkinat ovat paljon hallitsevammassa roolissa kuin pohjoismaisissa hyvinvointiyhteiskunnissa, jossa valtio vielä turvaa yliopistojen itsenäisyyden ja vapauden. *Kaadetaan kauppakorkea* -kirjalla ja sen maalailemilla kauhukuvilla on kuitenkin paljon annettava suomalaisille yliopistoihmisille, koska Suomikin on kulkenut ja kulkee Britannian ja Yhdysvaltojen viitoittamaa tietä. Yliopistoista on tehty yrityksiä, opettajista nöyrää työväkeä ja opiskelijoista maksavia asiakkaita.

Kirja ei pyri kaatamaan kauppakorkeaa kokonaan, vaan ainoastaan sen yksinvaltiaan aseman ainoana ja oikeana. Kauppakorkean piilo-opetussuunnitelma ajaa maailmankuvaa, jossa elämä on kilpailua (taloudellisesta) menestyksestä ja ihmiset itsekkäitä oman edun ajajia, joille toiset ihmiset ja yhteisöt ovat vain välineitä voiton maksimoimisessa. Kauppakorkeassa kyllä opetetaan myös esimerkiksi eettistä johtamista, kestävää kehitystä ja jopa filosofiaa, mutta ne ovat vain valinnaisia sivuaineita. Lisäksi niiden mukana oleminen on eräänlaista moraalista kosmetiikkaa, jolla peitellään kauppakorkean raadollista luonnetta.

Kirjan mukaan kauppakorkeaa arvostelevatkin kauppakorkealaiset itse. Kritiikki kuitenkin puuttuu vain yksilötason ongelmiin, kuten käskyttävään johtamiseen, ja jättää kajoamatta suuriin rakenteellisiin ongelmiin.

Tällaista kritiikkiä esitetään myös Suomessa. Olen arvioinut *Talouselämä*-lehteen vinon pinon

kirjoja, joissa arvostellaan perinteistä johtamista ja korostetaan työntekijöiden oma-aloitteisuutta ja luovuutta – syynä kuitenkin se, että innolla ja tarmolla työskentelevät työntekijät tekevät enemmän ja parempaa tulosta, ei aito huoli työntekijöiden hyvinvoinnista.

Kuitenkin kauppakorkea opettaa vahvaa ja elitististä johtajuutta, joka näkyy jo johdon palkkioissa. Kiinnostavaa on, että viime vuonna ilmestyneessä ja paljon mediahuomiota saaneessa **Anu Kantolan** ja **Hanna Kuuselan** *Huipputulokset* -kirjassa monet haastateltavista ökyrikkaista pitävät demokratiaa hitaana ja kankeana järjestelmänä. He peräänkuuluttavat autoritääristä johtajaa. Tämä panee kansalta kyselemättä tehokkaasti toimeen päätökset, jotka tietysti ovat huipputulosten etujen mukaisia, kuten julkisen sektorin leikkaukset ja verovähennykset.

Jos kauppakorkea kaadettaisiin, millainen korkeakoulu-maailma eteen avautuisi? Kirjassa verrataan korkeakouluja ja niiden aineita kasvien tutkimiseen ja puutarhaan. Kauppakorkean yksinvaltiaan asema on sama kuin kasvatettaisiin ja tutkittaisiin vain yhtä kasvilajia; kukoistavan puutarhan kukoistus syntyy monien erilaisten kasvilajien synteisistä.

Kapitalismia johtamisineen opetettaisiin vain yhtenä järjestelmänä muiden joukossa, ja laskentatoimi olisi muutakin kuin voittojen kasaamista, markkinointi palvelisi myös hyödykkeitä etsiviä ihmisiä ja operaatiotutkimuksessa asetettaisiin hiilipäästöt toimintanopeuden ja kustannusten edelle. •

PEKKA WAHLSTEDT



Liisa Uusitalo-Arola: **Uuvuksissa**. Kirja sinulle, joka tahdot voimasi takaisin. Tuuma 2019.

Kuuntele työtunteitasi, uupumus tulee hiipimällä

”Ylikuormittumisen merkit voivat olla näkyvissä, mutta emme ymmärrä niiden painokkuutta tai niiden viestittäminen työyhteisöön ei onnistu ennen kuin voimat tosiaan loppuvat. Me sopeudumme ja sopeudumme, kunnes on liian myöhäistä”, itsekin työuupumusta kokenut työ- ja organisaatiopsykologi, työterveyspsykologi **Liisa Uusitalo-Arola** kirjoittaa.

Yksi alkavan työuupumuksen merkeistä on tekemisen muuttuminen suorittamiseksi. Uusitalo-Arolan mukaan tekemisen ja suorittamisen välinen ero on hiuksenhieno, mutta se on silti äärimmäi-

sen merkittävä. Taustalla vaikuttaa asia, jota ei välttämättä tule ajatella.

”Tunteet liittyvät kaikkeen työntekoon. Vaikka työ ei olisi vuorovaikutustyötä ja vaikka yhtään ihmistä ei olisi lähimaillakaan, tunteet ovat silloinkin mukana. Tunteiden tehtävä on antaa suuntaa tekemisellemme”, Uusitalo-Arola toteaa.

Kun on linjassa itsensä ja arvojensa kanssa, tekemisestä tulee hyvä mieli. Kun ylittää jaksamisensa rajat, joutuu katkaisemaan yhteyden omiin tunteisiin, arvoihin ja myös parhaisiin kykyihinsä. Jos on ylittänyt oman hyvinvointinsa perusedellytykset, tekeminen antaa palkaksi vain laimean tehokkuuden tunteen.

Tässä kohdin Uusitalo-Arolan mukaan hälytyskellojen pitäisi soida. Toinen varoitusmerkki on luovuuden kuihtuminen. Työssä määrää alkaa korvata laadun. Hieman ristiriitaiseltakin tuntuva varoitusmerkki voi olla tunne ällistytävästä jaksamisesta. Voi saada tavattoman paljon aikaa, vaikka oma olo on iloton. Jatkossa seuraa mm. muistin ja keskittymisen ongelmia, selkäkipuja, rytmihäiriöitä, pitkityneitä flunssia, masennus- ja ahdistusoireita, ylipäättään negatiivisten tunteiden lisääntymistä. Herkkyys ärsykeille voi kasvaa, valot, äänet, tuoksut ym. aistiärsykkeet voivat tuntua piinallisen voimakkailta. Jos stressitilanne jatkuu jatkumistaan, keho alkaa unohtaa, miten palaututaan. Juuri syvemmäksi kehittyvä palautumisen vaje johtaa lopulta uupumiseen.

Ensimmäinen asia, joka voi olla aidosti vaikeaa, on oman uupu-

muksensa myöntäminen ja tunustaminen. Kun Uusitalo-Arola uupui ensimmäisen ja vakavimman kerran, hän ei itse tunnistanut uupumustaan. Kun neurologi sitten totesi hänelle tilansa, Uusitalo-Arola jatkoi työntekoaan, eikä suinkaan ole ainoa näin reagoiva.

”Uupumuksen myöntäminen ei välttämättä sovi ollenkaan siihen kuvaan, jonka olet luonut itsestäsi. Sen myöntäminen voi myös ravisella turvallisuudentunnettasi ja itseluottamustasi pahemman kerran. Kiistäminen ja kaupankäynti voi jatkua pitkään. Oman tilasi ja tilanteesi tunnistaminen ja nimeäminen on kuitenkin merkittävä askel. Se on kynnyksen ylitys, joka voi tuntua pahalta, mutta joka tosiasiassa vie eteenpäin. Sen jälkeen olet jo toipumisen tiellä”, Uusitalo-Arola tietää.

Toinen askel on ottaa etäisyyttä työhön. Uupumisessa toipumisessa on aivan keskeistä, että kykenee jälleen hallitsemaan elämänsä.

”Kun olet keskellä uupumisen rankimpia vaiheita, voit kokea olevasti kuin lastu laineilla itsesi ja elämäsi kanssa. Tunteet, ajatukset ja kehontuntemukset vellovat, on vaikea saada otetta mistään. Silloin ensimmäinen asia, mitä voit tehdä, on pysähtyä kuulemaan, mitä sinulle oikeasti kuuluu”, Uusitalo neuvo.

Uusitalo-Arola näkee itsemystätunnon opettelun erittäin tärkeänä parantavana asiana. Jotta uupumus ei uusiutuisi, on muutettava sekä omaa asennettaan, että jotain myös työssä. •

TUULA-MARIA AHONEN

HALLITUSTEN PÄÄTÖKSIÄ

PROFESSORILIITON HALLITUS 6.3.2020

- Käsitteli Taideyliopiston urajärjestelmää ja määräaikaistilannetta. Hallitus sai tiedoksi, millä tavoin liitto on tähän saakka auttanut jäseniään.
- Käsitteli Lapin yliopiston YT-tilannetta. Liiton tilaisuus jäsenille järjestetään 19.3.
- Hyväksyi liiton tilinpäätöksen.
- Käsitteli työmarkkinatilannetta.
- Sai tilannekatsauksen suunnitelmista työtaisteluvaihtoehtojen nostamiseksi.
- Käsitteli viestinnän asiantuntijan rekrytointia.
- Merkitsi tiedoksi liiton kommentit kansallisen TKI-tiekartan tavoitteisiin ja päämääriin.
- Merkitsi tiedoksi liiton korona-ohjeistuksen jäsenille. •

TIETEENTEKIJÖIDEN LIITON HALLITUS 6.3.2020

Käsitteli seuraavia asioita:

- OKM:n ja TEM:in tiekarttaluonnosta
- tes-neuvottelujen tilannetta
- opetus- ja tutkijauratyöryhmän tenure track -selvitystä
- liiton vuoden 2019 toimintakertomusta

Päätöksiä hallitus teki seuraavista asioista:

- lakkoavustusmallista
- kriisiviestintäohjeista
- toiminta-avustuksista yhdistyksille
- liittokokouskäytännöistä •

YLL:N HALLITUS 20.3.2020

- Merkitsi tiedoksi keskustelun TES-neuvotteluiden vaiheista.
- Hyväksyi tilinpäätöksen ja budjetin esittäväksi liittokokoukselle.
- Keskusteli toimintasuunnitelmasta vuodelle 2020-21.
- Päättyi Pedaforumiin osallistumisesta.
- Merkitsi tiedoksi uramallityöryhmän tämänhetkisen työn. •



**KULUTTAJA
TESTIVOITAJA**

★★★★
2019

**Testivoittaja
Turvakasko NYT**

-40%

**Ammattiliiton jäsenenä saat lisäksi
10 % jatkuvan alennuksen.**

Vaihtoehtoja on monia — vain yksi on voittaja

Turvan Turvakasko ja liikennevakuutus ovat sekä hinnaltaan että bonuksiltaan Kuluttaja-lehden 8/2019 testivoittajia. Meiltä saat eniten vastinetta rahalle ja hymyn huulille, sillä myös asiakastytytyväisyytemme on tutkitusti parasta.

Nyt saat Turvakaskon vielä entistä edullisemmin. Soita 01019 5110, varaa aika verkkotapaamiseen tai osta heti turva.fi

Turvakasko -40 %. Etu koskee yksityisasiakkaan henkilö- tai pakettiauton uutta Turvakasko-vakuutusta, jonka alkamispäivä on 1.4.-31.5.2020. Edun saa ensimmäisen vuoden vakuutusmaksusta. Ammattiliiton jäsenenä saat lisäksi 10 % jatkuvan alennuksen.



turva
vakuutusyhtiö



**PROFESSORILIITTO
- PROFESSORSFÖRBUNDET**

Rautatörmäsenkatu 6
00520 Helsinki

Toiminnanjohtaja
(Edunvalvonta, neuvottelutoiminta,
lainopillinen neuvonta)

Tarja Niemelä
puh. (09) 4250 7010

Järjestöpäällikkö
(Yhteydet osastoihin, jäsenneuvonta,
sisäinen viestintä)

Raija Pyykkö
puh. (09) 4250 7011

Taloustästäva
(Talousthallinto, jäsenmaksut)

Anne Lehto
puh. (09) 4250 7013

Järjestösihteeri
(Jäsenyyteen liittyvät asiat)

Mia Rikala
puh. (09) 4250 7012

Viestintäsuunnittelija

Milla Talassalo
puh. 050 337 0551

Liiton yleisnumero:
(09) 4250 700

Sähköpostiosoitteet:
etunimi.sukunimi@
professoriliitto.fi

www.professoriliitto.fi



**TIETEENTEKIJÖIDEN LIITTO
- FORSKARFÖRBUNDET**

Rautatörmäsenkatu 6
00520 Helsinki

Toiminnanjohtaja
Johanna Moisio
puh. 0207 589 612

Edunvalvontajohtaja
Mia Weckman
puh. 0207 589 616

Neuvottelupäällikkö
Riku Matilainen
puh. 0207 589 614

Lakimies
Salla Viitanen
puh. 040 660 1904

Taloustästäva
Sanna Hoikka
puh. 0207 589 613

Yhdistyskoordinaattori
Miia Ijäs-Ildrobo
puh. 040 740 3655

Järjestösihteeri
Mari Hurskainen
puh. 0207 589 615
Sonja Peltola (sijainen)
puh. 0207 589 619

Viestintäpäällikkö
Eevastiina Aho
puh. 040 620 3136

Viestintäsuunnittelija
Milla Talassalo
puh. 050 337 0551

etu.sukunimi@tieteentekijoidenliitto.fi
www.tieteentekijoidenliitto.fi



**YLIOPISTOJEN
OPETUSALAN LIITTO YLL
- FÖRBUNDET FÖR
UNDERVISNINGSEKTOREN
VID UNIVERSITETEN YLL**

Rautatörmäsenkatu 6
00520 Helsinki

Puheenjohtaja
Santeri Palviainen
puh. 040 537 6211
santeri.palviainen@oulu.fi

Toimistos sihteeri
Annika Eklund
puh. 0207 489 681
annika eklund@oaj.fi

Yliopistoasiamies
Hanna Tanskanen
puh. 020 7489 621
hanna.tanskanen@oaj.fi

Korkeakouluasiamies
Pasi Repo
puh. 020 748 9719
pasi.repo@oaj.fi

www.yll.fi

Professoriliiton ja Tieteentekijöiden
liiton yhteinen viestintäpäällikkö,
Acatiimi-lehden päätoimittaja
Kirsti Sintonen
puh. 040 5622 965,
kirsti.sintonen@acatiimi.fi
www.acatiimi.fi

READY, SET,
CONGRESS.



TURKU



Turun kaupungin kongressiyskikkö on erikoistunut kansainvälisten kongressien hakuun ja suunnitteluun. Meiltä saat asiantuntevaa apua kokous- ja juhlatilojen valitsemisen ja tapahtuman markkinoimisen eri vaiheissa. Palvelumme on maksutonta. Ota omaksesi!

meetturku

