

Acatiimi

JENNI VIRTUALUOTO
YLIOPISTONLEHTORI, JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON
KIELI- JA VIESTINTÄTIEDEIDEN LAITOS

"Olen kahden vuoden sijaisuudella ensi heinäkuun loppuun. Jäin Nokialta teknisen kirjoittajan työstä opintovapaalle vuonna 2011, ja väitöskirjan jälkeen olen ollut yliopistonlehtorina noin miljoonassa eri pätkässä.

It-alalla vakinaisena pystyin ottamaan pidempiä projekteja, kun tiesin, että olen talossa, kun asiat realisoituvat. Yliopistojen pitäisi tarjota korkeinta opetusta ja terävintä tutkimusta. Laatu ei parane, jos puolet porukasta roikkuu epämääräisillä pätkillä. Toisilla on työterveyshuolto, toisilla ei. Toisille kertyy eläke, toisille ei. Toiset saavat käyttää kopiokonetta ja ottaa kyniä, toiset eivät. Nyt minulle sentään annettiin koko sijaisuuden mittainen pätkä, kun entisellä työnantajalla tehtiin samaan sijaisuuteen neljä eri työsopimusta.

Haluaisin jatkaa mielenkiintoista tutkimusprojektiäni, jossa on väitöskirjatutkijoita ja post doceja mukana. Mietin silti, alanko katsella töitä yliopiston ulkopuolelta, jossa pelisäännöt ovat selkeämmät."

MIKSI MÄÄRÄ- AIKAINEN?



PÄÄKIRJOITUS

Perusasiat pysyvät



JOUNI KIVISTÖ-RAHNASTO
PUHEENJOHTAJA,
PROFESSORILIITTO

”Musta joutsen” on poikkeuksellinen ja vaikutuksiltaan erityisen suuri tapahtuma, joka on yllättävä, ulkopuolella kaikesta ihmisen aiemmin kokemasta, ja joka jälkikäteen tuntuu ilmeiseltä ja mahdolliselta. Käsitteen teki alun perin tunnetuksi libanonilaissyntyinen talousajattelija **Nassim Taleb** kirjallaan *The Black Swan: The Impact of the Highly Improbable*.

Covid-19-pandemiaa on sanottu mustaksi joutseneksi. Taleb ei kuitenkaan hyväksy tulkintaa ja toteaa pandemian olleen tavallinen ”valkoinen joutsen”, tunnettu ilmiö, joka tapahtui vääjäämättä ja suurella todennäköisyydellä.

Toisaalta sen piirteet muistuttavat paljon norjalaisprofessori **Terje Avenin** kuvaamia erityyppisiä mustia joutsenia. Niistä ensimmäinen on aikaisemmasta täysin tuntematon ilmiö, jota kukaan ei voinut ennakoida. Toinen on joillekin tuttu ilmiö, mutta asianosaisille tuntematon. Kolmas kuvaa entuudestaan tunnettua ilmiötä, jonka esiintymisen todennäköisyys on kuviteltu olemattomaksi ja joka kuitenkin yllättäen tapahtuu.

Mustat joutsenet muuttavat ajattelutapojamme radikaalisti, mutta niiden laulussa kuuluu tieteen perusteiden pysyvyys. Ensimmäinen joutsen kertoo monipuolisen perustutkimuksen tarpeesta. Tuntematonta kannattaa tarkastella laajasti, rajoittumatta helposti hyödynnettäviin aiheisiin. Muuten makaamme kaivon pohjalla pientä taivaanpalaa tuijottaen, näkemättä vaihtoehtoja, ja tulemmme uhkien yllättämäksi.

Toinen kehuu monitieteisyyden hyötyjä, avoimuuden voimaa ja julkisen keskustelun tärkeyttä. Kaikki voittavat, kun professorit sekä muut opettajat ja tutkijat keskustelevalle uusista tutkimustuloksista julkisuudessa ja opettaessaan. Tiede on luja perusta käytännön toimien suunnittelussa, ja vaikka lehdistä seuraamme sairastuneiden määrää, joku läheistään surren, tiedosta kehittyvä käytännön osaaminen pelastaa monia. Eikä keskustelun tarvitse olla pelkkää välineiden tarjoamista ja päätöksenteon tukemista. Kulttuuri ja taide kuuluvat vaikeisiinkin päiviin.

Kolmas joutsen varoittaa ylimielisyydestä. Uuden tiedon

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 €
MEDIAKORTTI ACATIIMI.FI/MEDIA.PHP

ILMESTYMINEN 2020
5. NRO 23. LOKAKUUTA
6. NRO 9. JOULUKUUTA



KANNEN KUVA
MAIJU POHJANHEIMO

karttuessa tieteen itsekorjaavuus tunnustaa vääräksi sen, mitä eilen pidettiin totuutena. Haitaksemme vääräkin tieto vaikuttaa aikaisempien päätösten kautta, eikä uusi tieto muuta virheellisiä tekoja oikeiksi. Tutkijan vastuu ulottuu kauas, mikä korostaa hyvän tieteellisen käytännön merkitystä.

Toisaalta kiihkeät mielipiteet eivät itsekorjaavuudesta välitä, ja niissä kehissä akateeminen uskottavuus tyrmätään jo ennen ottelun alkua. Epäuskottavuuden ongelman kohtaamme toki yhdessä muiden instituutioiden kanssa. Eihän kansainvälisten talousvaikuttajien World Economic Forum-kaan nähnyt tulevan pandemian vakavuutta ja todennäköisyyttä riskiraporteissaan yli vuosikymmeneen. Kuinka helppoa olisi antaa vahingoniloin loistaa.

Lopuksi rakentavasti rahasta. Lähipäivinä maan hallitus käsittelee budjetin. Myönteistä on, että valtiovarainministeriön esityksessä ei Suomen Akatemian rahoitusta ole leikattu. Rahoitus mahdollistaa myös covid-19-aiheiden tutkimukset ilman, että ne vä-

littömästi söisivät muun tutkimuksen eväitä. Esitys yritysten ylimääräisestä verovähennyksestä korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten kanssa yhteistyössä tehtävien tutkimus- ja innovaatiohankkeiden menoista on hyvä. Yrityksille avautuisi mahdollisuus aktivoida tutkimusyhteistyötään ja osoittaa vähennyksen mahdollisen jatkumisen edut. Toivon, että maan hallituksen erillisissä tulevaisuusinvestoinneissa tutkimus- ja kehitystyölle varataan tulevaisuuden rakentajan tehtävä.

Sitä vastoin EU:n tutkimusrahoituksen valmistelu oli pettymys. Aikaisemmin pöydillä olleet suunnitelmat rahoituksen kasvattamisesta ovat supistuneet. Katseet kohdistuvat nyt EU-parlamenttiin, joka on vaatinut muutoksia Eurooppa-neuvoston maratonkouksen tulokseen. Lopputuloksena pitää olla selvemmin tulevaisuuteen suuntaava TKI-rahoitus.

Covid-19 ei ole ihmiskunnan ensimmäinen eikä viimeinen vastoinikäminen. Tästäkin selvitään ja globaalien ongelmien ratkaisupörssissä tiede on edelleen hyvä ostokohde. •

”Tutkijan vastuu ulottuu kauas, mikä korostaa hyvän tieteellisen käytännön merkitystä.”

VAKIOT

Pääkirjoitus.....	2
Ledare	4
?x3.....	8
Kysymys-vastaus.....	18
Kolumni.....	20
Leader	44
Know Your Rights.....	46
Keskustelua.....	48
Kirja-arviot.....	50
Historian havinaa.....	52
Hallitusten päätökset.....	54

ARTIKKELIT

sivu 6: **YLIOPISTOILLA OLI
LOISTAVA SIJOITUSVUOSI**

sivu 8: **KOKKOLAN
YT-NEUVOTTELUISSA
IRTISANOTTIIN KAHDEKSAN**

sivu 12: **KOKONAISKUSTANNUS-
MALLIA SOVELLETAAN KIRJAVASTI**

sivu 14: **VIERAILEVIEN
LUENNOIJIEN MATKAKULUT
VEROVAPAIKSI**

sivu 16: **TIETEENTEKIJÄT OVAT
ENTISTÄ STRESSAANTUNEEMPIA**

sivu 22: **MIKSI YLIOPISTOISSA
EI VAKINAISTETA IHMISIÄ KUTEN
MUISSA TYÖPAIKOISSA?**

sivu 30: **TAIDEYLIOPISTON
PROFESSORIT RIITAUTTIVAT
MÄÄRÄAIKAISUUTENSA**

sivu 32: **OPETUSMETODIT UUSIKSI**

sivu 38: **OMAN ELÄMÄNSÄ
PROJEKTIJOHTAJA**

LEDARE

JOUNI KIVISTÖ-RAHNASTO
ORDFÖRANDE, PROFESSORSFÖRBUNDET

Grundsakerna består

Med *cygne noir* ("svart svan") avses en exceptionell händelse med enorma konsekvenser, något överraskande och oerhört som efteråt känns uppenbart och möjligt. Begreppet lanserades ursprungligen av den i Libanon födda ekonomen **Nassim Taleb** i boken *The Black Swan: The Impact of the Highly Improbable*.

COVID-19-Pandemin har kallats för en svart svan. Taleb godkänner dock inte tolkningen utan karakteriserar pandemin som en vanlig "vit svan", något oundvikligt. Å andra sidan påminner dess drag starkt om olika svarta svanar beskrivna av den norska professorn **Terje Aven**. Den första av dem är ett tidigare obekant fenomen som ingen kunde förutse. Den andra är ett för somliga bekant men för de berörda okänt fenomen. Den tredje beskriver ett känt fenomen som uppfattats som högst osannolikt men som ändå sker.

De svarta svanarna förändrar vårt tänkande radikalt, men de sjunger om den solida grunden som vetenskapen vilar på. Första svanen berättar om behovet av mångsidig grundforskning. Det okända bör betraktas ur flera synvinklar utan att begränsa sig till teman som lätt kan utnyttjas i praktiken. I annat fall ligger vi på brunnsbotten och stirrar på en liten bit himmel utan att se alternativ och blir överraskade av hotbilder.

Andra svanen prisar nyttan med tvärvetenskaplighet, öppenhetens styrka och vikten av offentlig diskussion. Alla vinner då professorerna samt de övriga lärarna och forskarna diskuterar de nyaste forskningsrönen i offentlighet och på sina lektioner. Vetenskapen utgör en solid grund för planering av praktiska åtgärder, och fastän vi i tidningarna läser om antalet insjuknade och kanske sörjer över dem som vi förlorat, räddas många av vetenskapligt baserad kunskap. Och diskussionen behöver inte bara erbjuda nya medel eller stödja beslutsfattandet. Kultur och konst hör också till svåra dagar.

Tredje svanen varnar för arrogans. Medan kunskapen ökar korrigerar vetenskapen sig själv och vederlägger det som igår ansågs vara sanningen. Dock kan falsk information skada oss genom tidigare beslut, och ny kunskap gör inte gamla misstag ogjorda. Forskaren har stort ansvar, vilket betonar vikten av god vetenskaplig praxis. Å andra sidan bryr sig fanatiska åsikter föga om självkritisk vetenskap, och den akademiska trovärdigheten golvas redan innan matchen börjar. Men visst tampas också andra institutioner med problem kring trovärdighet. Inte heller stiftelsen World Economic Forum förutsåg pandemins omfattning och san-

nolikhett i sina riskrapporter på över ett årtionde. Hur lätt skulle det inte vara att låta skadeglädjen lysa.

Till sist några konstruktiva ord om pengar. I dessa dagar behandlar regeringens budgeten. Det är positivt att finansministeriet i sitt förslag inte har skurit ner finansieringen av Finlands Akademi. Finansieringen möjliggör även COVID-19-projekt utan att detta skulle minska anslagen för övrig forskning.

Positivt är också förslaget om företagens extra skatteavdrag gällande utgifter i samband med forsknings- och innovationsprojekt som genomförs tillsammans med högskolor och forskningsanstalter. Det skulle ge företagen möjlighet att aktivera sitt forskningssamarbete och påvisa fördelarna med eventuell fortsatt möjlighet till avdrag. Jag hoppas att regeringen i sina separata framtidsinvesteringar ser forsknings- och utvecklingsverksamheten som en av framtidens byggstenar.

Däremot var förberedandet av EU:s forskningsfinansiering en besvikelse. De tidigare planerna att öka finansieringen har krympt. Blickarna riktar nu mot EU-parlamentet som har krävt förändringar i resultatet av Europarådets maratonmöte. Slutresultatet bör vara en tydligare framtidsriktad FUI-finansiering.

COVID-19 är varken mänsklighetens första eller sista motgång. Vi kommer att klara också detta, och lösandet av globala problem är fortfarande ett bra investeringsobjekt. •

VILJA PURSJAINEN



”Yliopistojen kolmannen tehtävään eli yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen liittyvää akateemista urapolkua ei ole olemassa.” » s. 20

**TUTKIJA
PANU HALME**

”Avasin puhelinluettelon ja lähetin sähköpostiviestin summamutikassa eri alojen opettajille. Kysyin, kiinnostaako heitä lähteä kehittämään uudenlaista opettamista.” » s. 32

**YLIOPISTONLEHTORI
KAARINA MÖNKKÖNEN**

JUKKA MÖNKKÖNEN



VEIKKO SOMERPURO



”Olen yleästi tiedeyhteisön jäsen, vaikka itsenäiseltä tutkijalta vaaditaan rakkautta alaan erityisen paljon.” » s. 38

**ITSENÄINEN TUTKIJA
IGOR RADUN**

Yliopistoilla oli loistava sijoitusvuosi

Yliopistojen talous nojaa entistä vahvemmin sijoitusten tuottoihin. Viime vuoden lopulla yliopistoilla oli yhteensä 2,8 miljardia euroa sijoitusomaisuutta. Se on kuitenkin jakautunut yliopistojen kesken hyvin epätasaisesti.

Suomen yliopistot kasvattivat vuonna 2019 sijoitusvoittovarojaan yli 350 miljoonaa euroa. Pörssikurssit nousivat viime vuonna voimakkaasti paitsi Suomessa myös maailmalla, mutta yliopistot pärjäsivät hyvin myös yleiseen kehitykseen verrattuna: esimerkiksi OMX Helsinki -indeksi kasvoi viime vuonna noin 12 prosenttia, kun suomalaisten yliopistojen sijoitusomaisuuden tuotot kasvoivat keskimäärin 14,5 prosenttia.

— Moni yliopisto on raportoinut pitkän tähtäimen tuottotavoitteekseen noin 5 prosenttia. Neljän viime vuoden keskiarvo on 5,9 prosenttia. Siihen nähden vuosi 2019 oli tosi hyvä, toteaa KTT **Antti Fredriksson**. Hän analysoi *Acatiimille* yliopistojen tilinpäätökset. Käsittelyssämme ovat käypään arvoon arvostetut sijoitussalkut, joihin ei lasketa mukaan kiinteistöjä.

Sijoitusten tuotto on yliopistoille tärkeä rahanlähde, sillä esimerkiksi viime vuonna kaikki yliopistot Vaasaa lukuun ottamatta tekivät varsinaisessa toiminnassaan tappiota. Sijoitusten tuotot siis pitävät yliopistojen talouksia pinnalla.

— Monessa yliopistossa talous on rakennettu sillä lailla, että varsinaisen toiminnan tuotto on negatiivinen. Yhden huonon sijoitusvuoden ei sinällään pitäisi vielä vaikuttaa yliopistojen perustoimintaan, mutta useampi huono vuosi voisi aiheuttaa sopeuttamistar-

peita, Fredriksson arvioi.

Yliopistot eivät Fredrikssonin mukaan helpolla kaadu, vaikka huonoja vuosia tulisi useita peräkkäin. Ne voivat myydä omaisuuttaan ja senkin jälkeen valtio antaisi tarvittaessa lisärahoitusta. Sijoitustuotoilla on kuitenkin kasvava merkitys sille, mitä yliopistot voivat tehdä.

Yliopistoille on kertynyt sijoitustuotoista jo varsin hyvät puskurit, toteaa tiedeasiainneuvos **Soili Vasikainen** opetus- ja kulttuuriministeriöstä. Hän on aiemmin toiminut muun muassa Helsingin yliopiston rahoitusjohtajana.

Yliopistouudistuksen jälkeen yliopistoille on kertynyt liki miljardi euroa voittovaroja.

— Vaikka koko ajan puhutaan siitä, että yliopistoilla on tiukkaa, tällä aikavälillä on kerätty miljardin kumulatiiviset ylijäämät. Niin kauan kuin niitä on, yliopistoilla on varaa mennä miinukselle, Vasikainen sanoo.

Erot yliopistojen välillä ovat kuitenkin suuria. Suurin sijoitusomaisuus on Aalto-yliopistolla, yli 1,1 miljardia euroa. Seuraavina tulevat suunnilleen samassa kokoluokassa Helsingin ja Tampereen yliopistot, joilla on reilun 350 miljoonan euron sijoitusomaisuus. Selvästi pienin sijoitusomaisuus on Lapin yliopistolla, 14 miljoonaa euroa.

Jos omaisuudet suhteutetaan yliopistojen kokoon, aivan omaan luokkaansa nousee Hanken, jolla on enemmän sijoitusomaisuutta kuin esimerkiksi monta kertaa suuremmalla Jyväskylän yliopistolla. Lapin yliopisto jää tässäkin vertailussa hännille.

Useimmille yliopistoille sijoitustuottojen osuus kokonaisrahoituksesta on edelleen varsin vaatimaton, mutta Hanken sai viime vuonna sijoituksistaan

YLIOPISTOJEN SJOITUSOMaisuUS VUONNA 2019

	Sijoitusomaisuus*	(Sijoitusomaisuus/henkilötyövuosi)
Aalto-yliopisto	1 126 294 000 €	273 107 €
Helsingin yliopisto ***	356 500 000 €	49 132 €
Itä-Suomen yliopisto	148 431 891 €	62 079 €
Jyväskylän yliopisto	102 091 000 €	41 517 €
Lapin yliopisto	14 067 819 €	25 347 €
LUT-yliopisto	74 841 242 €	78 946 €
Oulun yliopisto	148 473 643 €	56 497 €
Svenska handelshögskolan (Hanken)	115 800 000 €	436 981 €
Taideyliopisto	76 188 016 €	104 367 €
Tampereen yliopisto	368 517 000 €	105 110 €
Turun yliopisto	170 816 154 €	55 049 €
Vaasan yliopisto	37 158 023 €	81 846 €
Åbo Akademi****	105 758 742 €	102 579 €
Yhteensä	2 844 937 530 €	

YLIOPISTOJEN SJOITUSTOIMINNAN TUOTTO KÄYVIN ARVOIN**

	2019	2018	2017	2016	(Tuotto prosentti vuonna 2019)
Aalto-yliopisto	16,0 %	-6,0 %	7,0 %	6,0 %	16,0 %
Helsingin yliopisto ***	16,1 %	-6,3 %			16,1 %
Itä-Suomen yliopisto	14,0 %	-4,6 %	5,8 %	7,7 %	14,0 %
Jyväskylän yliopisto	17,0 %	-5,0 %	8,0 %	8,0 %	17,0 %
Lapin yliopisto	6,9 %	-1,2 %	6,0 %	3,5 %	6,9 %
LUT-yliopisto	14,2 %	-4,5 %	4,4 %	6,8 %	14,2 %
Oulun yliopisto	16,4 %	-5,1 %	7,4 %	7,7 %	16,4 %
Svenska handelshögsk.	17,1 %	-4,7 %	6,9 %	7,3 %	17,1 %
Taideyliopisto	15,5 %	-5,1 %	5,7 %	4,1 %	15,5 %
Tampereen yliopisto	17,3 %				17,3 %
Turun yliopisto	11,1 %	-4,4 %	6,6 %	3,6 %	11,1 %
Vaasan yliopisto	15,5 %	-5,1 %	8,3 %		15,5 %
Åbo Akademi****	11,0 %	3,4 %	2,2 %	3,2 %	11,0 %

* Pysyvien vastaavien käypään (eli markkina-) arvoon tulosvaikutteisesti arvostettu sijoitusomaisuus.

** Varainhoitajien ilmoittama salkun tuotto.

*** Ei sisällä Helsingin yliopiston konserniyhtiöiden lukuja. Helsingin yliopiston rahastot -konsernin oma pääoma oli vuonna 2019 yhteensä 547 milj. euroa.

**** Åbo Akademi lainasi loppuvuodesta 2019 suurimman osan sijoitusomaisuudestaan Stiftelsen för Åbo Akademi -säätiölle, joka maksaa lainalle kiinteää korkoa.

MITEN TÄRKEITÄ SIOITUSTUOTOT OVAT YLIOPISTONNE PERUSTOIMINNALLE?

MARJO BERGLUND

KVESTORI,

HELSINGIN YLIOPISTO

— Helsingin yliopiston sijoitustoiminta on pitkäjänteistä. Suunnitteluajaväli on 25 vuotta. Väliaikaiset arvomuutokset eivät vaikuta yliopiston perustoimintaan jaettavaan tuoton määrään, sillä se perustuu pitkän aikavälin sijoitustoiminnan tuotto-odotukseen.



SIRU HELMINEN

TALOUSJOHTAJA,

TURUN YLIOPISTO

— Sijoitustuotot muodostavat tärkeän osan toimintamme rahoitusta ja mahdollistavat muun muassa ajantasaisen tutkimusinfrastruktuurin ylläpitämisen. Mikäli sijoituksiemme kassavirrat laskisivat olennaisesti, joutuisimme jossain vaiheessa realisoimaan kertynyttä varallisuuttamme.



MATTI HONKALA

RAHOITUSJOHTAJA,

LAPIN YLIOPISTO

— Lapin yliopiston osalta olemme joutuneet käymään yhteistoimintaneuvottelut tänä vuonna, ja yhtenä syynä on ollut juuri se, että toiminnallinen tulos ei ole ollut tyydyttävällä tasolla. Tulevina vuosina Lapin yliopiston talous ja tulos eivät ole merkittävästi sijoitustoiminnan varassa. •



yhtä paljon tuottoa kuin valtionrahoitusta. Aalto-yliopisto sai tuottoa melkein yhtä paljon.

— Hankenilla sijoitusten tuotot ovat jo monena vuonna olleet suuremmat kuin Suomen Akatemiasta, Business Finlandista ja EU:sta saatava rahoitus, Vaskainen sanoo.

Pelkkä sijoitusomaisuus ei kuitenkaan kerro koko totuutta yliopistojen varallisuudesta. Helsingin yliopiston rinnalla esimerkiksi toimii Helsingin yliopiston rahastot, jolla on liki 550 miljoonan euron omaisuus. Se ei näy emoyliopiston sijoitussalkussa. Helsingin yliopistolla on myös mittava kiinteistöomaisuus.

Selvästi pienimmän tuoton sijoitusvarallisuudelleen viime vuonna sai Lapin yliopisto, 6,9 prosenttia. Talousjohtaja **Matti Honkala** on siihenkin kuitenkin tyytyväinen.

— Tuotto on käsittääksemme varsin hyvä sijoitussalkulla, jossa ollaan liikkeellä maltillisesti ja pitkällä aikavälillä, Honkala sanoo.

Lapin yliopisto varautui jo tilikauden aikana osake-markkinoiden laskuun ja loppuvuodesta 2019 sijoitussalkun lisäksi yliopistolla oli käteisenä yli 15 miljoonaa euroa. Ilman käteisvaroja sijoitusomaisuuden tuotto vuonna 2019 oli 13,4 prosenttia. Vuoden 2020 tilinpäätöksestä on aikanaan kiinnostavaa lukea, miten Lapin yliopiston sijoitusstrategia on lukujen valossa toiminut kuluvana pörssivuotena, joka on ollut koronapandemian takia poikkeuksellisen yllätyksellinen.

Yliopistojen sijoitusstrategiat vaihtelevat muutenkin. Turun yliopisto esimerkiksi on käyttänyt ulkopuolisia varainhoitajia, mutta siirtänyt sijoitustaan enenevässä määrin indeksirahastoihin. Indeksirahastot eivät osta tai myy osakkeita tai muita arvopapereita, vaan ne noudattavat valitun osakeindeksin kehitystä passiivisesti. Näin niistä ei koidu myöskään yhtä suuria hallinnointikuluja kuin aktiivisesti hoidetuista sijoitusrahastoista, joissa salkunhoitaja tekee jatkuvasti osto- ja myyntipäätöksiä.

— Indeksirahastot ovat järkevä vaihtoehto. Ne hakkaavat usein aktiivisesti hoidetut rahastot pitkällä aikavälillä, Antti Fredriksson kommentoi.

Myös esimerkiksi Jyväskylän yliopisto käyttää ulkopuolisia varainhoitajia. Hekin noudattavat yliopiston hallituksen vahvistamia periaatteita ja sijoitussuunnitelmaa. Hallitus on muissakin yliopistoissa viime kädessä vastuussa siitä, mihin yliopisto rahansa sijoittaa.

Helsingin yliopistossa sijoitussalkkuja hoitaa yli-

TULOSLASKELMAN LUVUT

	LIIKEVAIHTO MILJ. €			LIIKEVOITTO (TAPPIO) MILJ. €			TILIKAUDEN TULOS MILJ. €		
	2019	2018	Muutos	2019	2018	Muutos	2019	2018	Muutos
Aalto-yliopisto	334,3	342,4	-2,4 %	-36,8	-22,6	-14,1	130,2	-85,4	215,6
Helsingin yliopisto	667,8	664,8	0,4 %	-35,4	-17,6	-17,8	14,6	-35,9	50,5
Itä-Suomen yliopisto	230,8	228,4	1,0 %	-5,2	-1,0	-4,3	15,6	-6,7	22,2
Jyväskylän yliopisto	204,3	204,3	0,0 %	-5,7	-4,3	-1,4	15,6	-9,3	24,9
Lapin yliopisto	51,9	50,7	2,3 %	-1,8	-2,4	0,5	-0,3	-3,0	2,7
LUT- yliopisto	84,2	80,4	4,7 %	-3,2	-3,6	0,4	6,8	-6,2	12,9
Oulun yliopisto	233,0	228,4	2,0 %	-7,2	2,4	-9,5	16,2	-3,0	19,1
Svenska handelshögskolan	23,4	22,8	2,6 %	-2,7	-1,8	-0,9	14,3	-6,8	21,1
Taideyliopisto	73,0	72,7	0,5 %	-3,7	0,5	-4,2	7,0	-2,8	9,8
Tampereen yliopisto	321,0	318,8	0,7 %	-8,9	-11,5	2,6	50,7	-18,1	68,8
Turun yliopisto	263,6	260,9	1,0 %	-12,7	-13,5	0,8	11,8	-16,7	28,5
Vaasan yliopisto	41,3	38,3	7,6 %	0,4	-1,4	1,8	6,6	-2,2	8,8
Åbo Akademi	101,1	98,4	2,7 %	-4,8	-4,8	-0,1	8,0	1,0	7,0
Yhteensä	2 629,7	2 611,5	0,7 %	-127,9	-81,6	-46,3	297,1	-194,9	492,0

Tiedot ovat yliopistojen emoyhteisön tilinpäätöslukuja.

Liikevaihto: Varsinaisen toiminnan tuotot, mukana yliopistolain mukainen valtionrahoitus.

Liikevoitto/-tappio: Varsinaisen toiminnan tuottojen ja kulujen erotus.

Tilikauden tulos: Kokonaistuottojen ja -kulujen erotus. Tämä on tuloslaskelman ns. viimeinen rivi. Se sisältää varsinaisen toiminnan tuottojen ja kulujen lisäksi kaikki muutkin tuotot ja kulut: mm. varainhankinta-, sijoitus- ja rahoitustuotot ja -kulut.

opiston oma sijoitustiimi. Sijoitukset tehdään pääsääntöisesti suoraan sijoitusrahastoihin ilman ulkopuolista neuvonantoa, kvestori **Marjo Berglund** kertoo.

Vuonna 2020 pörssikurssit ovat maailmanlaajuisesti menneet vuoristorataa. Pörssi-indeksit nousivat vielä tammikuussa, vaikka koronapandemian tuloa jo osatiin odottaa. Helmikuussa indeksit romahtivat, mutta lähtivät jo maaliskuun lopussa uuteen nousuun, joka on normaalein heilahteluin jatkunut elokuulle asti ja palautunut loppuvuoden 2019 tasolle.

Yliopistot eivät odota sijoituksistaan pikavoittoja, vaan suunnittelevat sijoitusstrategiansa pitkäjänteisesti. Tilinpäätökset kuitenkin kertovat, että sijoitustuotot ovat tärkeä osa yliopistojen taloutta – jossain isompi, jossain pienempi.

Jyväskylän yliopiston talous- ja palvelujohtaja **Päivi Seppä** kertoo, että Jyväskylässä realisoituneiden

tuottojen osuus on vastannut 2–3:a prosenttia kokonaisbudjetista.

– Sijoitustoiminnan tuotot ovat yksi toiminnan rahoituslähde, mutta emme rakenna perustoimintaa millään tavalla niiden varaan. Ne ovat olleet tärkeä osa strategisia investointeja varten, Seppä sanoo.

Kokonaisuutena tarkastellen sijoitusomaisuuden merkitys yliopistojen taloudelle on Antti Fredrikssonin mukaan kasvanut viime vuosien aikana. Markkinoiden muutokset vaikuttavat yhä enemmän yliopistojen toimintamahdollisuuksiin niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikavälillä.

– Lyhyellä tähtäimellä yliopistojen vuoden 2020 talousbudjetit on sijoitustuottojen osalta päivitetty markkinoiden odottamattomien muutosten vuoksi, ja pitkällä tähtäimellä yliopistojen erilaiset resurssit vaikuttavat niiden kykyyn uudistua ja kehittää toimintaansa. •

Kokkolan yt-neuvotteluissa irtisanottiin kahdeksan



Yhdelle irtisanotulle on jo löytynyt uusi työ Jyväskylän yliopistosta, ja muidenkin tilannetta vielä selvitetään.

Jyväskylän yliopiston alaisessa Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksessa käytiin kesällä yt-neuvottelut, joiden lopputuloksena irtisanottiin kahdeksan henkilöä. Yksi irtisanominen on kuitenkin jo peruttu, koska kyseiselle työntekijälle löytyi uusi työ. Muidenkin työntekijöiden tilannetta ollaan parhaillaan käymässä läpi.

— Katsoisin sen meidän neuvotteluvoitoksemme, että kaikille irtisanotuille tuli selvitettäväksi, järjes-

tyykö heille tehtäväsillä Jyväskylän yliopiston sisältä, sanoo JUKOn pääluottamusmiehenä Kokkolan yliopistokeskuksessa toimiva **Erja Kosonen**.

Irtisanomiset kohdistuivat yliopistokeskuksen henkilökuntaan, joka ei tee opetus- tai tutkimustyötä.

Yt-neuvottelut käytiin tuotannollistaloudellisista syistä. Kokkolan yliopistokeskuksen talous on ollut miinuksella, ja suhteessa työntekijöiden kokonaismäärään siellä on yliopiston mukaan ollut hallinnollisia tehtäviä enemmän kuin emoyliopistossa Jyväskylässä.

Alun perin Jyväskylän yliopisto ilmoitti, että yt-neuvottelut koskevat yliopistokeskuksen hallinto- ja tukipalvelujen henkilöstöä sekä terveystieteen tiimiä, mutta myöhemmin vähennystarvetta saatiin

VM ESITTÄÄ LISÄRAHAA TUTKIMUSYHTEISTYÖHÖN JA SUOMEN AKATEMIALLE

Valtiovarainministeriö esittää budjettiehdotuksessaan, että yrityksille myönnettäisiin 50 prosentin ylimääräinen verovähennys korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten kanssa yhteistyössä tehtyjen tutkimus- ja innovaatiohankkeiden menoista. Verovähennys olisi voimassa vuosina 2021–2024.

Yliopistoille VM ei olisi antamassa lisärahaa tänä vuonna palautunutta 2,2 prosentin indeksikorotusta lukuun otta-

matta. Suomen Akatemian määrärahoja VM sen sijaan nostaisi 46 miljoonaa euroa tämän vuoden talousarvioon verrattuna. Korotus on samaa kokoluokkaa kuin opetus- ja kulttuuriministeriö esittää omassa budjettiehdotuksessaan.

Akatemia on saanut kuluvan vuoden kevään ja kesän lisätalousarvioissa 29 miljoonaa euroa mm. koronatutkimukseen. Jos tämän summan ottaa huomioon, rahoitus kasvaisi 17 miljoonaa euroa. Lisärahaa on VM:n ehdotuksessa jyvitetty mm. koronavirustutkimukseen (4 milj. eur), ilmastomuutokseen liittyvään tutkimukseen (2

Me), kriisi- ja huoltovarmuustutkimukseen (7 Me) ja uuteen lippulaivahakuun (10 Me).

Professoriliiton toiminnanjohtaja **Tarja Niemelä** kiittää esitystä Suomen Akatemian lisärahoituksesta ja tutkimusyhteistyön verovähennysoikeudesta.

— Valitettavasti TKI-panosten osuus BKT:sta ei nouse. Lisäksi EU:n tutkimusrahoituksen mahdollinen lasku heikentää tutkimuksen kokonaisrahoitusta.

Kyseessä on vasta yhden ministeriön ehdotus. Ensi vuoden budjetista neuvottelu jatkuu hallituksen budjettiriihessä syyskuun 14. ja 15. päivä. •



KOKKOLAN YLIOPISTOKESKUS CHYDENIUS

pienennettyä niin, ettei ketään tutkimustyötä tekevää irtisanottu.

– Myös esimerkiksi vahtimestarit saatiin rajattua tästä pois, Kosonen sanoo.

Jyväskylän yliopisto on yhdistämässä Kokkolan ja Jyväskylän avoimen yliopiston toimintoja, mutta tämän takia henkilöstöä ei tarvinnut vähentää yt-neuvottelujen aikana.

Kokkolan yliopistokeskus on Jyväskylän, Oulun ja Vaasan yliopistojen muodostama yliopistokeskus, jossa työskentelee vajaa sata Jyväskylän yliopiston alaista työntekijää. Chydeniuksessa voi opiskella maisteriksi viidessä maisteriohjelmassa. Vuonna 2018 sieltä valmistui 76 maisteria ja 4 tohtoria. •

HERTTA-MARI KAUKONEN

UUSIA OPISKELIJOITA 6 000 ENEMMÄN KUIN VUOSI SITTEN

Suomen korkeakouluissa on aloittanut noin 6 000 opiskelijaa enemmän kuin vuosi sitten. Aloituspaikoista 1 200:sta oli sovittu jo aiemmin neuvotteluissa OKM:n kanssa. Loput 4 800 aloituspaiikkaa rahoitetaan valtion lisätalousarviossa osoitetulla elvytysrahalla.

– Erityistä huomiota tulee kiinnittää siihen, että uudet opiskelijat, joita meillä on nyt aiempaa enemmän, pääsevät turvallisesti ja sujuvasti mukaan yliopistoyhteisöön, sanoo rehtorineuvosto Unifin puheenjohtaja **Keijo Hämäläinen** tiedotteessa.

Henkilöstöjärjestöt ovat olleet huolissaan myös siitä, miten poikkeustilanne ja opiskelijamäärien kasvu vaikuttavat opettajien työmäärään ja jaksamiseen •

KORONA KASVATTI TYÖTAAKKA ETENKIN OPETTAJILLA – TYÖRAUHAN PUUTTEESTA KÄRSIVÄT LAPSETTOMAT

Koronapandemian aiheuttamat poikkeusolot sujuivat varsin hyvin – ”yllättävänkin ok”, kuten eräs Tieteentekijöiden kyselyyn toukokuussa vastanneista jäsenistä totesi. Oman työn sujumiselle annettiin keskiarvo 3,6, kun 1 tarkoitti työn sujuneen erittäin huonosti ja 5 erittäin hyvin. Erittäin huonosti töiden koki sujuneen vain 3 prosenttia.

Vastaajista 64 prosenttia kertoi, että työmäärä oli pysynyt poikkeusoloissa entisellään. 26 prosentilla työmäärä oli noussut ja 10 prosentilla laskenut. Erot eri tehtävien välillä olivat kuitenkin suuria: ope-
tuspainotteisissa tehtävissä 54 prosenttia vastaajista kertoi työmäärän kasvaneen.

– Etätyö ja vauhdittu ponnistettu digiloikka ovat hoituneet korkeakouluissa erinomaisesti. Olemme joustaneet, uudistuneet, julkaisseet ja opettaneet, ja tehneet parhaamme sen eteen, että opiskelijoille tulee poikkeustilanteesta mahdollisimman vähän harmia. Samalla kuitenkin kuormitus on kasvanut ja jaksaminen ollut tiukoilla, Tieteentekijöiden puheenjohtaja **Maija S. Peltola** toteaa tiedotteessa.

82 prosenttia vastaajista oli pystynyt siirtymään kokonaan etätöihin ja 16 prosenttia osittain. Etätöissä tarvittavat työvälineet ja ohjelmat olivat valmiiksi käytössä 65 prosentilla vastaajista ja 30 prosenttia sai tai hankki ne itse etätöiden alkaessa. Tutkimuspainotteisissa tehtävissä työskentelevissä oli eniten niitä, joilla oli puutteita työvälineissä. Tätä voi selittää se, että tiettyjä tutkimuksessa tarvittavia laitteita ei ole ollut mahdollista järjestää kotioloihin. Työnantajiin oltiin yleisesti ottaen hyvin tyytyväisiä. Työnantajien onnistuminen sai arvosanan 3,7. Erittäin tai melko huonosti työnantaja oli onnistunut vain 9 prosentin mielestä.

Eniten vaikeuksia poikkeustilanteessa aiheuttivat työergonomia, vapaa-ajan ja työajan sekoittuminen ja työrauhan puute. Työrauhan puute korostui erityisesti niillä, joilla on lapsia: heistä 65 prosenttia koki ongelmia työrauhan kanssa, kun lapsettomista työrauhan puutteesta kärsi 13 prosenttia.

Kysely tehtiin 4.–10.5.2020 suomeksi ja englanniksi, ja siihen vastasi 1 323 tieteentekijää. •

Kokonaiskustannusmallia sovelletaan kirjavasti

Yliopistojen ja tutkimuslaitosten sisäiset käytännöt vaihtelevat paljon. Tutkijoille järjestelmä näyttäytyy usein selittämättömänä.

Yliopistojen ja tutkimuslaitosten tavat soveltaa kokonaiskustannusmallia ovat edelleen hyvin kirjavaa, vaikka malli on ollut käytössä vuodesta 2009. Kokonaiskustannusmallin vaikuttavuutta arvioinut Suomen Akatemian laaja työryhmä suositti jo loppuraportissaan vuonna 2015, että yleiskustannusten tulovirrat tulisi kuvata selkeästi ja yliopistojen mahdollisuuksien mukaan yhtenäistää menettelytapojaan.

Suomen Akatemia ja opetus- ja kulttuuriministeriö lähettivät kesäkuussa yliopistoille ja tutkimuslaitoksille kokonaiskustannusmallin nykytilaa kartoittavan kyselyn, johon tulleet vastaukset kertovat vaihtelevista käytännöistä.

Joissakin yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa hankkeilta veloitetut yleiskustannukset jaetaan niille tukipalveluille, joista kustannukset ovat muodostuneet, joissakin ei. Joissakin organisaatioissa pakollinen omarahoitusosuus kohdistetaan hankkeille euroina, joissakin ei. Joissakin organisaatioissa yleiskustannukset jaetaan samoilla periaatteilla koko talossa, joissakin on tieteenalakohtaisia eroja.

Tutkimusrahoituksen asiantuntijoiden mukaan parannusta on viime vuosikymmenen alusta tapahtunut, mutta edelleen yleiskustannukset näyttäytyvät tutkijoille ryteikkönä, jonka läpi ei näe. Järjestelmä on jo itsessään monimutkainen, ja yliopistojen välillä tai jopa sisällä vaihtelevat käytännöt tekevät siitä entistä vaikeamman ymmärtää.

– Yleiskustannusten sisäisessä veloituksessa, hyvityksessä ja niin edelleen on lukuisia sovelluk-

YLEISKUSTANNUKSET

Yleiskustannukset ovat tutkimuksesta aiheutuvia välillisiä kustannuksia, joita ei voi kohdistaa suoraan tutkimusryhmälle (esimerkiksi henkilöstö- ja taloushallinto, tietojärjestelmät ja kirjastopalvelut) sekä ns. erilliskustannukset, joita ei ole mielekasta kohdistaa yksittäisille projekteille (esimerkiksi puhelimet, tietokoneet ja työtilat).

Suomen Akatemian vuonna 2009 käyttöön ottamassa kokonaiskustannusmallissa välilliset kustannukset katetaan yleiskustannuskertoimen eli -prosentin avulla. Kerroin lasketaan opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeen mukaan edellisen vuoden tilintarkastetusta tilinpäätöksestä.

sia ja suuriakin eroja yliopistojen välillä. Sama pätee omarahoituksen kirjaamiskäytäntöihin projekteille. Myöskään taloushallinnon viestintä ei varmastikaan ole yhtenäinen läpi organisaation ja koko tutkijakunnalle, sanoo Suomen Akatemian talousjohtaja **Satu-Anniina Pakarinen**.

Erot käytännöissä ovat sinänsä täysin sallittuja, sillä yleiskustannusten soveltaminen yliopistojen sisäisessä laskennassa kuuluu yliopistojen autonomiaan.

Dosentti Leena Latonen sai kokea, miten erilaiset kahden yliopiston käytännöt voivat olla, kun hän vuonna 2018 siirsi Suomen Akatemian projektirahoituksen Tampereen yliopistosta Itä-Suomen yliopistoon, jossa hän alkoi vetää omaa tutkimusryhmäänsä. Latonen on solu- ja molekyylibiologi, joka tutkii lääkeresistenssin muodostumista eturauhassyövässä.

– Kun hain projektia vuonna 2017, yleiskustannusprosentti oli Tampereella 100. Itä-Suomen yliopistossa se oli 80. Naiivisti ajattelin, että jos Akatemian myöntö pysyy samana, se tarkoittaa minulle enemmän tutkimusrahaa. Eihän se käytännössä niin mennyt, Latonen kertoo.

YLIOPISTOJEN YLEISKUSTANNUSPROSENTIT VUOSINA 2017-2020

	2017	2018	2019	2020
AALTO-YLIOPISTO				
Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu	99	90	90	78 ▼
Kauppakorkeakoulu	83	73	83	78 ▼
Kemian tekniikan korkeakoulu	89	78	71	78 ▲
Insinöörیتieteiden korkeakoulu	89	76	80	78 ▼
Perustieteiden korkeakoulu	67	63	67	78 ▲
Sähkötekniikan korkeakoulu	78	74	82	78 ▼
HELSINGIN YLIOPISTO				
Keskustakampus	74	67	68	-
Meilahti, Viikki, HiLIFE, LUOMUS	113	110	109	-
Kumpulan kampus	88	87	88	-
ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO	80	77	73	72 ▼
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO	92	90	89	85 ▼
LAPIN YLIOPISTO	71	75	73	-
LUT-YLIOPISTO	73	71	79	75 ▼
OULUN YLIOPISTO	81	78	76	-
SVENSKA HANDELSHÖGSKOLAN	87	90,85	93	-
TAIDEYLIOPISTO	104	100	105	110 ▲
TAMPEREEN YLIOPISTO				
Lääke- ja biotieteet ja tekniikka	-	-	98	-
Ihmistieteet	-	-	63	-
TURUN YLIOPISTO				
Tekniset tutkimusalat	78/81	83	83	82 ▼
Muut	63/60	64	64	64 ▼▲
VAA SAN YLIOPISTO				
Tekniset tutkimusalat	69	75,5	98,3	93,8 ▼
Muut	69	75,5	59,2	52,8 ▼
ÅBO AKADEMI				
Teknistieteelliset yksiköt	74	71	69	-
Humanistiset ja muut yksiköt	74	68	64	-

LÄHDE: SUOMEN AKADEMIA

Aalto-yliopisto (talousjohtaja Marianna Bom):

— Erikokoiset kertoimet johtavat aina keskusteluun siitä, mitä kerrointa käytetään. Tukijärjestelmien ja hinnoittelupohjien pitää hoitaa kuudet eri kertoimet, lisäksi useat kertoimet johtavat helposti kerroinshoppailuun, eli kirjataan projekti siihen kouluun jossa on korkein prosentti. Yhtenäistämisen myötä voimme keventää tutkimusprojektien hallintoa ja tukea paremmin erityisesti monialaista tutkimusta.

Vaasan yliopisto (talousjohtaja Harri Salmela):

— Meillä on yleiskustannusten laskentatapa muuttunut vuonna 2019, koska Vaasan yliopiston infrastruktuuri on muuttunut tutkimus- ja innovaatioalusta Vebicin / tekniikan tutkimuslaboratorion myötä. Näin ollen vuodesta 2019 alkaen on laskettu kaksi erillistä yleiskustannuslisää, toinen tutkimuslaboratoriota käyttäville tekniikan alojen hankkeille ja toinen muiden alojen hankkeille.

KUVA (KAISA-TALON PÄÄKIRJASTO): TUOMAS UUSHEIMO / HELSINGIN YLIOPISTO

Itä-Suomen yliopistossa Latonen joutui hyväksyt-
tämään siirron yhteydessä uuden budjetin, jota varten
kustannukset piti laskea uudelleen. Hän koki painet-
ta siirtää kustannuksia laite- ja tarvikehankinnoista
palkkoihin, koska sisäinen laskenta toimi Kuopiossa
eri tavalla kuin Tampereella. Missään vaiheessa hänelle
ei kunnolla selvinnyt, miksi asiat piti tehdä näin.

– Se oli vähän kuin vakuutuksia vertailisi. Peli-
säännöt ovat niin erilaiset, että on vaikea saada selville,
mitä yleiskustannuksilla saa. Saat hankesuunnitel-
masta nätin, pyöreän palikan, joka sitten pitäisi bud-
jettiteknisistä syistä saada neliskanttiseen reikään.

Yleiskustannusprosenttien vaihtelu ei ole Satu-An-
niina Pakarisen mukaan varsinaisesti ongelma. Pro-
sentit lasketaan OKM:n ohjeiden mukaan, ja niiden
kuuluukin vaihdella organisaation oman kuluraken-
teen mukaan. Esimerkiksi Suomen Akatemialla YK-
prosentti pysyy myöntövuoden tasolla monivuotisis-
sakin projekteissa, vaikka muitakin käytäntöjä on.

– Ei ole yhtä oikeaa kerrointasoa kokonaiskustan-
nusten huomioimisessa. Laskenta tehdään vuosittain
tilinpäätöstietoihin perustuen, joten kustannustason
eläessä kerroinkin elää, Pakarinen sanoo.

Omat mutkansa liittyvät kuitenkin myös vaihte-
leisiin yleiskustannusprosentteihin.

– On yksinkertaisinta seurannan ja järjestelmien
kannalta, että kertoimet pysyvät koko hankkeen ajan
samana, mutta se ei ole teorian näkökulmasta puh-
toista, koska kaikkia kustannuksia ei silloin vuosita-

solla kateta tai katetaan liikaa, koska kerrointa ei ole
laskettu kyseisen vuoden kustannuksista, toteaa tie-
deasiainneuvos **Soili Vasikainen** opetus- ja kulttuuri-
ministeriöstä.

Toisaalta, Vasikainen huomauttaa, jos joka vuosi
käytettäisiin uusinta kerrointa, hankkeiden budjetit
pitäisi rukata joka vuosi. Yksinkertaista ratkaisua ei ole.

Nykyjärjestelmän ongelmiin esitetään usein ratkai-
siksi kokonaiskustannusmallista luopumista. Tätä
Vasikainen ja Pakarinen eivät pidä vaihtoehtona. En-
nen vuotta 2009 muun muassa Suomen Akatemian
käytössä olleessa lisäkustannusmallissa osa tutki-
muksen kustannuksista jäi piiloon, yliopiston perus-
rahoituksesta maksettavaksi. Yliopistojen irtauduttua
valtion talousarviotaloudesta vuoden 2010 yliopisto-
uudistuksessa tutkimusrahoituksessa siirryttiin val-
tionavustuslain piiriin: ulkopuolisen tutkimusrahan
jakamisen on lain mukaan oltava läpinäkyvää, te-
hokasta ja tilivelvollista. Muitakin vaihtoehtoja kuin
lisä- ja yleiskustannusmalli on, mutta ne eivät välttä-
mättä olisi sen yksinkertaisempia.

Suomen Akatemia arvioi ensi vuonna kokonais-
kustannusmallin nykytilanteen, mikä saattaa antaa
eväitä järjestelmän viilaamiseen. Kokonaiskustan-
nusmallin merkittävämpi kehittäminen vaatii OKM:n
Vasikaisen mukaan kuitenkin muutoksia valtionavus-
tuslakiin, jota valtiovarainministeriö onkin uudista-
massa. Muutos vaikuttaa kaikkiin ministeriöihin, jot-
ka myöntävät valtionavustuksia. Vasikainen toivoo,

Vierailevien luennoijien matkakulut verovapaiksi

Verohallinnon tuore ohje on aiheuttanut
sekaannusta, koska se on tuonut esille
aiempia maksikäytäntöjen virheitä.

Verottaja antoi vuodenvaihteessa uuden ohjeen, jonka
mukaan vierailevien luennoijien matkakorvaukset voi
maksaa verovapaasti. Muutos ei ole kaikissa yliopis-
toissa aiheuttanut helpotusta, vaan epäselvyyttä.

Osa luennoijien matkakorvauksista on loppu-
nut kokonaan uuden ohjeistuksen jälkeen – ja osasta
matkakorvauksista on alkanut vasta nyt mennä veroa.
Mistä verouudistuksessa oikein on kysymys, Helsin-
gin yliopiston työsuhteisiin päällikkö **Eija Mallenius?**

ISTOCK



TUTKIMUSLAITOSTEN YLEISKUSTANNUSPROSENTIT VUOSINA 2017–2020

	2017	2018	2019	2020
CSC	69,96 %	62,79 %	56,95 %	-
ETLA	75 %	75 %	75 %	75 % ▼▲
Folkhälsan-tutkimuskeskus	49 %	49 %	51 %	-
Geologian tutkimuskeskus	81 %	88 %	84 %	81 % ▼
Ilmatieteen laitos	92,29 %	91,9 %	84,78 %	79,1 % ▼
Luonnonvarakeskus	95 %	92 %	88 %	86 % ▼
Maanmittauslaitos, Paikkatietokeskus (FGI)	74,6 %	74,38 %	77,75 %	-
Pellervon taloustutkimus PTT	83 %	103 %	76 %	-
STUK	129,25 %	147,26 %	151,38 %	166,3 % ▲
Suomen ympäristökeskus (SYKE)	63 %	63 %	66 %	-
THL	74 %	70 %	67 %	68 % ▲
Työterveyslaitos	55 %	61 %	-	59 %
VATT	81,2 %	75 %	86,2 %	81 % ▼
VTT	85 %	88 %	92 %	62,5 % ▼

LÄHDE: SUOMEN AKADEMIA

Kuka päättää omarahoituksen kohdentamisesta hankkeelle:

ETLA: ETLA/tutkimusryhmä on aina hakijana ja päätöksen tekee tutkimusryhmä.

Ilmatieteenlaitos: Kustannuslaskentajärjestelmä muodostaa omarahoitussuuden päättäjältä riippumatta.

SYKE: Pääjohtaja, tutkimusjohtaja tai toimintayksikön johtaja.

Työterveyslaitos: Summasta riippuen kustannuspaikan johtaja, yksikön johtaja tai pääjohtaja.

VTT: VTT on pääsääntöisesti hakija ja omarahoitussuuden päättää hyväksymisoikeuden omaava taho.

että tässä yhteydessä tutkimusrahoitusta tarkastellaan omana kokonaisuutenaan. Valtionavustuslain uudistumista odotellessa sekavan sisäisen byrokratian selvittäminen tutkijoille on yliopistojen omissa käsissä.

Tutkijoille nykytilanne näyttäytyy turhauttavana.

— Kyllä budjettiraamit täytyy ottaa huomioon tut-

kimusta suunnitellessa, mutta minun mielestäni on jommenty sen rajan yli, jossa järjestelmä ei tue vaan asettaa rajoitteita tutkimuksen tekemiselle. En pärjäisi itse projektinjohtajana ollenkaan, ellei olisi niin mahdollava taloussihteeriä laskemassa budjetteja ja auttamassa niiden tekemisessä, Leena Latonen sanoo. •

— Matkakulut voidaan korvata verovapaasti vain vieraileville luennoijille, jotka tekevät lyhyitä vierailuluentoja. Esimerkiksi Turusta voi tulla professori pitämään kahden tunnin luennon Helsinkiin jossain opintokokonaisuudessa. Mutta jos opettaa kokonaisen kurssin, tehdään tavallisesti tuntiopettajan työsopimus, eikä kyse ole näin ollen vierailusta.

Mallenius painottaa, että matkakorvaukset ovat olleet jo pitkään veronalaisia varsinaiseen henkilökuntaan kuuluville työntekijöille. Verottajan aieman ohjeen mukaan matkakorvaus oli aina verotettavaa tuloa.

— Me maksamme pääasiassa vain verovapaita vierailevien luennoijien matkakustannusten korvauksia. Eihän yliopisto maksa muillekaan työntekijöille kodin ja työpaikan välisiä kustannuksia. Jos kustannan ne itse, voin tehdä matkakustannusvaateen verottajalle, mutta toki siellä on 750 euron omavastuu, Mal-

lenius selittää Helsingin yliopiston käytäntöjä.

On tulkinnanvaraista, kuka on verottajan tarakoittama vieraileva luennoija. Sen takia käytännöt vaihtelevat. Joissakin yliopistoissa ja tiedekunnissa voidaan maksaa tuntiopettajille yliopistokaupunkien välisiä verovapaita matkakorvauksia ja toisissa taas ei.

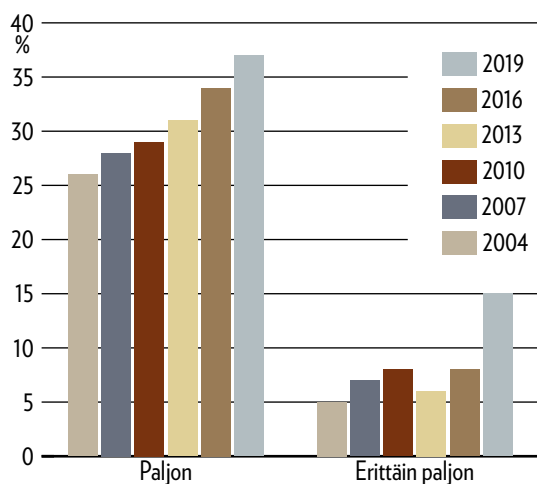
— Tulkinnassa pitää miettiä vierailun kestoa. Jo sillä voi olla merkitystä, onko kyseessä pidempi kurssi, jolla ollaan jatkuvasti läsnä, Mallenius sanoo.

Ovatko yliopistot toimineet väärin, jos matkakorvaus on maksettu aiemmin verottomasti säännöllistä opetustyötä tekeväälle opettajalle?

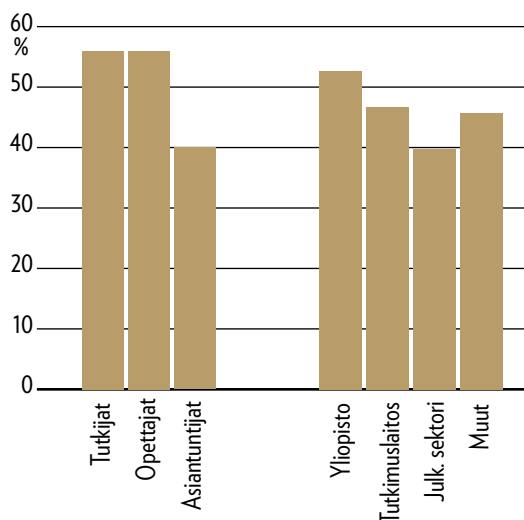
— Aiemmin ne olisi pitänyt korvata aina verollisena, mutta siinä on voinut olla vaihtelua. Jos palkkiolomakkeessa on tietty korvausmäärä, emme me välttämättä tiedä, mikä osa siinä on matkakorvausta ja mikä varsinaista tuntipalkkiota, Mallenius selittää. •

HERTTA-MARI KAUKONEN

STRESSIN TUNTEMUKSET (% VASTAAJISTA)



PALJON STRESSIÄ KOKENEET AMMATTIRYHMITTÄIN JA TYÖNANTAJITTAIN



Tieteentekijät ovat entistä stressaantuneempia

Erityisen stressaantuneita ovat kansainvälistäustaiset tieteen tekijät.

Jännittynyt, levoton, hermostunut tai ahdistunut olo. Vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.

Näin määriteltiin stressi Tieteentekijöiden vuonna 2019 kerättyssä jäsenkyselyssä, ja yli puolet työssä olleista vastaajista kertoi kokeneensa tällaisia oireita paljon. Stressaantuneiden osuus on kasvanut huomattavasti sitten vuonna 2016 tehdyn edellisen jäsenkyselyn.

Eniten stressiä aiheuttavat määräaikaaisuudet, rahoituksen hakeminen ja epävarmuus uran tulevaisuudesta – jotka usein liittyvät vahvasti yhteen.

– Koko ajan pitää tehdä töitä, että saisi rahoitusta, että voisi tehdä töitä. Tämä näkyy sekä patkatoissa että työsuhteessa olevien arjessa. Työsuhteessa olevatkin joutuvat käyttämään valtavan suuren osuuden työajastaan rahoituksen hakemiseen niille, joilla työsuhdetta ei ole, Tieteentekijöiden puheenjohtaja, professori Maija S. Peltola sanoo.

Erityisen stressaantuneita olivat ulkomailta tulleet tutkijat: 64 prosenttia kansainvälistäustaisista tutkijoista koki stressin oireita, suomalaistaustaisista 49 prosenttia.

– Heillä on samat ongelmat kuin suomalaisilla, mutta vielä kärjistetympin, koska kiinnittyminen työyhteisöön ei ole kielimuurin ja traditioiden takia niin helppoa, Peltola sanoo.

Stressin taustalla on usein vyyhti ristiin vaikuttavien tekijöitä. Kyselyn mukaan stressillä oli odotetusti vahva yhteys esimerkiksi illalla tai viikonloppuna kotona tehtyihin töihin. Yli kolme kertaa viikossa illatöitä kotona tehneistä vastaajista paljon tai erittäin paljon stressiä koki 67 prosenttia.

”Vuosi sitten vastaukseni esim. jaksamiseeni ja stressitasoon olisivat olleet varsin erilaisia, sillä koin

HAITALLISTA TYÖSTRESSIÄ AIHEUTTAVAT TEKIJÄT (% VASTAAJISTA)

Usein tai lähes koko ajan stressiä aiheuttavat tekijät

Määräaikaisuus	61 %
Rahoituksen hankkiminen	56 %
Palvelussuhteen jatkumisen epävarmuus	56 %
Työmäärä	44 %
Uralla etenemisen ongelmat	41 %
Aikarajoitukset/määräajat	39 %
Työn keskeytykset	36 %
Tutkimus	32 %
Tunnustuksen puute	28 %
Hallintotehtävät	24 %
Muiden epärealistiset odotukset	23 %
Palautteen saamattomuus	21 %
Kontrollin puute	19 %
Ammattillisen kehittymisen vaatimukset	19 %
Opettaminen	19 %
Työroolin epäselvyys	17 %
Ohjauksen puute	17 %
Työtilojen puutteet	13 %
Akateemisen vapauden puute	11 %
Opiskelijat	8 %

tuolloin todellista riittämättömyyden tunnetta, tein tai ajattelin kaikki illat ja viikonloput työtä. Nyt olen tietoisesti lopettanut työn tekemisen vapaa-ajallani, vaikka välillä sitä on mahdotonta olla ajattelematta”, kertoi eräs kyselyyn vastannut.

Haitallisen työstressin aiheuttajat ovat pysyneet jokseenkin samoina kuudessa viimeisessä Tieteentekijöiden jäsenkyselyssä.

”Haitallisen työstressin ytimen pysyminen samankaltaisena osoittaa myös kiistattoman selvästi sen, että yliopistouudistuksen tavoite yliopistojen henkilöstöpolitiikan parantamisesta ja tutkijanuran houkuttelevammaksi tekemisestä on todellakin ollut pelkkää sanahelinää”, kirjoittaa kyselyn laatija, Tie-

TIETEENTEKIJÖIDEN JÄSENKUNTA NUMERONA

Kokonaisjäsenmäärä	7 178
Naisten osuus	63 %
Keski-ikä	44 v.
Koulutus	
Tutkijakoulutus	63 %
Tohtorin tutkinto	61 %
Lisensiaatin tutkinto	2 %
Vähintään ylempi korkeakouluaste	99 %
Tieteentekijät työelämässä	
Yliopistosektori	84 %
Julkinen sektori	7 %
Tutkimuslaitokset	4 %
Yksityinen sektori	2 %
Kolmas sektori	2 %
Bruttopalkka keskimäärin euroa/kk	3 821
Määräaikainen palvelussuhde	51 %
Ammattiasema	
Tutkijat	50 %
Opettajat	25 %
Asiantuntijat	24 %
Työttömänä	7 %
Apurahatutkijana	11 %

teentekijöiden entinen puheenjohtaja, YTT Antero Puhakka raportissaan.

Sähköiseen kyselyyn vastasi 1 591 jäsentä eli joka neljäs niistä, jotka kyselyn saivat. Vastausprosentti on jonkin verran pienentynyt aiemmista vuosista. Pelto-la toivoo, että suunta muuttuu seuraavassa kyselyssä.

– Yksi meidän edunvalvontamme kulmakuvia on, että tiedämme, mitä ihmisille oikeasti kuuluu. Kyselyiden avulla näemme, mikä asia kehittyy mihinkin suuntaan, ja voimme nostaa esille kulloinkin keskeisimpiä ongelmia. •

KYSELYRAPORTTI JULKAISTAAN VERKOSSA
SYYSKUUN AIKANA: TIETEENTEKIJAT.FI.



Katariina Salmela-Aro on kasvatustieteen professori Helsingin yliopistossa. Hän tutkinut pitkään muun muassa lasten ja nuorten hyvinvointia.

KORONAKEVÄT KAKSINKERTAISTI VAKAVASTI UUPUNEIDEN YLIOPISTO-OPISKELIJOIDEN MÄÄRÄN.

”JOS ETÄOPETUS JATKUU, MEIDÄN OPETTAJIEN TÄYTYY PITÄÄ YLLÄ ERITYISEN HYVÄÄ YHTEYTTÄ OPISKELIJOHIMME”, KASVATUSTIETEEN PROFESSORI **KATARIINA SALMELA-ARO** SANOO.

TEKSTI **TAPIO OLLIKAINEN**

1) 28 Euroopan maan yhteistutkimuksessa selvitettiin opiskelijoiden jaksamista kevään poikkeusoloissa. Miten opiskelijoilla kevät meni, professori Katariina Salmela-Aro?

— Suomen osalta aineistomme kattoi 2 500 Helsingin yliopiston opiskelijaa, ja valitettavasti ilmeni, että voimakkaasti uupuneiden määrä kaksinkertaistui koronakevään aikana. Nyt siis 18 prosenttia opiskelijoista eli lähes joka viides koki itsensä voimakkaasti uupuneeksi. Lisäksi neljäsosa opiskelijoista on uupumusriskissä. Muiden tutkittujen maiden datasta saamme tietoa vasta myöhemmin syksyllä.

2) Mitä voimakas uupumus tarkoittaa?

— Uupumusasteisen väsymyksen lisäksi näillä opiskelijoilla syntyi negatiivista, kyynistä suhtautumista etäopiskeluun, etäopintojen merkityksettömyyden kokemusta ja riittämättömyyden tunteita opiskelijana. Oli ryhdytty miettimään, onko tämä sittenkään minun juttuni ja kaavailtiin opintojen keskeyttämistä.

3) Ketkä uupuivat?

— Polarisaatio kasvoi: ne opiskelijat uupuivat enemmän, joilla jo aiemmin meni henkisesti huonommin. Uutta oli se, että yleensä innokkaimmat, kaikkein nuorimmat opiskelijat uupuivat nyt enemmän kuin muut. Tämä liittyy heidän vasta kehityksessä olevaan opiskeluidentiteettiinsä ja vähäiseen yhteisöllisyyteen kevään aikana.

Tiedekunnista lääketieteen opiskelijat voivat selvästi paremmin kuin muut. Tähän ehkä vaikutti osaltaan se, että koronan myötä alan arvostus nousi. Se kertoo myös siitä, että selkeään ammattiin valmistavilla, koulumaisilla opiskelualoilla yhteisö on yleensä tiiviimpi ja huolehtivampi ja ammatti-identiteetti selkeämpi kuin muilla aloilla — ja vahva henkilökohdainen ja yhteisöllinen identiteetti tuovat epävarmoi-

na aikoina turvaa. Esimerkiksi humanistisissa aineissa oman identiteetin kehittyminen on vaativampi ja yksilöllisempi prosessi.

4) Mitä opettajat voivat tehdä tukeakseen opiskelijoita?

— Kaikki me tietenkin toivomme saavamme mahdollisimman selkeitä ohjeita koronatoimien suhteen. Toimenpiteistä kannattaa myös keskustella omassa etäsessiossaan opiskelijoiden kanssa. Näin korona tulee käsiteltyä yhteisenä haasteena, ja se lisää yhteisöllisyyttä. Samalla kuulee opiskelijoiden näkemyksiä ja ideoita siitä, miten juuri meidän ryhmämme voisi koronatilanteessa toimia.

5) Tulisiko joihinkin opiskelijoihin erityisesti kiinnittää huomiota?

— Aluksi on korostettava, että hyvä etäopettaminen ei ole helppoa. Ryhmäsessio Zoomissa ei vielä takaa, että ryhmä saadaan toimimaan hyvin tai että sessiossa syntyy yhteisöllisyyden kokemus; että kaikki kokisivat tulleen nähdyiksi ja kuulluiksi. Tunti muuttuu helposti luennoiksi tai yksilöohjaukseksi.

Tämän vuoksi etenkin uusille opiskelijoille tulisi antaa mahdollisimman paljon lähiopetusta, jotta he kokevat tulleen ja päässeensä mukaan yliopistoyhteisöön. Myös valmistumisvaiheen opiskelijoiden henkiseen hyvinvointiin on hyvä kiinnittää huomiota. Heillä voi olla isoja taloudellisia huolia opintolainoistaan ja pelkoja siitä, onnistuvatko he löytämään ensimmäisen työpaikan.

Kova syksy on näillä näkymin tulossa. Olisi todella hienoa, että me opettajat nyt satsaisimme hyvään ja kuuntelemaan yhteydenpitoon opiskelijoidemme kanssa. Heidän tilanteensa ovat yksilöllisiä, joten räätälöityä tukea tarvitaan henkilökohtaisten opintopolkujen löytämiseksi ja niillä pysymiseksi. •

KOLUMNI



PANU HALME

KIRJOITTAJA ON JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON RESURSSIVIISAUZYHTEISÖN JA BIO- JA YMPÄRISTÖTIEEELLISEN LAITOKSEN TUTKIJA, JONKA YHTEISKUNNALLINEN VUOROVAIKUTUS SISÄLTÄÄ SIENTEN OPETTAMISTA PIHTIPUTAAN MUMMOLLE JA KABINETTIKESKUSTELUJA MINISTERIEN KANSSA.

Yliopistoista puuttuu kolmas urapolku

Yliopistoilla on lain mukaan kolme tehtävää: tutkimus, opetus ja yhteiskunnallinen vuorovaikutus.

Tutkimuksen ja opetuksen ympärille rakentuva väitöksenjälkeinen ura on helppo hahmotella. Tutkimuspainotteinen urapolku voi kulkea vaikkapa Suomen Akatemian tutkijatohtori- ja akademia-tutkijarahoitusten kautta apulaisprofessoriksi ja lopulta professoriksi. Opetuspainotteinen urapolku voi kulkea assistentin tehtävien kautta yliopisto-opettajaksi, yliopistonlehtoriksi ja ainakin joissakin yliopistoissa vanhemmaksi yliopistonlehtoriksi. Etenemispolulla ei ehkä ole yhtä paljon vaihtoehtoja kuin tutkimuspainotteisella uralla,

mutta mahdollisuus vakituiseen työsuhteeseen on joka tapauksessa olemassa.

Yliopistojen kolmanteen tehtävään eli yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen liittyvää akateemista urapolkua ei sen sijaan ole olemassa.

Jollain tavalla tällainen urapolku voisi muodostua työskentelemällä soveltavan tutkimuksen rahoituksella. Esimerkiksi monet säätiöt rahoittavat väitöskirjahankkeita ja post doc -tutkimusta soveltavista, ratkaisukeskeisistä aiheista. Suomen Akatemian strategisen tutkimuksen neuvoston rahoituksella myös kokenut tutkija voi työskennellä soveltavien aiheiden parissa.

Nämä kaikki ovat kuitenkin projektirahoituksia. Kolmannella tehtävällä ei ole vakituiseen työsuhteeseen johtavaa urapolkua.

Voidaan tietysti ajatella, että kolmas tehtävä toteutuu opetus- ja tutkimuspainotteisissa urapoluissa

SAKSITUT

1 "Akavan sivuilla lukee, että hallitus ohjaa käytännön työtä. Mutta eihän hallituksen pitäisi tehdä sitä, vaan toimiston pitäisi ohjata ja vastata hallitukselle. Hallituksen tehtävä on olla strateginen suunnannäyttävä."

YHTEISKUNTA-ALAN KORKEAKOULUTETTujen PALVELUJOHTAJA, AKAVAN PUHEENJOHTAJA-EHDOKAS MARIA TEIKARI, IMAGE/APU.FI

2 "Sori, että puhun bisneksestä, mutta tässä on melko samat lainalaisuudet kuin muualla. On asiakkaita, jotka on järjes-

töt. Niin jos hinta, tuote, sisältö ja mielikuvat ei oo kunnossa, niin asiakas ei enää osta."

AKAVAN PUHEENJOHTAJA STURE FJÄDER, IMAGE/APU.FI

3 "Preprintit ovat erityisen hyödyllisiä kriisitulanteessa, kuten pandemian aikana. Viimeisen puolen vuoden aikana tietomme koronaviruksesta on edennyt vauhdilla, koska tutkijat saavat tutkimuksensa saman tien julki. En jaksa uskoa, että preprintit erityisesti lisäävät riskiä huonosta tai paikkansapitämättömästä tutkimukses-

ta. Julkaisuprosesseihin liittyvän vertaisarvioinninkin läpi saa aikamoista huuhaata."

TUTKIJATOHTORI TUOMAS AIVOLA, KAIKEN TAKANA ON LOINEN -BLOGI, 12.8.

4 "Tutkijoiden ja opettajien vapautta hankkia elantoon ei saa epähuomiossa kaventaa avointen oppimateriaalien hankkeilla. Lähtökohtaisesti nämä asiat eivät ole ristiriidassa keskenään, jos oppimateriaalien avaaminen perustuu aina vapaaehtoisuuteen ja tekijänoikeudet huomioidaan materiaaleja avattaessa. Opetta-

sa. Niissäkin vaaditaan sitoutumista yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen.

Tämä on mielestäni utopia ja perustuu vanhentuneeseen, virheelliseen käsitykseen yliopistojen kolmannesta tehtävästä. Yhteiskunnallisen päätöksenteon kannalta erityisen relevanttia tutkimusta tekevät tutkijat käyttävät usein kymmeniä prosentteja työajastaan yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen. He istuvat asiantuntijatyöryhmissä, ravaavat kertomassa tutkimuksestaan päättäjille ja muille sidosryhmille ja kirjoittavat työstään erilaisia lausuntoja.

Tämän seurauksena he sekä tutkivat että opettavat vähemmän kuin perustutkimukseen keskittyvät kollegansa. He pääsevät tuskin koskaan yliopistojen rekrytoinneissa kärkisijoille ja tulevat tuskin valituiksi pysyviin työsuhteisiin, joissa painotetaan tutkimus- ja opetusansioita. Nykyjärjestelmässä vakituisiin tut-

kimus- ja opetuspainotteisiin tehtäviin valikoituvat ne, jotka ovat käyttäneet uransa alkuvaiheen pääosin tutkimukseen ja opetukseen. Ne tutkijat, jotka jo uransa alkuvaiheessa käyttävät merkittävän osan työajastaan yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen, pelaavat itsensä ulos akateemisesta pudentuspelistä.

Lisähaasteena on se, että yliopistojen akateeminen johto ei välttämättä ymmärrä yllä esittämääni haastetta, koska nykyisen järjestelmän kautta johtotehtäviin valikoituu ihmisiä, jotka ovat painottaneet omalla urallaan tutkimusta tai opetusta. He eivät todennäköisesti ole parhaita henkilöitä ymmärtämään niitä haasteita, joita yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen keskittyvä nuori tutkija uransa varrella kohtaa. Esimerkiksi tutkijan osaamisen vähättely, henkilöön kohdistuvat hyökkäykset ja muu voimakas kritiikki kohdistuu juuri näihin yhteiskunnallisesti

aktiivisiin tutkijoihin, jotka nyt jäävät yliopistojen vakituisten tehtävien ulkopuolelle.

Tilanteen korjaamiseksi yliopistoihin pitää rakentaa niiden kolmannen tehtävään keskittyvä urapolku, joka johtaa vakituisiin tehtäviin. Tähän ei välttämättä tarvita uusia tehtävänimikkeitä vaan urapolku voidaan rakentaa nimeämällä osa apulaisprofessoreista ja professoreista vuorovaikutuspainotteisiksi.

Toinen vaihtoehto olisi rakentaa tämä urapolku vakituisten tutkijantoimien varaan esimerkiksi nuoremman tutkijan, varttuneen tutkijan ja johtavan tutkijan nimikkeitä käyttäen. Näiden tehtävien täytössä pitäisi vain rehellisesti painottaa yhteiskunnallista vuorovaikutusta.

Ilman tällaista yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen keskittyvää urapolkua yliopistojen kolmas lakisääteinen tehtävä ei toteudu kunnolla. •

jan ja tutkijan vapautta olisi syytä korostaa osalinjausluonnoksessa. Oppimateriaalien avaamisen tulee aina olla vapaaehtoista oppimateriaalin tekijöille.”

TIETEENTEKIJÖIDEN LAKIMIES SALLA VIITANEN,
BLOGI, TIETEENTEKIJAT.FI, 6.8.

5 ”Ulkomailla opiskelua ei pitäisi nähdä aiovuotona. Britanniasta on tuotu Suomeen ajatuksia, joita kotimaasta on vaikea saada.”

CAMBRIDGEN YLIOPISTOSSA HISTORIAA OPISKE-
LEVA JUHA HOVINTALO, YLE.FI, 24.6.

6 ”Lääkäreiden ammattikunta on perinteisesti ollut passiivista osallistumaan terveyskeskusteluun erityisesti sosiaalisessa mediassa. Toivottavasti tuleva lääkärisukupolvi korjaa ongelman.”

PROFESSORI JUHANI KNUUTI,
HÄMEEN SANOMAT 17.8.

7 ”Vielä reilu vuosikymmen sitten valtio rahoitti merkittävästi yo-sairaaloiden kliinistä tutkimusta. Valtion rahoitus on vähitellen pienentynyt, ja tätä laskua on HUSissa kompensoitu palvelujärjestelmän

omalla rahoituksella. Siitä huolimatta tutkijoiden aikaa kuluu niin kansallisten kuin kansainvälistenkin apurahojen hakuun.”

HUSIN TUTKIMUSJOHTAJA ANNE PITKÄRANTA,
TEKNIKAN MAAILMA 19.8.

8 ”Tulosten popularisointi ja välittäminen suurelle yleisölle vaikuttaa tutkijaan nykyisellään vain negatiivisesti, koska siihen menee aikaa, joka on pois itse tutkimuksesta. Näkyvyydellä ei makseta vuokraa tässäkin tapauksessa.”

TÄHTITIETEILIJÄ MIKKO TUOMI, TWITTER 21.8.

Valtaosa yliopistojen tutkijoista ja opettajista puurtaa yhä määräaikaaisella työsopimuksella.

Miksi yliopistoissa ei vakinaisteta ihmisiä kuten muissa työpaikoissa?

Elävän elämän esimerkkejä yliopistolta: Työntekijä on ollut 20 vuotta samalla työnantajalla samoissa tehtävissä, koko ajan määräaikaisena. Sopimusta on aina jatkettu, paitsi yhtenä päivänä, jolloin uutta pätkeä ei tulekaan.

Tuntiopettaja on opettanut samoja asioita samassa yliopistossa useita vuosia kokopäiväisesti. Yhä edelleen hänellä on oma työsopimus joka kurssista erikseen.

Jotkut viettävät joka joulun epätietoisina siitä, jatkuuko työ tammikuussa. Tieto tulee samana päivänä kun työn pitäisi alkaa tai pahimmillaan vasta sen jälkeen.

— On käsittämätöntä, että jotkut tiedekunnat roikottavat tietoa työn jatkumisesta ihan viime tippaan. Tämä on epämiellyttävää vallankäyttöä,

sanoo lakimies **Salla Viitanen** Tieteentekijöistä, jossa jäsenten määräaikaisten työsuhteiden ongelmia käsitellään jatkuvasti.

Ongelmat liittyvät niin määräaikaisuuden lainmukaisuuteen kuin siihen, miten laillisia määräaikaishuutoja hoidetaan. Jos esimerkiksi tiedetään, että vakituinen työntekijä on kaksi vuotta poissa, voisi olettaa, että sijainen palkataan kahdeksi vuodeksi. Jostain syystä sijaisuuksia kuitenkin joskus pilkkotaan lyhyemmiksi pätkeiksi, ja sama sijainen voi työskennellä yhden pestin aikana usealla työsopimuksella.

— Monet ovat tähän niin tottuneita, etteivät vaadikaan parempaa. Monella alalla tämä olisi ihan ennenkuulumatonta, Viitanen huomauttaa.

70 PROSENTTIA ON MÄÄRÄAIKAISIA

Akateeminen tutkimus ja opetus pyörivät hyvin suurelta osin määräaikaisten voimin. Sivistystyön-

A portrait of Kristiina Korjonen-Kuusipuro, a woman with reddish-brown hair and black-rimmed glasses, wearing an orange cardigan with large white polka dots. She is sitting at a table, resting her head on her hand, looking thoughtfully at the camera. The background is a bright window with a grid pattern.

KRISTIINA KORJONEN-KUUSIPURO
KULTTUURIANTROPOLOGI, TUTKIJA-
TOHTORI (ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO),
KULTTUURIANTROPOLOGIAN DOSENTTI
(JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO)

”Työskentelen projektissa maaliskuuhun, ja uusi, vuoden projekti alkaa 2022. Olen ollut aina projektihommissa eri yliopistoissa, vielä nyt yli viisikymppisenä. Olen tehnyt etätöitä Etelä-Karjalan maaseudulla, koska lyhyiden pätkien takia ei kannata muuttaa työn perässä.

Projektityö tuo mukanaan valtavan epävarmuuden. Ensimmäisenä vuonna olet tosi onnellinen, mutta kun vuosi on mennyt, tulee pelko ja pitää ruveta etsimään seuraavaa pätkää.

Rahoitusten hakemiseen kuluu valtava määrä aikaa. Projektitutkijat ovat yliopistoille tärkeää työvoimaa, mutta heitä tulee ja menee. Tehtävänä on järjestetysti tuottaa tietty määrä julkaisuja. Yliopistojen pitäisi tarjota kunnollista uraohjausta.

En pysty pätkätyössä perehtymään aiheisiin niin, että tuntisin syvällisesti jonkin alan osan alueen. Olen tutkinut ihmisen ja ympäristön suhteita, ihmisten energiankäyttöä, yksin saapuneita maahanmuuttajanuoria ja ikäihmisten digitaitoja. Seuraava hanke on taas aivan muuta.”

OLLI NORROS
APULAISSPROFESSORI, HELSINGIN
YLIOPISTON OIKEUSTIETEELLINEN
TIEDEKUNTA

"Olen ollut yliopistolla määräaikaisissa työsuhteissa apurahakatkoin marraskuusta 2004, muun muassa määräaikaisena professorina 2013–2017.

Määräaikaisuudet luovat kannustinta tehdä uutta tutkimusta ja pätevöityä, kun voi luottaa siihen, että kilpailu vakinaisista pesteistä on reilua. Ongelma on se, että yliopisto on muuttanut kriteerejä tavoilla, jotka eivät ole perusteltuja tai ennakoitavia. Vanhastaan tutkimusmeriitit ja julkaisut ovat olleet yksinomainen peruste. Nyt on kehitetty erilaisia kriteereitä: kansainvälistä verkottumista, tutkimusrahan hankkimista ja johtamiskokemusta. Näiden painoarvo on epäselvää, ja tarkoituksenmukaisuus vaihtelee aloittain.

Olen kuitenkin itse luottanut, että pärjään kilpailussa, ja hätätapauksessa pystyisin työllistymään juridiikan alalla myös yliopiston ulkopuolella."



antajien (Sivista) tilastojen mukaan opetus- ja tutkimushenkilöstöstä vain 30 prosenttia on vakinaisia. Yliopistojen hallinnossa vakinaisia on yli kolme neljästä.

70 prosenttia tutkijoista ja opettajista määräaikaisina kuulostaa valtavalla määrältä. Yksi iso ryhmä ovat väitöskirjatutkijat, joiden määräaikaisuudelle on selkeä syy, väitöstyön valmiiksi saattaminen. Vaikka heidät jättäisi laskuista pois, määräaikaisia on yhä noin 60 prosenttia. Muuten Suomessa määräaikaisten osuus on keskimäärin alle 20 prosenttia, joten ero on hurja.

– Ei tunnu kovin uskottavalta, että yliopistosektorilla olisi näin paljon enemmän esimerkiksi sijaisuuksia kuin muilla aloilla, Salla Viitanen sanoo.

Opettajia on määräaikaisina huomattavasti vähemmän kuin tutkijoita, noin kolmasosa. Tilastoja katso-malla saattaa saada kuvan, että 1990-luvun lopulla yli 90 prosenttia opettajista oli määräaikaisia ja että heitä on vuosien varrella sankoin joukoin vakinaistettu. Tässä on kuitenkin kyse tilastoinnin muutoksista. Ennen vuoden 2010 yliopistouudistusta opettajiksi luokiteltiin myös määräaikaiset assistentit ja yliassistentit.

Tieteentekijöiden tuore jäsenkysely kertoo niin ikään pirstaleisista työurista. Kyselyyn vastasi noin 1 500 tutkijaa, opettajaa ja muuta asiantuntijaa. Heistä lähes puolella oli ollut työuransa aikana vähintään kymmenen työsuhdetta. Joka kahdeksannella vastajalla oli ollut vähintään yksitoista erillistä työsopimusta nykyisellä työnantajalla.

KRITIIKKIÄ JA YMMÄRRYSTÄ

Acatiimi kysyi kesän kynnyksellä määräaikaisten yliopistolaisten kokemuksia ja sai lukuisia vastauksia Twitterissä ja sähköpostitse. Jatkuva kilpailu uuvuttaa. Rahoituksen hakeminen vaikeutuu patkätöiden edetessä. Edellinen tutkimus on vielä kesken, kun pitää alkaa etsiä seuraavaa rahoitusta.

Pitkistä tutkimushankkeista tai laadukkaasta seurantatutkimuksesta voi vain haaveilla. ”Pitää keksiä jotain nopeampaa”, kuvaa tutkija työtään. Yksittäisiä kursseja voi opettaa määräaikaisenaikin, mutta entä jos haluaisi kehittää opetusta tai rakentaa vaikka tieteenalojen välistä yhteistyötä?

Vaikka yliopistot saivat kritiikkiä henkilöstöhallinnostaan ja määräaikaisten pompottelusta, niille tuli työntekijöiltä myös ymmärrystä. Ei voi syyttää yliopistoja, jos niiden perusrahoitus on liian vähäinen ja kilpailtu rahoitus sanelee sen, mitä voidaan tehdä. Jos rahoitus myönnetään patkissa, työtehtävät tuppaavat olemaan patkiä.

Eräs vastaaja huomautti, että tutkimuksen kanalta sekään ei ole hyvä, jos tutkija vakinaistetaan

mutta häntä joudutaan siirtelemään hankkeesta toiseen sen mukaan, mihin on saatu rahaa. Tämä heikentää hänen mukaansa tutkimuksen laatua.

VAIKUTTAA KOKO TYÖYHTEISÖÖN

Professori kirjoittaa jatkuvasti lausuntoja, kommentoi hakemuksia, ohjaa ja tsemppaa ja hakee muille rahoitusta. Hänellä olisi pitkän aikavälin suunnitelmia, joista voisi tulla jotain kansainvälisestikin merkittävää. Niitä ei kuitenkaan voi toteuttaa, koska nuoret tutkijat käyvät kääntymässä lyhyissä työsuhteissa ja alkavat melkein heti työn saatuaan hakea uutta rahoitusta seuraaviin projekteihin.

Määräaikaisuudet huolestuttavat myös heitä, joilla on vakinainen työ. Moni Acatiimille aihetta kommentoinut yliopistolainen kertoi, miten lyhytaikaiset työt vaikuttavat koko yhteisöön.

Opetuksen suunnittelu on vaikeaa, koska ei tiedä, ketkä ovat tiimissä vuoden päästä.

Tutkimushankkeen vetäjä tuskaillee, että rahoitukset tutkimusprojekteihin ovat usein aivan liian pieniä, jotta ne kattaisivat yksittäiselle tutkijalle järkevän mittaisen työsuhteen. Usein rahoitus on liian niukkaa, jotta sillä voisi palkata projektitutkijan hankkeen koko kestoksi. Kun tutkijat joutuvat hankkimaan itselleen lisärahoitusta, se on pois siitä työstä, jonka he voisivat käyttää tutkimukseen.

Koko ajan on lisäksi ymmärrettävä riski siitä, että projektitutkijat siirtyvät pois yliopistolta varmempiin töihin tai saavat paremman pestin toisesta hankkeesta.

– Akateemisessa yhteisössä on hakemusrumba päällä koko ajan. Jos ei tarvitse itselle hakea, niin sitten yrittää turvata muiden jatkon, mainitsee yksi tutkija ja tutkimushankkeen johtaja.

Professoriliiton toiminnanjohtaja **Tarja Niemelä** lisää, että määräaikaisuuksista on haittaa myös rahoituksen hankintaan.

– Kun entistä enemmän kilpaillaan ulkopuolises-ta rahoituksesta ja hankerahoitusta haetaan professorin johdolla, professorin määräaikainen työsuhde vaikuttaa suoraan. On vaikeampi hakea rahoitusta tai tehdä yhteistyötä, kun oma työsuhde on viiden vuoden patkä, Niemelä sanoo.

Yliopistoissa professoreista vain noin 12 prosenttia on määräaikaisia. Tutkimuslaitoksissa määräaikaisuudet ovat yleisempiä, ja tutkimusprofessorit nimetään usein viisivuotiskaudeksi kerrallaan.

RAHOITUS EI YKSINÄÄN RIITÄ PERUSTEEKSI

Määräaikaisuudet ovat ikuisuuskysymys. Jo ennen vuoden 2010 yliopistouudistusta yliopistoja vel-

MÄÄRÄAIKAISTEN OSUUS YLIOPISTOJEN KOKO HENKILÖSTÖSTÄ

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aalto-yliopisto	61,2 %	60,5 %	62,0 %	59,9 %	58,5 %	58,0 %	58,6 %	60,0 %	62,3 %	63,0 %
Helsingin yliopisto	49,7 %	47,8 %	47,8 %	46,9 %	46,9 %	46,7 %	46,9 %	50,1 %	53,4 %	54,0 %
Itä-Suomen yliopisto	41,1 %	43,6 %	45,6 %	45,7 %	44,6 %	41,5 %	45,4 %	47,3 %	48,4 %	49,6 %
Jyväskylän yliopisto	55,6 %	51,3 %	49,5 %	47,3 %	45,7 %	44,8 %	44,3 %	43,5 %	45,4 %	47,4 %
Lapin yliopisto	44,9 %	43,9 %	42,3 %	42,1 %	39,0 %	36,3 %	37,7 %	38,9 %	37,5 %	34,2 %
LUT-yliopisto	57,6 %	54,1 %	56,3 %	54,6 %	53,1 %	50,2 %	54,9 %	57,1 %	53,7 %	54,0 %
Oulun yliopisto	60,7 %	61,6 %	61,1 %	60,2 %	58,5 %	59,4 %	59,8 %	58,0 %	59,1 %	60,1 %
Svenska Handelshögsk.	39,9 %	37,5 %	37,6 %	32,1 %	33,5 %	28,4 %	28,4 %	39,1 %	39,2 %	41,2 %
Taideyliopisto	38,0 %	37,1 %	36,5 %	33,3 %	35,8 %	37,3 %	42,3 %	40,9 %	40,1 %	41,3 %
Tampereen yliopisto	65,1 %	63,7 %	62,5 %	60,5 %	58,5 %	55,7 %	54,8 %	54,8 %	54,9 %	52,7 %
Turun yliopisto	60,2 %	54,7 %	53,3 %	53,9 %	52,8 %	52,3 %	50,7 %	49,7 %	50,7 %	50,1 %
Vaasan yliopisto	44,6 %	47,2 %	45,7 %	46,2 %	42,0 %	43,7 %	44,4 %	41,9 %	42,8 %	45,5 %
Åbo Akademi	51,2 %	47,9 %	47,5 %	46,9 %	44,1 %	44,8 %	41,9 %	44,6 %	47,4 %	46,6 %
Yhteensä	55,1 %	53,5 %	53,5 %	52,3 %	51,0 %	50,1 %	50,4 %	51,4 %	52,9 %	53,2 %

LÄHDE: SIVISTA / EKN PALKKATIEDUSTELUT, YPJ:N PIIRISSÄ OLEVAT

voitettiin tarkastelemaan luottamusmiesten kanssa määräaikaistuksien perusteita, ja laittomuuksia korjattiin.

Sitten ylipistouudistuksessa määräaikaisten käyttöä yritettiin oikeuttaa aika tyyliä hallituksen esityksen muotoilulla, jossa määräaikaisuuden perusteluna voisi olla ”alan vakiintunut käytäntö”. Eduskunnan sivistysvaliokunta totesi, ettei alan vakiintunut käytäntö kelpaa työsopimuslain mukaiseksi perusteeksi. Sivistysvaliokunnan mukaan yliopistoissa piti jatkossa kiinnittää selvästi enemmän huomiota määräaikaistuksien lainmukaisuuteen perusteisiin ja määräaikaisten osuutta tulisi selvästi vähentää.

Jo yliopistolain uudistuessa siis nähtiin ongelma, mutta ratkaisua ei ole tullut.

Määräaikaistukselle työsopimukselle tulee aina olla perusteltu syy, jos se on solmittu työnantajan aloitteesta. Tietty työkokonaisuus, kausityö ja sijaisuus ovat esimerkkejä hyväksyttävistä syistä.

Sen sijaan pelkkä työn nimeäminen projektiluontoiseksi ei riitä. Rahoituksen määräaikaisuus ei yksistään riitä syyksi määräaikaistukseen, ja tämä on linjattu korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä vuonna 2011. Käytännön elämässä se kuitenkin ilmiselvästi vaikuttaa työsopimusten luonteeseen ja pituuteen.

YLIOPISTOJEN VÄLILLÄ VALTAVIA EROJA

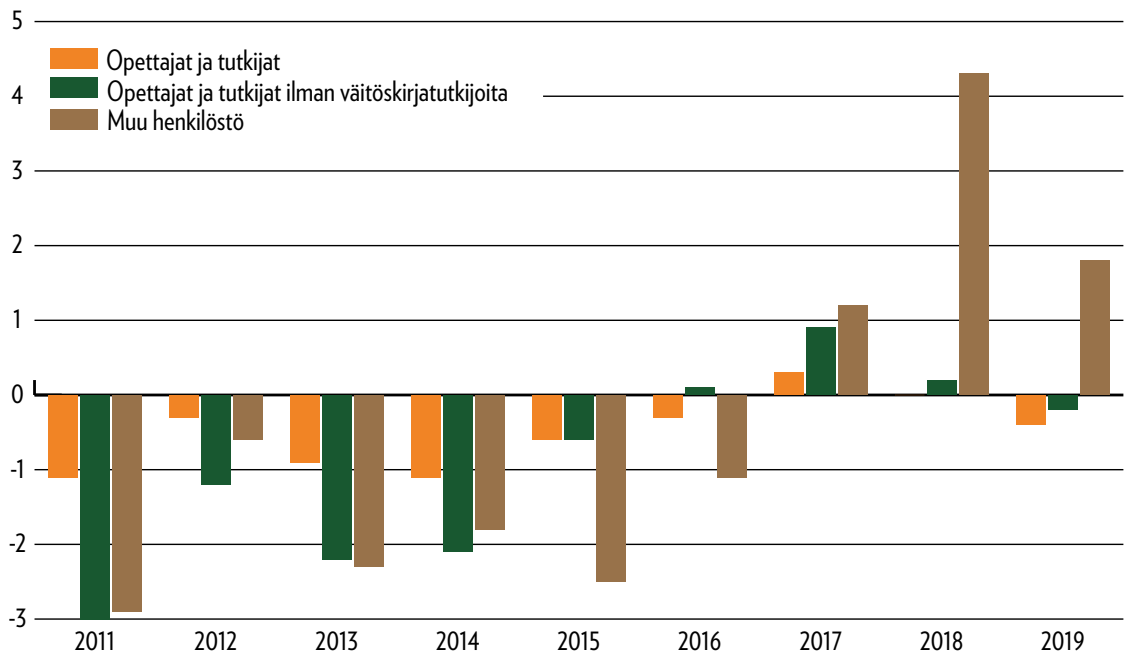
Kaikki yliopistot eivät ole samanlaisia, kuten eräs Acatiimille kokemuksistaan kertonut yliopistolainen mainitsi. Hän oli kokenut yliopistosta toiseen siirtymässään, että henkilöstöpolitiikassa on isoja eroja muun muassa siinä, miten sijaisuuksia pätkitään.

Suuria eroja näkyy myös yliopistojen määräaikaisten osuuksissa. Lapin yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 45 prosenttia oli määräaikaista viime vuonna, Aalto-yliopiston yli 83 prosenttia. Useissa yliopistoissa vakinaisten osuus on hienoisessa kasvussa, kun toisissa taas kehitys on päinvastainen.

Kannattaa huomata, että Sivistan luvut voivat erota jonkin verran yliopistojen tai opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen luvuista. Sivistan uusimmat määräaikaisten osuudet on laskettu syyskuussa 2019 palkkaa saaneista. Yliopistot saattavat tarkastella osuutta myös vuositason tai henkilötötyvuosina.

LUT-yliopistossa määräaikaisten osuus on toiseksi korkein, 76 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilöstöstä. Koko henkilöstöstä määräaikaista on reilut puolet. LUT-yliopiston henkilöstöjohtaja **Pirkko Partanen** sanoo, että väitöskirjaansa tekevät nuoremmat tutkijat ja tutkimusapulaisiksi palkatut perustutkinto-opiskelijat, gradu- tai diplomityöntekijät, muodostavat yliopiston määräaikaista yllättävänkin

MÄÄRÄAIKAISTEN OSUUDEN VUOSIMUUTOS KAIKISSA YLIOPISTOISSA (PROSENTTIYKSIKKÖÄ)



LÄHDE: SIVISTA / EK:N PALKKATIEDUSTELUT, YPJ:N PIIRISSÄ OLEVAT

suuren osan, 57 prosenttia.

18 prosenttia määräaikaisista on postdoc-tutkijoita. Muita määräaikaisuuksia on tutkimustehtävissä. Tukipalvelutehtävissä työskentelevät ovat 95-prosenttisesti vakinaisia, samoin lähes kaikki professorit, tutkijaopettajat ja yliopisto-opettajat.

– Neliportainen tutkijanuramalli vaikuttaa määräaikaisuuksiin. Yliopistoissa on otettu linja, että tällainen uramalli on käytössä. Muuten katsomme työtehtävän mukaan, onko työ luonteeltaan pysyvää. Jos määräaikaisuudelle ei ole perustetta, tietysti toimimme lain mukaan ja henkilöstö palkataan vakinaisiin työsuhteisiin, Partanen sanoo.

Aalto-yliopistossa määräaikaisten osuus on vielä korkeampi kuin LUT-yliopistossa. Henkilöstöjohtaja **Riitta Silvennoinen** kertoo, että Aallon määräaikaisista yli 80 prosenttia on väitöskirjatutkijoita ja postdoceja, joista huomattavan monet ovat ulkomaalaisia.

– Se on iso ylpeyden aihe, että niin monen on mahdollista tehdä väitöskirjaa päätoimisesti työsuhteessa. Meidän roolimme on kasvattaa huippututkijoita, ei pelkästään meille vaan maailmalle. Joka ikinen professori tietää, että hänellä on kasvatustehtävä. Postdoceja ei saa ottaa vain tekemään hommia, vaan huippututkimusta tekevään ryhmään oppimaan ja hankkimaan erityisosaamista, Silvennoinen sanoo.

Silvennoisen mukaan aiemmin henkilöstöä on ollut lyhyissäkin määräaikaisuuksissa ja ilman etenemisenäkymiä, mutta tästä on pyritty eroon suunnittelulla.

– Jonkin verran työntekijöitä tulee tekemään tietyn, erityisosaamista vaativan projektin, mutta projektityötä on vain reilut 100 Aallon 4 200 henkilötövuodesta. Yhtään apulaisprofessoria ei ole irrallisissa määräaikaisissa positioissa, vaan kaikki ovat professorien urapolulla. Jos palkkaamme apulaisprofessorin, teemme päätöksen investoinnista professuuriin.

URAMALLI EI TEHNYT URAA ENNUSTETTAVAKSI

Vaikka yliopistot puhuvat kauniisti professorin urapolusta, kaikki eivät polulla etene. Professoriliitto saa jonkin verran yhteydenottoja jäseniltään, jotka eivät ole edenneet vakinaistamispolulla ja joiden työsuhde on päättynyt. Todennäköisesti tulevana syksynä oikeuslaitos saa ratkaistavakseen tapauksen tai kaksi, joissa määräaikaisuuden perusteeksi on ilmoitettu tenure track, Professoriliiton toiminnanjohtaja Tarja Niemelä kertoo.

Neliportainen tutkijanuramalli ja professorien tenure track -vakinaistamispolku tulevatkin usein esiin joko selityksenä tai perusteena sille, että yliopistossa on niin paljon määräaikaisia. Vaikka yliopistomaailmassa on yleisenä käytäntönä se, että vakinaiseen

EEVA KUORIKOSKI
PROJEKTIPÄÄLLIKÖ, EXECUTIVE
EDUCATION -TIIMI, VAASAN YLIOPISTON
LEVÓN-INSTITUUTTI

"Vuoden määräaikaisuuteni jatkuu vuoden loppuun. Sitä ennen olin avoimen yliopiston puolella 1,5 vuotta. Muutin 1995 silloisen aviomiehen kotimaahan Dominikaaniseen tasavaltaan, jossa työskentelin liikunnanopettajana ja ammattikorkeakoulun liikuntaosaston johtajana. Tulin Suomeen vuonna 2016 ja ajattelin, etten 56-vuotiaana saa ikinä töitä.

Kun tulin valituksi projektikoordinaattoriksi kehittämään korkeakouluopiskelijoiden liikuntapalveluita, olin todella yllätynyt. Yliopistossa on korostettu sitä, että työkokemusta arvostetaan eikä iällä ole merkitystä.

Määräaikaisuudet ovat hankalia esimerkiksi perheellisille, mutta minulle on upeaa, että olen saanut aina töihin jatkoa. Olisi toki taloudellisesti turvatumppaa, jos minut vakinaistettaisiin. Olemme käynnistämässä urheilujohtamisen ja -markkinoinnin koulutusta, ja korona iski hirveän huonoon aikaan. Työmme riippuu siitä, miten paljon myymme koulutuksia."



MÄÄRÄAIKAISTEN OSUUS OPETTAJISTA JA TUTKIJOISTA VUONNA 2019 (ILMAN VÄITÖSKIRJATUTKIJOITA)

Aalto-yliopisto	74,6 %
Helsingin yliopisto	58,1 %
Itä-Suomen yliopisto	55,4 %
Jyväskylän yliopisto	52,2 %
Lapin yliopisto	41,0 %
LUT-yliopisto	64,1 %
Oulun yliopisto	63,7 %
Svenska handelshögskolan	36,4 %
Taideyliopisto	59,9 %
Tampereen yliopisto	61,7 %
Turun yliopisto	59,3 %
Vaasan yliopisto	54,9 %
Åbo Akademi	48,6 %
Yhteensä	60,0 %

LÄHDE: SIVISTA / EK:N PALKKATIEDUSTELUT,
YPJ:N PIIRISSÄ OLEVAT

työhön edetään määräaikaisuuksien kautta, Suomen työopimuslaki ei tunnista uramallia tai -polkua määräaikaisuuden perusteena.

Neliportainen tutkijanuramalli on tapa luokitella yliopiston henkilöstöä, mutta se nähdään joskus kuvauksena siitä, miten akateemisen uran ”pitäisi” taiton tarkoitus edetä. Vuonna 2016 julkaistu arviointihanke kertoo, että tutkijanuramalli ei ole tehnyt akateemista uraa ennustettavammaksi.

Malli on useissa yliopistoissa toiminut ennen kaikkea henkilöstöhallinnon ja tilastoinnin apuna ja selkeyttänyt nimikkeitä. Se on kuitenkin luonut myös aiheuttomia odotuksia siitä, että se olisi uralla etenemisen väline tai jonkinlainen lupaus siitä, että määräaikaisista tehtävistä ajan myötä koittaa vakinaistaminen.

Uralla eteneminen etenkin ensimmäisellä ja toisella portaalla on hyvin kilpailtua ja epävarmaa. Arviointihankkeen mukaan malli on käytännössä luonut myös toisen portaan eli postdoc-vaiheen tehtävistä ”pätevöitymistehtäviä” eli jatkokoulutusta jatkokoulutuksen perään. Lisäksi tutkijanuramalli kuten myös vakinaistamismenettely koskettavat vain osaa koko akateemisesta henkilöstöstä. Moni projektitoita ja sijaisuuksia painava ei pysty sijoittamaan omaa uraansa mihinkään malliin.

TYÖNANTAJA KARTOITTAO ONGELMIA

Rekrytoinneissa voi olla eroja myös yliopiston sisällä. Esimerkiksi Itä-Suomen yliopiston johto on viime aikoina kiinnittänyt huomiota siihen, että eri yksiköissä on suurta vaihtelua määräaikaisten osuuksissa.

Henkilöstöjohtaja **Jouni Kekäle** kertoo, että erot ovat aika merkittäviä ja niiden perimmäiset syyt ovat vielä selvittämättä.

– Tässä voi olla kulttuurieroja, mutta meillä on tämä analyysi vielä kesken. Aiomme katsoa kokonaisuutta johtoryhmässä ja palata laitosten suuntaan. Varmasti tässä on terävöittämisen paikka ja pelisääntöjä on syytä selkeyttää, Kekäle sanoo.

Itä-Suomen yliopistossa opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 65 prosenttia on määräaikaisia, kaikesta henkilöstöstä vähän alle puolet. Määräaikaisten osuus on hieman pienempi kuin kaikissa yliopistoissa keskimäärin, mutta osuus on noussut loivasti 2010-luvun alusta. Kekäleen mukaan täydentävällä rahoituksella on selkeästi vaikutusta määräaikaisuuksiin.

– Jos rahoitus on määräaikaista hankerahoitusta, ei siitä pysyvää tehtävää oikein saa. Rahoitus ei itsessään ole määräaikaisuuden peruste, mutta kilpailtu rahoitus ruokkii sitä, että tehtävät ovat määräaikaisia hanketoita, Kekäle sanoo.

Kekäle mainitsee, että yliopistossa on melko yleistä, että väitöskirjantekijät jättävät välillä väitöstyön kesken, tekevät muuta projektityötä ja palaavat sitten väitöskirjan pariin. Tämä ei vaikuta määräaikaisten osuuteen, mutta tämän vuoksi nuorten tutkijoiden työurat näyttävät entistä silppuisempina.

OMIA OIKEUKSIA KANNATTAA VAATIA

Jos kokee tulleen rokotetuksi määräaikaisuuksissa, ensimmäinen askel on mennä esihenkilön luo ja pyytää vakinaistamista. Tieteentekijöiden lakimies Salla Viitanen arvelee, että monet yliopiston työntekijät ovat varovaisia ja kokevat, etteivät voi vaatia oikeuksiaan tai ura loppuu. Hän haluaa hälventää pelkoja.

Osa määräaikaisuuksien ketjutuksista ratkeaa luottamusmiehen avulla työpaikalla, osa liiton tuella ja osa menee oikeuteen asti. Jos on sinnitellyt ketjutetuilla sopimuksilla, on hyvinkin mahdollista, että työopimus katsotaan lain silmissä toistaiseksi voimassaolevaksi. Jo se riittää, että työsuhteiden ketjussa on yksikin sopimus, jolle ei ole perustetta. Tällöin työsuhdetta voidaan pitää toistaiseksi voimassaolevana tästä sopimuksesta alkaen.

– Asioita voi viedä eteenpäin. Työsuhteita on saatava vakinaistettua, tai työntekijä on saanut korvauksen, joka ei ole aivan pieni, Viitanen rohkaisee. •

Taideyliopiston professorit riitauttivat määräaikaisuutensa

Uuden vakinaistamispolun on tarkoitus selkeyttää tilannetta, mutta monet professorit kokevat kriteerit epäselviksi tai epäreiluiksi.

Vaikka professorit ovat yliopistoissa pääasiassa vakinaisia, räikeä poikkeus on Taideyliopisto. Siellä 65 prosenttia professoreista oli viime syksyn tilaston mukaan määräaikaisissa työsuhteissa.

Taidealalla on pitkä perinne professorien vaihtuvuudessa, ja lisäksi Taideyliopiston sisällä professorit ovat eriarvoisessa asemassa. Tilanne periytyy ajalta ennen kuin kolme akatemiaa yhdistyivät Taideyliopistoksi vuonna 2013. Sibelius-Akatemiassa enemmistö professoreista on vakinaisia, mutta Teatterikorkeakoulussa ja Kuvataideakatemiassa joka ikinen on ollut määräaikainen tähän vuoteen asti. Yliopisto on perustellut määräaikaisuuksia muun muassa ”alalle ominaisella uusiutumisen tarpeella”.

Nyt professoreille on laadittu vakinaistamispolku, mutta vasta neljä nykyisistä määräaikaisista on vakinaistettu. Tähän mennessä tarkastelluista 18 tehtäväs-tä vakinaistamispolulle sijoitettiin 11, joista 4 täytettiin kutsumenettelyllä ja loput 7 laitettiin avoimeen hakuun.

– Se ottaa muutaman vuoden, mutta viiden vuoden päästä tilanne on merkittävästi muuttunut. Keskustelua henkilöstöpolitiikan yhtenäistämisestä on käyty Taideyliopiston alusta lähtien, ja varmasti eriarvoisuutta on koettu, sanoo Taideyliopiston rehtori **Jari Perkiömäki**.

Perkiömäki sanoo, että myös lehtoreille on nyt urapolku, ja heitä on vakinaistettu jo enemmän.

Jotkut professorit ovat kokeneet urapolkuun pääsyn kriteerit epäselviksi tai epäreiluiksi. Kolme professoria sai tarpeekseen ja vei tapauksensa liiton tuella työtuomioistuimeen. Työtuomioistuin ratkaisee maraskuussa, onko työsuhteet katsottava vakinaisiksi vai määräaikaisiksi. Perkiömäen mukaan Taideyliopisto arvioi tilannetta sen jälkeen, kun työtuomiois-

tuin on tehnyt päätöksen.

– Etukäteen on turha spekuloida, hän kommentoi.

Kuvataideakatemian taidehistorian ja -teorian professori **Anita Seppä** on yksi professoreista, jotka ovat riitauttaneet määräaikaisuutensa. Pian päättyvä työ sopimus on hänen urallaan pisin: viisi vuotta. Hän on hoi-
tanut vuodesta 2004 kolme eri taidealan professuuria noin kymmenellä määräaikaisella työ sopimuksella.

– Miesvoittoisessa Sibelius-Akatemiassa ylivoimaisesti suurin osa professoreista on jatkuvissa työ-

”Täällä halutaan pitää kiinni 70-luvun taidekouluperinteestä, jossa porukka vaihtuu koko ajan, enkä todellakaan ymmärrä miksi.”

PROFESSORI ANITA SEPPÄ

suhteissa. Naisvaltaisella kuvataidealalla ei ole ollut yhtään vakinaista professoria koko Taideyliopiston aikana, ja urapolkujärjestelmän myötä vain yksi ollaan tällä hetkellä vakinaistamassa. Täällä halutaan pitää kiinni 70-luvun taidekouluperinteestä, jossa porukka vaihtuu koko ajan, enkä todellakaan ymmärrä miksi, Seppä kritisoi.

Taideyliopisto on vakinaistamispyrkimyksistä huolimatta määritellyt monet professuurit vaihtuva-alaisiksi, määräaikaisiksi tehtäviksi. Se on perustellut tätä tarpeella varmistaa taiteenalojen uusiutuminen. Sepän mielestä jaottelu määräaikaisiin tehtäviin on mielivaltaisen ja pakottaa huomattavan osan professoreista tunkaan prekaariasemaan. Sepän edustama taidehistoria ja -teoria on ”vaihtuva-alainen” tehtävä, eikä Seppä ole saanut perusteluja.

Rehtori Perkiömäen mukaan tehtävän vaihtuva-

alaisuus arvioidaan jokaisen akatemian johtokunnassa. Alle puolet professuureista nimetään vaihtuva-alaisiksi. Vaihtuva-alaiset tehtävät ovat jatkossa lyhytkestoisia ja osittain osa-aikaisia. Niiden kesto voi olla parista kuukaudesta viiteen vuoteen.

— On vaikea nähdä, mikä on johdon ajatus akateemisista tavoitteista ja kansainvälisesti houkuttelevasta laadusta, jos se ei sitoudu omaan akateemiseen henkilökuntaansa, Seppä sanoo.

Tanssipedagogiikan professori Eeva Anttila toimii sekä ay-aktiivina Professoriliiton Taideyliopiston osastossa että yliopiston hallituksessa. Hän on ollut pitkään mukana ajamassa yliopiston vakinaistamisprosessia. Hänen mukaansa se on askel tasarvoisempaan suuntaan, mutta epätietoisuutta on ollut siitä, millä perusteella tehdään valintoja urapolkuun pääsystä. Anttila on itse ensi kertaa vakinaisessa työsuhteessa tämän vuoden elokuusta lähtien, pian kuusikymppisenä.

— Taidealalla määräaikaisuuksia on perusteltu taiteellisella uudistumisella ja henkilökohtaisella kehittyemisellä. Toisaalta ei ole haluttu sitoa yliopiston resursseja tiettyyn alaan, vaan on haluttu pitää jousto, kun tulee uusia taidemuotoja ja nousevia aloja.

Anttilan mukaan nämä perusteet eivät ole pitäviä. Hänen mukaansa nouseviin aloihin voi hyvin vastata esimerkiksi vierailijaprofessuureilla. Myöskään henkilökohtainen kehittyminen ei ole pitävä peruste määräaikaisuuksille. Vaikka taiteellinen työskentely usein tapahtuu yliopiston ulkopuolella, vakinainen professuuri ei estä taiteilijana kehittymistä, varsinkaan jos taiteelliselle työskentelylle on riittävästi työaika.

— Taidealoilla taiteellinen toiminta voidaan täysin rinnastaa tieteelliseen tutkimukseen. Ei ole mahdollista olla professori taidealalla, jos ei ole ajan tasalla omasta alastaan. Opetustyössä joutuu koko ajan koettelemaan omaa taiteilijuuttaan. •

TERHI HAUTAMÄKI

MITEN OTAN MÄÄRÄAIKAISUUTENI PUHEEKSI TYÖPAIKALLANI?

Työsuhteen määräaikaisuus on samanlainen työehtosopimuksen piiriin kuuluva asia kuin vaikka palkka tai työtehtävät ja työntekopaikka. Yliopistolaiset eivät kuitenkaan nosta määräaikaisuuteen liittyviä epäkohtia samalla tavalla esille kuin palkkaa tai työtehtäviä käsitteleviä kysymyksiä.

— Asiasta ei pitäisi tehdä mörköä vaan ajatella sitä yhtenä työsuhteen ehtona kaikkien muiden joukossa. Yliopistossa työskentelevien ihmisten on tärkeää ymmärtää, että heitä koskeva työlain säädäntö on ihan sama kuin yrityksissäkin. He eivät ole yhtään huonommassa asemassa, eikä yliopisto ole tässä suhteessa mikään poikkeus. Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn neuvottelupäällikkö **Katja Aho** sanoo.

Joskus ihmisiä pelottaa läheisen esihenkilön reaktio, joskus työsuhteen tulevaisuus, joskus asian riitauttamisesta aiheutuvat kulut. Pelkoja ei voi sanoa täysin perusteettomiksi, mutta yleensä riski on paljon pienempi kuin työntekijä pelkää. Ensinnäkin asiaa ei tarvitse ottaa puheeksi poteroista, konfliktia odottaen, Aho sanoo.

— Asian voi esittää niinkin, että viihdyn työssäni ja haluan olla täällä jatkossakin, ja siksi haluan selvittää työsuhdettani.

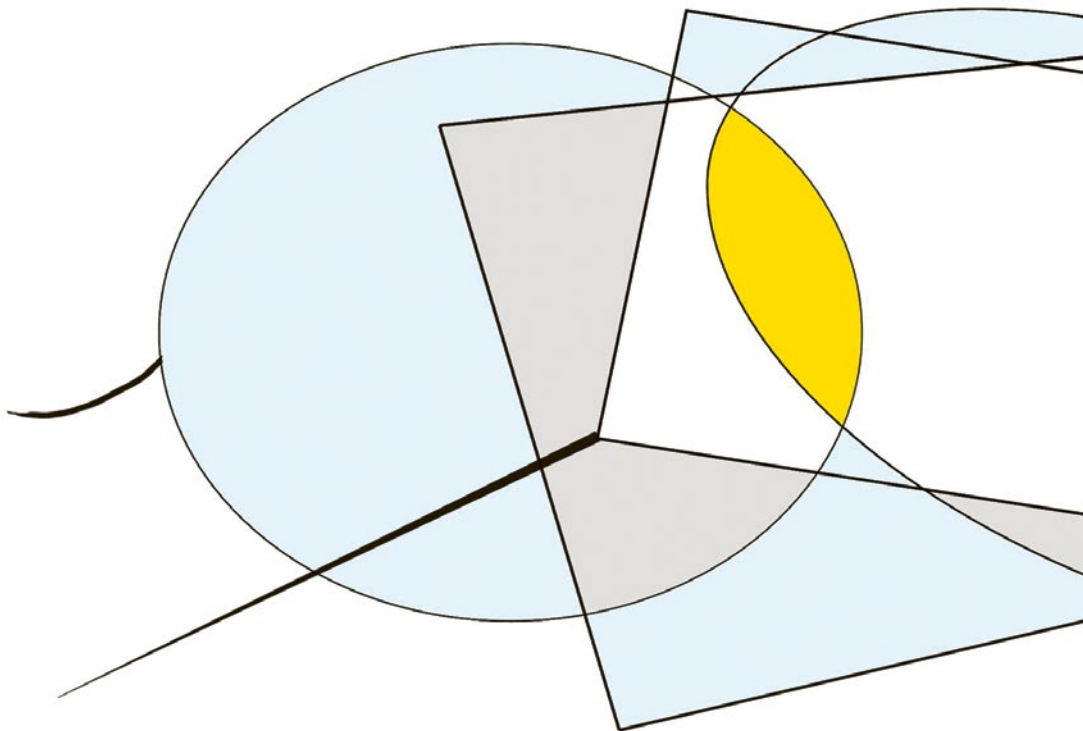
Ahon mukaan yliopistojen johto haluaa hoitaa henkilöstöasiat kunnialla ja ongelmat saattavat johtua yksinkertaisesti tiedonpuutteesta laitoksessa, yksikössä tai tutkimusryhmässä. Usein asiat selviävät neuvottelemalla – tällaiset tapaukset eivät vain tule julkisuuteen.

Aina asia ei hoidu näin helposti. Silloin kannattaa olla ensimmäiseksi puheissa jukolaiseen luottamusmieheen. Hän osaa neuvoa ja arvioida tilannetta. Yleensä suositellaan käynnistämään TESin mukainen erimielisyyksien menettely, joka alkaa paikallisia neuvotteluilla ja jatkuu tarpeen mukaan liittotasolla. Prosessi voi kuulostaa raskaalta, mutta työntekijältä se ei vaadi Ahon mukaan muuta kuin keskustelua luottamusmiehen ja oman liiton edustajien kanssa. Yleensä asialle saadaan piste noin puolessa vuodessa. Erimielisyyksien menettely on työntekijälle aina maksuton.

Jos sopua ei löydy, ratkaisua voi hakea työtuomioistuimesta tai käräjäoikeudesta. Jos työntekijä hakee vain korvausta laittoman työsuhteen päättämisestä, silloin seuraava askel on käräjäoikeus. Sekä käräjäoikeudesta että työtuomioistuimesta voi aiheutua kustannuksia, ellei liitto päättäkään kaikkia kuluja. Yleensä liiton oikeusturvavakuutus kattaa kuluista ainakin osan.

Päätös jatkosta on aina työntekijän. Oman liiton asiantuntijat ovat kuitenkin aina mukana prosessin loppuun asti, ja työntekijä saa heiltä perustellun näkemyksen, miten asiassa kannattaa edetä. •

TUOMO TAMMINEN



Opetusmetodit

Monitieteisyydestä on puhuttu pitkään, mutta Suomen yliopistojen opetuksessa sitä hyödynnetään vielä verrattain vähän. Sosiaalityön yliopistonlehtori, dosentti Kaarina Mönkkönen kehittää moniammatillista yhteistyötä Itä-Suomen yliopistossa. Siitä hyötyvät kaikki: opiskelijat, opettajat, tutkijat ja työelämä.

TEKSTI **ANNE IGNATIUS**
KUVITUS **LAURI VOUTILAINEN**

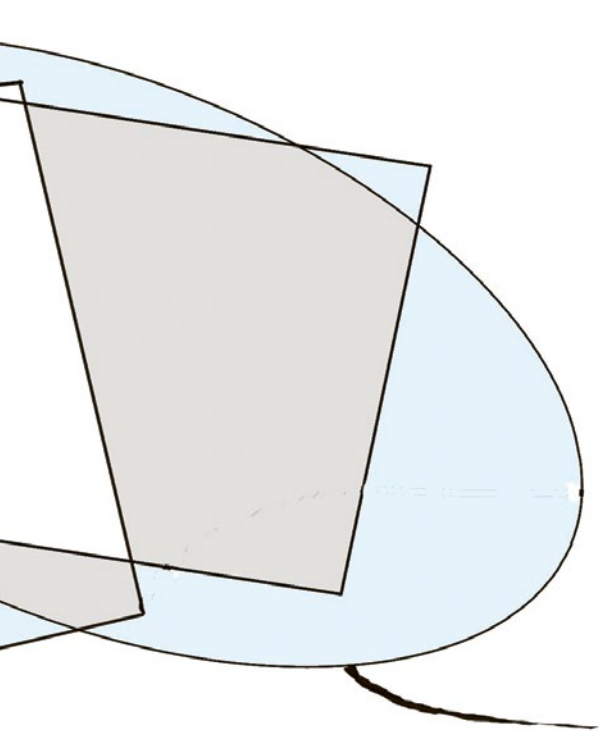
Syksyllä 2017 nelisensataa opiskelijaa seurasi näyteltyä tilannetta Itä-Suomen yliopiston luentosalissa. Vauvan vanhemmat löysivät lapsensa elottomana sängystä ja soittivat järkyttäneinä yleiseen hätänumeroon.

Ensihoitajat saapuivat ja alkoivat elvyttää lasta. He elvyttivät tavallista kauemmin, kuten lapsille tehdään, kunnes puhelimen päässä ollut lääkäri määräsi, että elvytys lopetetaan tuloksettomana.

Ensihoitajat irrottivat vauvan intubaatioputkesta ja antoivat tämän vanhempien syliin hyvästeltäväksi.

Pian paikalle tuli kaksi poliisia. He huomasivat heti virheen. Lasta ei missään nimessä olisi saanut irrottaa hoitolaitteista ennen kuin poliisi on käynyt paikalla.

— Tästä syntyi mielenkiintoista eettistä pohdintaa



Pienryhmäsimulaatio

- Soveltuu pienille, esimerkiksi 30 opiskelijan ryhmille.
- Simulaatiossa rakennetaan draamapedagogiikan keinoin jokin todenmukainen tilanne tai tarina, jonka opiskelijat näyttelevät.
- Esimerkiksi voidaan rakentaa tilanne, jossa 15-vuotias nuori, tämän äiti, opettaja ja sosiaalityöntekijä keskustelevat nuoren ongelmista ja niiden ratkaisuista.
- Draaman esittäjät voivat ottaa millaisen roolin haluavat. Esimerkiksi opettajaa näyttelevän ei tarvitse ottaa ihanteellisen opettajan roolia.
- Esityksen jälkeen koko ryhmä keskustelee tilanteesta. Työskentely on intensiivistä ja nostaa usein tunteita pintaan.

uusiksi

ja keskustelua, kertoo Itä-Suomen yliopiston sosiaalityön yliopistonlehtori, dosentti **Kaarina Mönkkönen**.

Hän oli yhdessä kollegoidensa kanssa järjestänyt tilanteen. Se kuului moniammatilliseen simulaatio-opetukseen ja oli osa eri oppiaineiden ja alojen yhteistyöprojektia. Tarkoitus oli kouluttaa eri alojen opiskelijoita ja ammattilaisia tekemään yhteistyötä perheen kriisitilanteessa.

Kätkytkuolemaa esittävässä kohtauksessa vanhempia esittivät ammattinäyttelijät.

Muut olivat ammattinsa oikeita edustajia. Heille simulaatio on täydennyskoulutusta, sillä eri alojen yhteistyötä kehitetään kaikilla aloilla.

SÄÄNTÖJEN TULKINTA NÄKYVÄKSI

Simulaation näytellyssä tilanteessa ensihoitajat toki tiesivät, että lasta ei olisi saanut vielä antaa vanhem-

mille. Hoitajien mielestä säännöstä piti kuitenkin voida joustaa kyseisessä tilanteessa. Eihän kukaan voisi olla niin kova, että ei antaisi vanhempien pidellä kuollutta lastaan.

Lääkäri ja poliisi olivat eri mieltä. Heille oli annettu eri ohjeet.

– Moniammatillisessa ja monitieteisessä yhteistyössä eettiset säännöt voivat mennä ristiin ja näyttää täysin erilaisilta, kun tilannetta katsotaan eri näkökulmista, Mönkkönen sanoo.

Juuri tässä piilee monitieteellisen opetuksen ydin. Eri ammattien ja tieteenalojen näkökulmia ei pysty tuomaan esiin ainakaan yhtä havainnollisesti, jos vain yhden oppiaineen asiantuntija kertoo oman alansa käytännöistä.

Mönkkönen on huomannut senkin, että kun simulaation jälkeen keskustellaan ja puretaan tilannet-

Suuryhmäsimulaatio

- Soveltuu suurille, satojen opiskelijoiden ryhmille.
- Simulaatiossa rakennetaan jokin todennukainen tilanne tai tarina. Teemaksi voidaan ottaa esimerkiksi jokin erialojen työtä yhdistävä ongelma, kuten perheväkivalta tai päihdeongelma.
- Näyttelijöiksi kutsutaan työssä olevia ammattilaisia, kuten ensihoitajia, poliiseja ja sosiaalityöntekijöitä. He toimivat tilanteessa kuten toimisivat oikeastikin, eli he eivät esitä mitään roolia.
- Ammattilaiset tuovat opiskelijoille tärkeää kokemuksen ääntä. Ammattilaisille kokemus on hyvää täydennyskoulutusta.
- Esityksen jälkeen koko ryhmä keskustele tilanteesta. Opiskelijan rooli on tässä passiivisempi kuin pienryhmäsimulaatiossa, mutta kokemukset myös suuryhmästä ovat positiivisia.



ta, keskustelijan taustalla ei ole merkitystä. Opiskelija ja 30 vuotta työtä tehnyt ammattilainen esittävät samanlaisia huomioita.

— Kun moniammatillisuutta harjoitellaan, ei olla kenenkään tontilla erikseen, vaan ennen kaikkea jaetulla alueella.

OMA VS MUIDEN TOTUUS

Kaarina Mönkkönen alkoi kehittää monitieteistä opetusta vuonna 2015 muutamien kollegoidensa, kuten tärkeän työparinsa, sosiaalityön yliopistonlehtori **Taru Kekonin**, kanssa. Itä-Suomen yliopiston strategiaa oli juuri uudistettu. Siinä painotettiin, että oppimista kehitetään aktiivisempaan ja monikanavaisempaan suuntaan.

Mönkköselle se sopi erinomaisesti. Hän on väitellyt sosiaalipsykologiasta, ja hän tutkii dialogista vuorovaikutusta ja moniammatillista yhteistyötä.

Monitieteisen opetuksen kehittämisen hän aloitti puhtaalta pöydältä. Mönkkönen oli vasta aloittanut

työt yliopistolla eikä tuntenut juuri kollegojaan varsinkaan muilta tieteenaloilta.

— Avasin puhelinluettelon ja lähetin sähköpostiviestin summamutikassa eri alojen opettajille. Kysyin, kiinnostaako heitä lähteä kehittämään uudenlaista opettamista.

Monilla tieteenaloilla oli samaan aikaan alettu virittää monitieteisempää opetusta, joten tarvetta oli ympäri yliopistoa.

Nykyään monitieteiseen opetukseen osallistuu opettajia ja tutkijoita lukuisilta tieteenaloilta, esimerkiksi lääketieteestä, hoitotieteestä, hammaslääketieteestä, oikeustieteestä, erityispedagogiikasta ja sosiaalipsykologiasta.

Ensimmäiset puoli vuotta meni perusymmärryksen rakentamiseen. Piti miettiä käsitteitä, kyseenalaistaa omaa ajattelua ja oppia ymmärtämään, että oma totuus on vain yksi totuuksista. Muiden alojen opettajat näkevät monet asiat eri valossa.

Mönkkönen ja hänen kollegansa kehittivät myös

opetusklinikan, jossa opiskelijat ohjaavat asiakkaita työparina. Työparin muodostavat sosiaalityön ja oikeustieteen opiskelija.

Oppia he hakivat Turun yliopistossa olevasta moniammatillisesta opetuslinikasta.

– Monitieteisyyttä käytettiin varmasti jo tuolloin osana opetusta muissakin yliopistoissa, mutta kokonaiset monitieteiset opintojaksot olivat uutta.

SATSAAMINEN TUO HYÖTYJÄ

Itä-Suomen yliopiston työntekijöiden asenteet ovat muuttuneet hurjasti niiden viiden vuoden aikana, joina Kaarina Mönkkönen on keskittynyt opetuksen uudistamiseen.

Varsinkin aluksi esihenkilöt pelkäsivät, että monitieteisen kurssin suunnitteluun menee liikaa aikaa ja työtunteja.

– Kun tavoitellaan tehokkuutta, voi olla vaikea perustella, miksi niin monen ihmisen pitää suunnitella samaa kurssia ja miksi opiskelijat tulee laittaa pienryhmiin massaluentojen sijaan.

Esihenkilöt ovat kuitenkin oppineet tunnistamaan, mitä hyötyä monitieteisestä opetuksesta on.

Ihannetapauksessa eri tieteenalat sulautuvat kurssin ajaksi yhteen ja kaikki oppivat uutta. Monitieteiset kurssit ovat synnyttäneet myös monitieteistä tutkimusta. Tutkijat tutkivat esimerkiksi sitä, miten eri alojen ihmiset tarkastelevat eettisiä kysymyksiä ja millaisia eroja asioiden tulkinnassa tulee esiin.

Lisäksi yhteiskunnan ja työelämän muutokset edellyttävät vahvoja yhteistyötaitoja. Esimerkiksi monet asiantuntijat, kuten lääkärit ja psykologit, eivät opi taitoja vain teoreettisesti opiskelemalla.

– Vuorovaikutustaitoja tarvitaan kaikilla aloilla. Jotkut tieteenalat tulevat mukaan hitaammin moniammatillisten yhteistyötaitojen systemaattiseen kehittämiseen, mutta kyllä kaikki tulevat.

Mönkkönen ja hänen kollegansa on palkittu kahdesti yliopiston Vuoden opetusteko –palkinnolla. Itä-Suomen yliopistoon on myös alettu rakentaa monitieteiseen simulaatio-opetukseen tarkoitettua tilaa. Aiemmin simulaatiot on järjestetty ammattikorkeakoulujen tiloissa tai tavallisissa luokkatiloissa. *Smart Simulab* valmistuu syksyllä 2020.

EI LAISKOILLE JA URAUTUNEILLE

Kaarina Mönkkönen suunnittelee yhtä lukuun ottamatta kaikki kurssinsa paitsi monitieteisiksi myös



JUKKA MÖNKKÖNEN

KAARINA MÖNKKÖSEN VINKIT MONITIEISEN KURSSIN SUUNNITTELUUN

1) ALOITA KÄSITTEISTÄ. Eri alat voivat ymmärtää saman käsitteen eri tavalla. On tärkeää, että puhutte samaa kieltä.

2) VARMISTA HYVISSÄ AJOIN, ETTÄ VASTUUOPETTAJIEN OPIAINEIDEN AIKATAULUT MENEVÄT YHTEEN. Kevään kurssin suunnittelu pitää aloittaa syksyllä.

3) SOPEUTTAKAA ERI TIETEENALOJEN TOIMINTAKULTTUURIT YHTEEN. Aluksi se voi luoda jännitteitä ja hämmennystä, mutta yhteinen sävel löytyy pian.

4) POHDI OMAA AMMATTI-IDENTITEETTIÄSI. Sinun pitää avartua ja kehittyä myös toisen tieteenalan suuntaan.

5) VARMISTA JOHDON TUKI. Suunnittelu vie aikaa etenkin aluksi.

6) LUOVU AJATUKSESTA, ETTÄ OPETTAJA ON AUKTORITEETTI. Opettaja on pikemminkin oppimisen valmentaja.

7) ÄLÄ PIDÄ MUSTASUKKAISESTI KIINNI KURSSISTASI. Kun opettajat opettavat ristiin toisten kursseilla, sekä opiskelijat että opettajat oppivat uutta.



Moniammatillinen opetusklินิกka

- Oppilaita ohjataan kahden tai kolmen hengen ryhmissä.
- Ryhmä tapaa esimerkiksi sosiaalityön oikean asiakkaan ja selvittää hänen kanssaan tämän tilannetta ja sitä, miten tilannetta voisi helpottaa.
- Ryhmä esittelee tilanteen sosiaalityön ja oikeustieteen opettajaparille, jotka ohjaavat opiskelijoita. Näin taataan, että asiakas saa oikeaa tietoa ja laadukasta palvelua. Kyse on siis ikään kuin työnohjauksesta.
- Opetus on intensiivistä.

monimuotoiseksi. Se tarkoittaa, että oppilaat eivät kyyhötä hiljaa muistiinpanojensa takana vaan osallistuvat aktiivisesti opetukseen.

– Tutkimukset osoittavat, että opiskelijat oppivat parhaiten, kun opetus on vuorovaikutteista. Yksisuuntainen opettaminen on ajan hukkaa.

Jos osallistujia on paljon, vaikka 80, Mönkkönen jakaa heidät kahteen. Nämä kaksi ryhmää hän jakaa vielä 5–7 hengen pienryhmiin.

Luentojen välissä opiskelijat työskentelevät verkossa. Videoalustuksia Mönkkönen pyytää myös kollegoiltaan, jotta opiskelija saa erilaisia näkökulmia.

Verkkoluennon etu on se, että opiskelija voi kuunnella sen missä ja milloin tahansa, vaikka iltalenkillä.

Kasvokkaisten luentojen aluksi Mönkkönen alustaa jostain aiheesta, minkä jälkeen opiskelijat pohivat aihetta ryhmissä. Kasvokkaisissa tapaamisissa käsitellään niitä asioita, jotka vaativat yhteistä ongelmanratkaisua ja keskustelua. Ryhmät tekevät myös esityksiä, esimerkiksi videoita tai kuunnelmia, ja esittävät ne koko porukalle.

– Näin opiskelijat oppivat työskentelemään ryhmissä ja osallistamaan yleisön. Kukaan toimii vuorolaan opettajan roolissa.

Tämä kaikki on tietysti paljon työläämpää kuin luentosarjan pitäminen.

– Pääsisin helpommalla, jos muuttaisin luennot takaisin massaluennoiksi. En kuitenkaan halua, sillä

opettaminen ja oppiminen ovat tällä tavoin vaikuttavampaa.

ASETEIDEN RAJAT YLITTYVÄT

Opetusmetodien muuttaminen on tehnyt Kaarina Mönkkösestä paremman lehtorin ja yliopistolaisen. Hän ymmärtää entistä paremmin esimerkiksi juriidikkaan ja lääketieteeseen liittyviä ilmiöitä ja osaa hyödyntää entistä paremmin muiden ammattilaisten osaamista. Mikä ehkä tärkeintä, hän on oppinut ylitämään rajoja. Sekä tieteenalojen rajoja mutta myös omien asenteidensa rajoja.

Myös opiskelijat ovat antaneet kursseista kiittävää palautetta. He kertovat, että heidän asenteensa ja ajatuksensa ovat muuttuneet, ja kehuvat sitä, että pääsevät kokeilemaan taitojaan käytännössä.

Mönkkösen mielestä oppilaiden tyytyväisyyttä ei kuitenkaan pidä miettiä liikaa.

– Tyytyväisyys on tietenkin tärkeää, mutta tärkeintä on se, mitä he oppivat.

Sen voi lukea opiskelijoiden tekemistä oppimispäiväkirjoista. Mönkkönen kokee onnistuneensa, kun vastauksista näkee, että opiskelijat ymmärtävät myös toisen tieteenalan logiikkaa. •

LUKUVINKKI: KAARINA MÖNKKÖNEN, TARU KEKONI & AINI PEHKONEN (TOIM.). MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ. VAIKUTTAVA VUOROVAIKUTUS SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA. (GAUDEAMUS 2019).

Luokkansa priimus.

Kannettavat Macit nyt opiskelijoille ja opettajille erityisalennuksella.



MacBook Air alk. 999 €

1Store Kauppakeskus Kamppi • Helsinki
1Store WTC • Aleksanterinkatu 17 • Helsinki
1Store Mall of Tripla 3. krs • Helsinki
1Store Hansakortteli • Yliopistonkatu 20 • Turku
☎ 010 230 7300 | www.1store.fi

1store



Premium
Reseller

Oman elämänsä projektijohtaja

Pienen tieteenalan edustaja jäi tiedekunnan profiloitumiskehityksessä syrjään ja vaille työsuhdetta. Tärkein kuitenkin jäi — palo liikennepsykologiaan. Sen ansiosta Igor Radun jaksaa byrokratian rattaissa myös itsenäisenä tutkijana.

Igor Radun oli pitänyt liikennepsykologian englanninkielisen kurssin tuntiopettajana jo kolmena lukuvuonna ja nauttinut siitä. Hän toivoi voivansa jatkaa opettamista, kun liikennepsykologian professori **Heikki Summala** jäi eläkkeelle vuoden 2016 lopussa. Radun oli tuolloin Helsingin yliopiston ainoa liikennepsykologian dosentti.

Hänellä oli kuitenkin työsopimus vain vuodeksi. Se oli liian lyhyt aika, jotta hän olisi saanut opetusvastuun kurssista. Radun tarjoutui opettamaan tärkeäksi kokemaansa liikennepsykologiaa opiskelijoille jopa ilmaiseksi, mutta tämäkään ei onnistunut.

Radun ei ole varma, miksi. Aiemmin hänelle oli kerrottu, että luentosalista maksetaan vuokraa yliopiston omistamalle kiinteistöyhtiölle ja pienen kurssin kustannusyhtösuhde olisi jäänyt liian pieneksi.

Radunia harmittaa kehityssuunta, jossa yliopiston tiloja vain hallinnoidaan. Hän soisi, että tiloja käytettäisiin mielekkäästi, ja mielekkäintä tilankäyttöä hänen mielestään olisi yliopiston päätehtävä eli opetus.

— Hallinto, alimmasta ylimpään vakanssiin,

muistuttaa, että yliopistossa niin lämmitys, vesi kuin vessapaperi maksavat. Ja minä vastaan kysymällä, että maksaako hallintoväkikin yliopiston vessapaperista, hän puuskahtaa.

Tällaisen kohtelun jälkeen itsenäinen tutkija tuntee herkästi olevansa yliopistolle pelkkä kuluerä.

Radun valmistui psykologian maisteriksi synnyinmaassaan Kroatiaassa. Budapestissä psykologian opiskelijakonferenssissa hän tapasi nykyisen vaimonsa. Kaksikko päätti asettua Suomeen, vaikka Radunilla oli Kroatiaassa yrityksen osakkuus.

Helsingin yliopiston tutkimusapulaisena Radun aloitti vuonna 2002, ja pari vuotta myöhemmin hän alkoi tehdä väitöskirjaa.

— Psykologia on dynaaminen tiede, mutta 2000-luvun alkuvuosina monia tutkijoita opettaminen ei juuri kiinnostanut. Tuolloin oli helppo päästä opettamaan.

Radun muistelee tuota aikaa lämmöllä. Hän halusi sekä opettaa että tutkia liikennepsykologiaa, ja siihen





häntä kannustettiin. Hän tunsi, että yliopistossa arvostetaan aloitteellisuutta ja innostusta. Näitä ominaisuuksia hänellä riitti.

– Kun kävin 2010-luvun alussa Ruotsissa tekevässä post doc -tutkimusta, tulin Helsinkiin avuksi, kun psykologian laitokselta puuttui englanninkielistä opetusta. Nämä lyhyet Helsingin-vierailut käytiin opettamiseen yliopistossa, vaikka perheeni asui Helsingissä koko ajan, Radun muistelee.

Perhe veti Radunin lopulta takaisin Suomeen vuonna 2015, vaikka töitä olisi ollut Ruotsissakin. Psykologian opetusprofiili Helsingin yliopistossa oli tällä välin kuitenkin kaventunut hänen kannaltaan ongelmallisesti. Työsuhdetta ei ollut tarjolla, joten hänestä tuli itsenäinen tutkija – tai vaihtoehtoisesti ”yksinäinen tutkija”, sillä hänellä ei ole tutkimusryhmää. Apurahatutkijaksi hän ei itseään koe, vaikka rahoittaakin osan työnsä apurahoilla.

Radun kokee, että hänen työuransa saamaan käänteeseen vaikutti yliopistouudistus vuonna 2010. Päätösvaltaa siirtyi tuolloin yliopistojen sisällä pienistä laitoksista isoihin tiedekuntiin. Liikennepsykologian kaltaista pientä alaa edustavan tutkijan on vaikea saada ääntään kuuluviin.

– Kun tulin Suomeen noin 20 vuotta sitten, pienissä yksiköissä oli helppo vaikuttaa. Nyt kaikki on

keskitetty, hallinto ei tunne tutkijoita ja yliopistoja johdetaan kuin monikansallisia yhtiöitä.

Radunin mukaan yliopistoissa on kahden kastin tutkijoita: vakituksessa työsuhteessa ja ulkopuolisella rahoituksella toimivia. Kummatkin kamppailevat ulkopuolisesta rahoituksesta, mutta vakituksilla on sen lisäksi enemmän tai vähemmän vakaa perusrahoitus.

Radun kertoo tietävänsä monia, jotka ovat siirtyneet yliopistosta muihin töihin tai varhaiseläkkeelle, kun itsenäisen tutkijan työ osoittautui liian raskaaksi.

Itсенäiset ja apurahatutkijat ovat usein edullisia työntekijöitä. He hankkivat itse rahoituksensa ja maksavat siitä yliopistolle yleiskustannusosuu-den, jolla katetaan esimerkiksi tilakustannuksia. Yleiskustannukset tuottavat Radunin mukaan itsenäisille tutkijoille usein vaikeuksia.

– Alallani korkeimmat yleiskustannusosuudet ovat tilaustutkimuksissa, joita teettävät valtion organisaatiot, kuten Traficom. Tutkimussopimuksen hintakilpailussa isot yleiskustannukset vaikeuttavat pärjäämistäni konsulteille, Radun konkretisoi.

Itse hän kertoo maksaneensa viime vuosina yliopistolle yleiskustannuksia 5 000–10 000 euroa vuodessa. Vastineeksi hän on saanut työtilan avokonttorista 14 muun tutkijan kanssa.

– Akateeminen työ vaatii keskittymistä, joka ei

→ IGOR RADUN

Syntynyt Dubrovnikissa, Kroatiaassa.

Naimisissa, kolme lasta.

Filosofian tohtori (psykologia) 2009, Helsingin yliopisto.
Väitöskirja: *Fatigued driving: prevalence, risk factors and groups, and the law.*

Liikennepsykologian dosentti, Helsingin yliopiston lääketieteellinen tiedekunta, psykologian ja logopedian osasto 2015–

Post doc -tutkijana Tukholman yliopistossa (Stress Research Institute) 2013–2015 ja Göteborgissa Chalmersin teknillisessä korkeakoulussa 2011–2013.

Pelaa koripalloa 4. divisioonassa (Leppävaaran Pyrintö Fajjat) ja toimii lastensa koriskuskina.

Liikenneturvallisuusalan ansiomitali liikenne- ja viestintäministeriöltä 2019; H. J. Eysenck -muistorahaston palkinto 2017 ja 2019. (Radun on ylpeä näistä palkinnoista, vaikka häntä huolettaakin kasvava näyttö Eysenckin epäilyttävistä tutkimuskäytännöistä.)

”Väitöskirjatutkijatkaan, joihin yliopisto sitoutuu vuosikausiksi, eivät voi turvata minua, koska minulla ei ole pitkää työsuhdetta.”

minulta onnistu levottomassa ympäristössä. Niinpä teen yleensä työt kotonani, Radun sanoo.

Itsenäisen tutkijan perusongelma on se, miten taata tutkimusrahoituksen saumaton jatkuvuus. Jos tutkijaryhmän jäsen on jäämässä työttömäksi, ikään kuin hankkeiden väliin, hänelle usein järjestyy rahoitus jostakin toisesta ryhmän hankkeesta. Itsenäisellä tutkijalla ei yleensä ole tällaista turvaverkkoa.

Jatkuvuuden puute vaikeuttaa opettamisen lisäksi myös opiskelijoiden ohjaamista.

– Väitöskirjatutkijatkaan, joihin yliopisto sitoutuu vuosikausiksi, eivät voi turvata minua, koska minulla ei ole pitkää työsuhdetta. Ja jos en opeta, en voi helposti rekrytoida esimerkiksi gradua tekeviä opiskelijoita.

Radunin Suomen-vuosina yliopistot yksiköineen ovat alkaneet profiloitua kiristyvän kilpailun vuoksi. Jotkut tieteenalat voittavat, toiset häviävät.

Liikennepsykologian professuuri poistui Helsingin yliopistosta, kun Heikki Summala jäi eläkkeelle – yksi kansainvälisesti viitatuimmista liikennepsykologian tutkijoista muuten, Radun huomauttaa. Enää liikennepsykologiaa ei ole yliopiston opetussuunnitelmissa.

Radun hyväksyy profiloitumisen, sillä kaikkeen ei voi keskittyä. Tutkimuksen liiallista kapeutumista on hänen mielestään silti syytä varoa. Liikenne ja siihen liittyvät ilmiöt muuttuvat alati, ja jo viiden vuoden päähän on vaikea nähdä. Radun uskoo, että monet lääketieteen ja psykologian nykyopiskelijat kohtaavat liikenneasioita tulevaisuudessa töissään ja että he hyötyisivät liikennepsykologian osaamisesta.

– Pyöräilyyn kannustetaan, sähköpotkulaudat ovat täällä ja itseohjautuvat ajoneuvot ovat täällä pian. Ilmiöt muuttuvat, mutta eivät yksinkertaistu. Liikennepsykologia on tärkeää myös kansanterveydellisesti.

Liikennepsykologia alkoi Radunin mukaan kukoistaa Suomessa paljolti Urho Kekkosen vuonna 1973 pitämän uudenvuodenpuheen ansiosta. Suomen teille saatiin katonopeus, ja liikennekuolemien määrä romahti. 1970-luvun alussa liikenneonnettomuuksissa kuoli vuosittain yli tuhat ihmistä. Vuonna 2019 liikennekuolemia oli enää 205. Väkilukuun suhteutettuna lukema on silti edelleen selvästi korkeampi kuin esimerkiksi muissa Pohjoismaissa.

– Liikennepsykologian kutistaminen voi lähivuosina kääntää liikenneonnettomuuksien määrän nousuun, Radun varoittaa.

Hän kokee vaikeuksista huolimatta olevansa erityisen onnellinen, kun voi tutkia sitä, mitä pitää tärkeänä. Hän kehuu myös Helsingin yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan Medicum-yksikön johtajalta saamaansa tukea. Vielä onnellisempi hän olisi, jos yliopisto saisi lisää demokratiaa, kriittistä ajattelua ja tutkimusrahoitusta.

– Korona-aika korostaa tieteen merkitystä. Olen yleensä tiedeyhteisön jäsen, vaikka itsenäiseltä tutkijalta vaaditaan rakkautta alaan erityisen paljon.

Radun pitää velvollisuutenaan osallistua myös yhteiskunnalliseen keskusteluun. Hän kommentoi Twitter-tilillään ahkerasti julkisuudessa havaitsemiaan liikennealan väärinkäsityksiä. Erityisesti hän haluaa vähentää pyöräilijöiden ja autoilijoiden keskinäistä vihanpitoa.

– Yhteiskuntaan – myös liikenteeseen – tarvitaan empatiaa.●

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



Henkivakuutus kertoo, että rakastat

Henkivakuutus kertoo, että pidät kädestä kiinni – aina.
Laske yllättävän edullinen hinta järjestöjäsenen
henkivakuutukselle verkossa vaikka heti.

if.fi/henkivakuutus

Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.



QUOTES

“This is EXACTLY the wrong time in modern history to try to become a professor. We have colossal oversupply of educated labor, trying desperately to differentiate themselves into a system which rewards uniformity, lack of risk, box-ticking, and over-publication. If ‘he who fills out the most applications wins’, then your game is dented.”

JAMES HEATHERS, MEDIUM.COM, JUNE 20.

“Just as lab scientists are not allowed to handle dangerous substances without safety training, researchers should not be allowed anywhere near a P value or similar measure of statistical probability until they have demonstrated that they understand what it means.”

DOROTHY BISHOP, EXPERIMENTAL PSYCHOLOGIST
AT THE UNIVERSITY OF OXFORD,
NATURE.COM, AUGUST 3.

“[M]any of the mental health challenges and stresses that impact a large percentage of doctoral students stem in part from the daunting nature of the big-book thesis. Making it more manageable, both in length and in thematic focus, would make PhD-level writing far less overwhelming, energizing and demoralising.”

NOAM SCHIMMEL, LECTURER IN INTERNATIONAL
AND AREA STUDIES,
TIMESHIGHEREDUCATION.COM, AUGUST 16.

LEADER

The Basics Remain



JOUNI KIVISTÖ-RAHNASTO
CHAIR, THE FINNISH UNION OF
UNIVERSITY PROFESSORS

A “black swan” is an exceptional event with remarkable consequences, one that is surprising, outside everything that people have experienced before and in hindsight seems obvious and possible. The concept was originally introduced by Lebanese-born economic thinker **Nassim Taleb** in his book *The Black Swan: The Impact of the Highly Improbable*.

The COVID-19 pandemic has been called a black swan. Taleb, however, does not accept this interpretation and says it is an ordinary “white swan”, a known phenomenon which was inevitable and highly probable. On the other hand, its characteristics greatly resemble different types of black swans described by the Norwegian professor **Terje Aven**. The first of these is a previously entirely unknown event that nobody could predict. The other one is a phenomenon known by some, but unknown to the parties concerned. The third describes a previously known phenomenon, the occurrence of which has been thought unlikely, and that nevertheless surprisingly happens.

Black swans change our ways of thinking radically, but their song carries the stability of the foundations of science. The first swan is telling of the need for wide-ranging basic research. The unknown needs to be examined widely, without limiting oneself to easily utilizable topics. Otherwise, we lie at the bottom of a well, staring at a small slice of the sky, unable to see alternatives, and are surprised by threats.

The second praises the benefits of multidisciplinary, the power of openness and the importance of public discussion. Everyone wins when professors, other teachers and researchers discuss new research results in public and in teaching. Science is a strong foundation for planning practical activities, and even though we follow the number of cases

“The COVID-19 crisis inspired a global collaboration that has led to a scientific renaissance -- and we must not revert to our old ways. Imagine the progress that could be made if the international research community worked together to develop treatments for cancer, heart disease, diabetes, Alzheimer’s and Parkinson’s. Climate change, educational equity and racial justice could all be studied through a more expansive

and inclusive lens.

Years from now, we will look back at this pandemic as a historic time of incredible challenges, disruption and anguish. But I hope we will also remember it as an inflection point -- the end of restricting knowledge to a privileged few and the dawn of a new era in scientific progress.”

JANET NAPOLITANO, PRESIDENT OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA SYSTEM,
INSIDEHIGHERED.COM, JULY 31.

“One thing I’ve learned as a scientist is that if you get something wrong, you need to admit it, learn from the experience, and move on. I was wrong.”

STEVEN SALZBERG, BLOOMBERG DISTINGUISHED PROFESSOR AT JOHNS HOPKINS UNIVERSITY, SUGGESTED IN AN OP-ED A FEW DAYS EARLIER THAT UNAPPROVED COVID-19 VACCINES COULD BE OFFERED TO A WIDER COMMUNITY OF VOLUNTEERS BEFORE PHASE-3 TESTING.
FORBES.COM, AUGUST 3.

from newspapers, some of us mourning our loved ones, the practical skills developed through knowledge save many people. Discussion does not need to be all about offering tools and supporting decision-making either. Culture and art belong in difficult times, too.

The third swan cautions against arrogance. As new knowledge accumulates, the self-correction of science recognizes as false that which yesterday was viewed as the truth. To our detriment, false knowledge also affects us through previous decisions, and new knowledge does not turn mistaken actions into right. A scientist’s responsibility reaches far, and this highlights the significance of good scientific practice.

On the other hand, vehement opinions do not care about self-correction, and in those circles academic credibility is knocked out already before the start of the match. Of course, we face the problem of credibility together with other institutions. Even the World Economic Forum consisting of international economic influencers did not see the seriousness and probability of a future pandemic in their crisis reports for over a decade. How easy it would be to gloat.

Finally, let’s talk constructively about money. In the upcoming days, the government will discuss the

budget. A positive thing is that in the proposition of the Ministry of Finance, the funding of the Academy of Finland has not been cut. The funding enables even research on COVID-19 topics without eating up the resources of other research.

The proposition for an additional tax deduction for companies on expenses related to research and innovation projects conducted with higher education institutions and research institutes is good. This would enable companies to activate their research collaboration and to prove the benefits of a possible extension of the deduction. I hope that in the government’s separate future investments, research and development work is viewed as central in constructing the future.

By contrast, the preparation of the EU research funding was a disappointment. The plans about increasing the funding that were on the table before have been reduced. Eyes are now on the EU Parliament, which has demanded changes to the results of the European Council’s marathon meeting. The result should be RDI funding that is more clearly geared towards the future.

COVID-19 is not the first or the last adversity faced by mankind. We can get through this too and on the stock market for solving global problems, science is still a good object of purchase. •

KNOW YOUR RIGHTS

TEXT **MIA WECKMAN**

DIRECTOR OF ADVOCACY, THE FINNISH UNION OF
UNIVERSITY RESEARCHERS AND TEACHERS

WORKING ON A FIXED-TERM CONTRACT AT THE UNIVERSITY? THE FINNISH EM- PLOYMENT CONTRACTS ACT STATES THAT AN EMPLOYMENT CONTRACT IS VALID INDEFINITELY UNLESS IT HAS, FOR A JUSTI- FIED REASON, BEEN MADE FOR A SPECIFIC FIXED TERM.

Contracts made for a fixed term on the employer's initiative without a justified reason shall be considered valid indefinitely. It is prohibited to use consecutive fixed-term contracts when the amount or total duration of fixed term contracts or the totality of such contracts indicates a permanent need of labour.

Keep in mind that there must be a legally justified reason for each and every one of your employment contracts.

What then is considered a legally justified reason for a fixed term contract? First, working as a substitute for an employee who is on a sick leave, parental leave and so on, is usually a legally justified reason. Second, the work the employee does may be of temporary nature, for example working on a PhD. A PhD work is not meant to last indefinitely, so therefore it is a basis for a fixed term contract.

Project work is a bit tricky, since it may or may not be a justified reason for a fixed term contract. If an employee is hired for one specific project due to their expertise that is only needed in this one project and the employment contract and the work duties are closely related to the duration of the project, then there may be a justified reason for a fixed term contract.

However, the way the universities typically organize their operation, which is usually through different projects that begin and end and where the employee does the same work for different projects that come and go, does not constitute a legally justi-

fied reason for a fixed term contract. Also, it is good to remember that outside funding, nor is the tenure track or the four stage career model or other universities' own career models are not a justified reasons for using fixed term contracts.

Yet approximately 70 percent of the teaching and research staff at the universities are working under fixed term employment contracts. Also the amount of the fixed-term contracts used with the administrative staff is very high. In comparison, in other sectors in Finland, the number of employees working on fixed-term contracts is around 20 percent. So there is still a long way for the universities to go to reach that.

What should you, a fixed term employee, then do, if you have been working for years at the university and still have not got a permanent contract? First, you should speak up and ask for a permanent contract from your employer. Second, you should contact your local shop steward (employees' rep) or your union lawyer and discuss the matter with them. We can help by assessing your situation and give our opinion whether there has been a justified reason for all the fixed term contracts or not. We can also help negotiate with the university to get you a permanent contract. In cases where there legally should have been a permanent contract and the contract is not renewed, we can often also help with negotiating a settlement. •

FOR MORE INFORMATION PLEASE VISIT
WWW.FINLEX.FI/FI/LAKI/KAANNOKSET/2001/EN20010055.PDF
AND TIETEENTEKIJAT.FI/EN/SUPPORT-OF-WORKING-LIFE/FIXED-TERM-EMPLOYMENT/



Pentti Pesonen

1931–2020

Yliopistonlehtori **Pentti Pesonen** kuoli 20.4. 2020 pitkäaikaiseen sairauteen 88 vuoden ikäisenä. Hän oli syntynyt Helsingissä 16. kesäkuuta 1931.

Valmistuttuaan ylioppilaaksi Jyväskylän lyseosta vuonna 1950 Pesonen alkoi opiskella Helsingin yliopistossa romaanista filologiaa sivuaineenaan mm. arabia. 1960-luvulla hän toimi Ranskan suurlähetystössä lehdistöavustajana ja kääntäjänä. Elämäntyönsä hän teki HY:n romaanisen filologian lehtorina vuosina 1966–1994. Vuosien kuluessa hänen opetustaan seurasi usea opiskelijasukupolvi; uransa loppupuolella Pesonen saattoikin todeta, että hänen silloisista, nuoremmista kollegoistaan lähes kaikki olivat olleet hänen oppilaitaan. Pesonen oli niitä opettajia, jotka opiskelijat muistavat vielä vuosien päästä: hän oli vaativa, mutta kannustava.

Yliopistoura oli kuitenkin vain yksi osa Pesosen lukuisista aktiiviteeteista. Ajantasaista ranska-suomi-sanakirjaa oli kaivattu pitkään, kun Pesosen teos ilmestyi vuonna 1978 Otavan kustantamana. Sille antoivat persoonallisen lisän teki-

jää erityisesti kiinnostavien alojen, kuten lääketieteen ja slangin, termit. Sanakirjan laajennettu ja uudistettu laitos, *Uusi ranskalais-suomalainen sanakirja* ilmestyi vuonna 2006 (Finn Lectura). Sen laatimissa oli korvaamattomana yhteistyökumppanina ja toisena tekijänä puoliso, maisteri **Pirkko Pesonen**. Aviopari jakoi tehtävän siten, että yhden nukkuessa toinen työsti sanakirjaa, joten hukka-aikaa ei ollut nimeksikään.

Yliopistonlehtoreiden elämään Pentti Pesonen vaikutti ratkaisevasti, kun 1960–70-lukujen taitteessa ehdotettiin lehtorien siirtämistä valtion virkamiehinä kokonaistyöaikaan. Järjestäytymättömillä lehtoreilla ei ollut edunvalvojia, joten HY:n lehtorit päättivät perustaa lehtoriyhdistyksen (HYL) ja valitsivat sen puheenjohtajaksi Pesosen. Kun sitten HYL liittyi Yliopistonlehtorien liittoon (YLL) ja sen kautta Akavaan, olivat neuvotteluyhteydet avautuneet. Pesonen toimi YLL:n puheenjohtajana vuosina 1976–1990 ja 1996 hänestä tuli sen kunniapuheenjohtaja.

Hän oli hyvä neuvottelija, rauhallinen, sitkeä ja tarvittaessa pe-

räänantamaton. Lisäksi hän havaitsi ajoissa merkkejä jäsenten tulevaisuuteen vaikuttavista muutoksista, ja hänellä oli rohkeutta esittää liiton hallitukselle tarvittavia vaikeitakin päätöksiä. Koska hän osasi perustella ehdotuksensa hyvin, hän sai useimmiten toteuttaa ne.

Erityisesti kieliaineissa yliopistonlehtorit ovat aina laatineet kirjallisia oppimateriaaleja. YLL:n puheenjohtajana Pesonen esitti vuonna 1985 oman kustantamon perustamista. Finn Lecturaksi nimetty yhtiö toimi alkuaikoina toimistotehtäviä lukuun ottamatta lähes yhden miehen voimin. Toimitusjohtaja Pesonen piti yllä yhteyksiä, hankki käsikirjoituksia ja neuvotteli sopimuksia. Toiminnan laajetessa yhtiöstä tuli laadukas pienkustantamo. Kustannusosakeyhtiö Otava osti sen osakekannan 2018. Pesosen työntäyteiseen elämäänsä kuului kuusilapsinen perhe, filateliaharrastus ja tietenkin koirat, jotka olivat lähes perheenjäsenen asemassa. •

JUHANI HENTTULA
ELINA SUOMELA-HÄRMÄ
SEIJA TIISALA

KIRJOITTAJAT OVAT PENTTI PESOSEN
OPPILAITA JA KOLLEGOITA.

Pitäisikö palkata parhaat epäonnistujat yliopistolle?

Tutkijan ammatti rakentuu epäonnistumisten ja onnistumisten varaan. Lähes viikoittain tutkija asettaa itsensä alttiiksi kritiikille ja pettyy säännöllisesti uravaiheesta riippumatta. Tästäkin huolimatta epäonnistumisista on vaikea puhua, erityisesti vanhempien kollegojen kanssa. Suomalaisiin yliopistoihin on pesiytynyt kulttuuri, jossa on vaikea kertoa epäonnistumisistaan. Monet tutkijat koettavat peitellä heikkouksiaan ja tietämättömyyttään. Näin halutaan edesauttaa muun muassa sitä, että pätkätöläisenä työpaikka olisi turvattu jatkossakin.

Käytännössä tutkija voi epäonnistua monella tavalla. Omat uudet ideat eivät saa vastakaikua, rahoituksen saaminen ei onnistu tai vakiintuneista tieteellisistä julkaisuista tulee kriittistä palautetta niihin jätetyistä artikkeleista.

Tutkimustyössä korostuu avoimen kritiikin kulttuuri, mikä voi varsinkin nuorelle tutkijalle tulla ylälätyksenä ja olla kuormittava tekijä. Jatkuvan kritiikin keskellä täydellisyyden, uusien projektien ja rahoituksen tavoittelun tiimellyksessä omien heikkouksien ilmaisusta tulee entistä hankalampaa.

Tilanne uhkaa monen tutkijan työhyvinvointia. Epäonnistuminen saatetaan assosoida huonoudeksi, ja yksilötasolla voidaan pelätä sen liittämistä ihmisen persoonaan ja olemukseen. Epäonnistumista pelkäävä ihminen saattaa myös jättää unelmoimatta ja sanoittamatta unelmiaan, mikä voi heijastua myös konkreettisesti saatavaan uratukeen.

Asia on ongelmallinen tiedeyhteisöjen uudistumisen kannalta. Korkeakouluissa, kuten monissa muissakin organisaatioissa, menestyminen on seurausta riskien ottamisesta ja kokeiluista. Uusi, mulistava läpimurto on ollut ehkä seurausta yrityksen ja erehdyksen kautta tapahtuneesta kehityksestä, jossa on ensiksi epäonnistuttu lukemattomia kertoja. Monet akateemisen läpimurron tehneet tutkijat kertovat

siitä, miten torjuvasti heidän ajatuksiinsa aluksi suhtauduttiin. Usein riskinottajilla on potentiaalia tehdä jotakin suurta. Yliopistojen kannattaisikin keskittyä palkkaamaan parhaat epäonnistujat.

Akateemisessa työssä epäonnistuminen on osa oppimista: tutkijat oppivat kriittisestä palautteesta. Yhteisössä on edellytyksiä oppia, kun peittelyn ja kätkemisen sijaan epäonnistumisetkin jaetaan yhteisesti. Moni varttuneempi tutkija on niin tottunut pettyjä ja epäonnistujia, ettei huomaa jakaa kokemuksiaan. Tästä huolimatta moni professorikin välttelee refereepalautteen avaamista tai pelkää tutkimushankkeen

”Yksilön epäonnistuminen akateemisessa työssä liittyy usein myös yhteisön heikkouksiin kuten riittämättömään tukeen, epäonnistuneeseen rekrytointiin tai liialliseen kuormitukseen.”

tai opetuksen saamaa palautetta. Moni uusi idea epäonnistuu.

Epäonnistumisen pelko liittyy yliopistoissa moniin toimintakulttuurisiin tekijöihin, jopa johtamiskäytäntöihin. Toimintaa mitataan lähes pelkästään lyhytaikaisten onnistumisten kautta, kuten kerättyinä rahoituseuroina tai vuosittain julkaistuina artikkeleina. Jos johtaminen rakentuu vahvojen hierarkioiden, tulosvaatimusten ja epäterveen vuorovaikutuksen varaan, ei jää tilaa epäonnistumisille. Tämä puolestaan voi pohjautua syvälle akateemiseen maailmaan juurtuneisiin valtarakenteisiin ja kulttuuriin.

Akateeminen johtajakin voi päästää itsensä helpommalla, kun hänen tarvitsee keskustella vain



PROFESSORILIITTO
PROFESSORSFÖRBUNDET
FINNISH UNION OF UNIVERSITY PROFESSORS

Professoriliiton varsinainen kokous 9.10.2020

Kaikille jäsenille avoin, joka toinen vuosi järjestettävä liiton varsinainen kokous pidetään **perjantaina 9.10. klo 10.00.**

Kokous järjestetään Teams-etäkokouksena. Jäsenille lähetetään kutsun yhteydessä linkki kokoukseen.

Kokouksessa valitaan valtuusto vuosiksi 2021–2022 sekä käsitellään liiton vuosikertomukset. Lisäksi kokouksessa saadaan ajankohtainen katsaus tiede- ja yliopistopolitiikasta sekä liiton toiminnasta.

Kokouksen alussa Rokote-tutkimuskeskuksen johtaja, professori Mika Rämet kertoo ajankohtaista koronavirusrokotteen kehittämisestä.

www.professoriliitto.fi

myönteisistä asioista eikä meidän kaikkien identiteettiin vaikuttavasta epäonnistumisesta. Johtajan tai tiimin vetäjän voi olla vaikea kohdata sitä tosiasiaa, että yksilön epäonnistuminen akateemisessa työssä liittyy usein myös yhteisön heikkouksiin kuten riittämättömään tukeen, epäonnistuneeseen rekrytointiin tai liialliseen kuormitukseen. Kaikista näistä asioista voitaisiin oppia.

Epäonnistumisen pelko voi olla osin jopa eri sukupolvien arvoihin liittyvä asia. Esimerkiksi viimeaikaisessa julkisessa keskustelussa on nostettu esiin, kuinka vaikea millenniaalien, eli 1970-luvun jälkeen syntyneiden, on hyväksyä epäonnistumistaan. Työyhteisöissä ja johtamistehtävissä saattaa olla tarpeellista huomioida sukupolvien välisiä eroja epäonnistumisten kokemuksissa. Niitä tarkastellessa on hyvä ymmärtää erilaisten kasvuympäristöjen, sosiaalisten normien ja muuttuvan työelämän vaikutus.

Yliopistojen tulisi luoda olosuhteet, joissa epäonnistumista ei tarvitsisi pitää häpeänä. Työyhteisön psykologisella turvallisuudella on merkittävä rooli siinä, uskaltaako ihminen näyttää omat heikkoutensa. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan jaettua uskoa siihen, että tiimi on turvallinen ympäristö ihmisten väliseen riskinottoon. Muutoin pelko ajaa pahimmillaan välttelemään uusiin haasteisiin tarttumista.

Tarvitsemme epäonnistumisen uudelleen määrittelyä ja parhaiden epäonnistujien löytämistä yliopistoille. Epäonnistumisen myöntäminen osoittaa rohkeutta. Työelämässä tarvitsemme herkkyyttä tunnistaa uusia mahdollisuuksia, vaikka niihin tarttuminen voikin johtaa epäonnistumiseen. Usein näiden yritysten kautta löydämme jotain uutta.

Meidän ei kuitenkaan tulisi puhua vain rohkeudesta ilmaista epäonnistumiset vaan etsiä arjessamme keinoja normalisoida heikkouksia, pettymyksiä ja epäonnistumisia niin, ettei niiden ilmaisemiseen tarvitsisi enää olla rohkeaa. Epäonnistutaan yhdessä. •

**EMMI KOSKIMIES
JARI STENVALL
ELIAS PEKKOLA**



Välvirronen, Esa & Ekholm, Kai (toim.):
Tieteen vapaus & tutkijan sananvapaus.
 Vastapaino 2020. 360 s.

Tiede elää vapaudesta – myös yliopiston sisällä

Kaikki tietävät, että kautta historian tieteen vapautta on kontrolloitu ja tutkijat ovat joutuneet vaarantamaan jopa henkensä to tuutta puolustaessaan. Tunnetuin esimerkki lienee Galilei, mutta vielä 1800-luvulla tieteen jo löytäytensä läpi esimerkiksi Darwin joutui pilkan kohteeksi.

Monille voi tulla yllätyksenä, että vieläkin, tieteen pahimman vihollisen ja vainoojan kristinuskon jo hävittyä taistelun, tiedettä ja tutkijoita rajoitetaan ja kontrolloidaan – ehkä vielä enemmän ja useammilta tahoilta kuin koskaan.

Esa Välvirronen ja Kai Ekholm min toimittamassa *Tieteen vapaus & tutkijan sananvapaus* –kirjassa kartoitetaan tarkoin tieteen vapauden uhat poliittisesta ja taloudellisesta eliitistä sosiaalisen median häiriköihin – unohtamatta yliopistoja ja tiedeyhteisöä itseään, joihin tunkeutunut armoton kilpailu rahoituksesta ylläyttää tutkijoita teilaamaan myös toisiaan ja sensuroimaan itseään.

Kirjassa erotetaan toisistaan suora ja näkyvä vapauden rajoittaminen sekä epäsuora ja huomaamaton kontrolli. Suora haukkuminen ja uhkailu ovat näkyvyydessään vähemmän petollisia, mutta synnyttävät tai ajavat tutkijoita itesensuuriin. Tiettyjä aiheita, etenkin ideologisesti, yhteiskunnallisesti ja poliittisesti polttavia kysymyksiä, ei uskalleta tutkia, ja näin tärkeät aiheet väistyvät harmittomampien ja hyväksyttävämpien tieltä.

Traagisinta on se, että sosiaalisessa mediassa eivät riehui ainoastaan tavalliset kansalaiset, vaan eritoten Facebookissa monet emeritusprofessorit käyttävät arvovaltaansa tieteellisten argumenttien sijaan nuorten tutkijanalkujen mollaamiseen.

Vihapuhe myös helposti traumatisoi, ja kirjassa kerrotaan miten valmistautua, asennoitua ja toimia, kun joutuu aggressiivisten hyökkäysten kohteeksi. Perussääntö on, että ei vastaa samalla mitalla vaan pitää pään kylmänä. Ja tietysti tulee kertoa asiasta kollegoille; tiedeyhteisön tuki on tärkeää.

Vaarallisin tutkimisen ja sanomisen rajoittaja nykyään on

tieteenkin talous, etenkin vuonna 2010 voimaan tulleen uuden yliopistolain myötä. Rahoittajat määräävät usein tutkimusaiheet ja voivat puuttua myös tuloksiin, jolleivät ne satu miellyttämään. Kirjassa viitataan monta kertaa vuonna 2016 VTT:n tutkimusvilpin paljastaneisiin ja potkut saaneisiin tutkijoihin. VTT kuuluu yritysmaailmasta toimintatapoja omaksuneiden tutkimuskeskusten karkikaartiin.

Yliopiston sisällä erilaisten koulukuntien edustajat puhuvat toistensa ohi ja mollaavat toisiaan. Myös uudet paradigmat torjutaan näennäisillä argumenteilla, esimerkiksi hylkäämällä väitöskirja vetoamalla sen kehnoon kieliasuun. Kirjassa käydäänkin 1800-luvulta alkaen läpi hylätyjen väitöskirjojen historiaa, josta yhtenä esimerkkinä on paljon kohua synnyttäneen Riitta Nelimarkan runollisia sävyjä omanneen väitöskirjan hylkääminen.

Tieteen vapaus & tutkijan sananvapaus on monipuolinen ja tieteellisen puolueeton tutkimuksen ja sananvapauden kartoittamisessa. Vaikeaa aihetta on tutkittu varsin vähän, ja sen takia kirjaan on valittu eri aloja edustavan, ja kannanotoissaan välillä keskenään ristiriitaisenkin, tutkijakaartin lisäksi henkilökohtaisempia puheenvuoroja, etenkin vainon kohteeksi joutuneilta. •

PEKKA WAHLSTEDT



Tarmo Lemola: **Kohti uutta tutkimus- ja innovaatiopolitiikkaa.** Suomen tiede-, teknologia- ja innovaatiopolitiikan kehityskaari 1960-luvulta 2020-luvulle. Vastapaino 2020.

Ei innovaatioita ilman valtion tukea

Kirjan otsikossa viitataan tiedepolitiikkaan, teknologiapolitiikkaan ja innovaatiopolitiikkaan, ja moni lukija saattaa laskea käsittään kirjan, jonka nimikin on niin monimutkainen ja kapulakielinen.

Onneksi **Tarmo Lemola** selvittää heti alkusanoissa asiaa. Kaikissa näissä politiikoissa on valtiolla ollut tärkeä rooli. Ja niin on myös koko kirjassa, vaikka monesti valtiota pidetään byrokraattisena innovatiivisuuden ja kehityksen esteenä.

Lemola on itse osallistunut

kaikkiin *Kohti uutta tutkimus- ja innovaatiopolitiikkaa* -kirjassa käsiteltyihin hankkeisiin tutkijana, suunnittelijana, valmistelijana, toimeenpanijana tai havainnoitsijana. Teos perustuu tekijän omien kokemusten ja aiemman tuotannon ohella mittavaan viralliseen ja epäviralliseen aineistoon. Vastavaanlaista sisäpiiriläisen tarinaa suomalaisesta tiede-, teknologia- ja innovaatiopolitiikasta ei ole aiemmin kirjoitettu.

Vuonna 2014 Lemola promovoitiin Tampereen yliopiston kunniatohtoriksi ansioistaan teknologian ja innovaatioiden tutkimuksen edistäjänä. Yksi syy kirjan tekemiselle on, että pitkälle kehityskaarelle on pantu, jos ei nyt pistettä niin ainakin jarrua 2000-luvulla.

Vuoden 2008 finanssikriisi, Nokian romahtaminen, hallitusten muutenkin penseä suhtautuminen koulutukseen, tutkimukseen ja innovoimiseen yleensä sekä tiede- ja teknologiapolitiikan itsetyytyväinen asenne saivat aikaan sen, että koulutus- ja tutkimusmäärärahoista leikattiin teknologiavetoista talouskehityksen lippulavaa Tekesiä myöten.

Nyt olisi noustava suosta, mutta paluuta entiseen ei ole. Olisi löydettävä aivan uusi suunta. Lemola toivoo, että kirja osaltaan auttaa löytämään ja hahmotamaan uutta. Kun tunnemme jonkin asian historian, osaamme sen pohjalta helpommin suunnistaa tulevaisuuteen.

Menneisyydestä kannattaa ottaa oppia ainakin kahdessa asiassa. On ymmärrettävä, että suomalainen yhteiskunta ja talous

menestyvät ainoastaan tiedon, osaamisen ja yrittäjyyden ansiosta, ja että tämä ei onnistu ilman valtion tukitoimia.

Valtion tukia on kritisoitu etenkin yritysmaailmassa, mutta suuryrityksetkään eivät ole kasvaneet taimesta puuksi ilman valtiota. Kirjassa onkin omistettu Nokialle oma lukunsa, jossa Lemola osoittaa valtion tuen tarpeellisuuden Nokian nousussa.

Hän myös kytkee kehityksen aikakauden ideologioihin. 1960-luvulla tavoite oli talouskasvu, 70-luvulla kehityksen piti palvella koko yhteiskunnan hyvinvointia, ja 80-luvusta eteenpäin teknologia ja talous asettuivat veturiksi.

Teknologiaan ja talouteen keskittyvässä kirjassa perustutkimusta vaalivat yliopistot jäävät marginaaliin, ja näkyvimpään asemaan nousee VTT, jossa Lemolakin pitkään työskenteli. Ehkä olisi voinut arvostella ainakin talouden ylivaltaa VTT:llä. VTT:n vuonna 2016 vilpin paljastaneiden tutkijoiden irtisanomisen taustalla lieenee paljolti se, että VTT on omaksunut bisnesmaailman piirteitä ja toimintatapoja.

Joka tapauksessa Lemolan loppupäätelmä on, että tulevaisuuden tutkimus-, teknologia- ja innovaatiopolitiikka vaatii eri tahojen – yrityksistä ja valtiosta tutkijoihin ja tavallisiin kansalaisiin – tasaveroista yhteistyötä. Onhan maailmamme ongelmien, ilmastonmuutos eturintamassa, globaali ja universaali. •

PEKKA WAHLSTEDT

L. A. Salava: Philip Pim, karpästen kruunaamaton kuningas (1937)

Tieteen marttyyrit

Miljonäärikarpäsen Philip Pim selvittää sukunsa merkitystä ”tieteen palveluksessa” ja toteaa, että ”he ovat tieteen marttyyrejä, samoin kuin **Giordano Bruno, Galilei** ja monet muut”. Ovat-han hänen vanhempansa Englannin kuninkaallisen hyönteistutkimusseuran kokoelmissa. Heidän fysiologiansa on ollut aiheena paksuissa tutkimuksissa, ”joissa hyvin mitättömiltä vaikuttavat seikat ovat huomioonotettu, mutta se juuri onkin tiedettä, mitättömien, ... tarpeettomien seikkojen huomiointi on juuri sitä oikeata tiedettä, joka vie maailmaa eteenpäin”.

Yliopiston kirjastossa lennellen Pim oli kuullut tiedemiesten sanovan, että teoksessaan *Huomioita Suomen karpäsistä* professori William Chambers oli tehnyt uraa uurtavia huomioita siipien asennosta.

Pim aloittaa rikastumisen tunkion valtauksella. Sinne hän perustaa yhtiön Tositarve. Antero Juurakon ilmoitustoimistossa hän oli oppinut, että maailman valloitus alettiin ilmoitusrumputulella. Mainostajat olivat tarmokkaita, eikä se, ettei heillä ”ollut käytännöllistä kokemusta millään alalla”, häirinnyt heitä.

Pim rakastuu oopperalaulaja Rita Rioon. Oikealta nimeltään tämä oli Lydia Pösö, mutta taiteilijoille eivät kaikki nimet kelpaa, ”ne ovat aivan liian arkipäiväisiä”. Taiteesta, erityisesti kirjallisuudesta, Pim toteaa, että jos taiteilijalla on sekkikirja, ”ei hän ole mikään taiteilija, sillä taiteilija luo taidetta eikä rahaa”. Lisäksi historia todistaa, että taidetta arvioivat professorit ”miltei

aina ovat olleet väärässä”. Niinpä, Pim päättlee, kuolemattomuuden saavuttaakseen heidän ”tarvitsee vain olla toista mieltä kuin ovat”.

Taiteilijakarpäsen Ilmari Hattaran taidehistorialliset tiedot rajoittuivat taulujen myyntihintoihin. Hän maalaili kissoja ”eri asennoissa ja eri ikäisiä”. Hattarasta ”shekkikirja oli maailmankirjallisuuden paras kirja”. Monet muut taiteilijat (ja tieteen tekijät) olivat puolestaan järjestäytyneet joukoiksi ”toimituksiin, palkintolautakuntiin ja apurahakomiteoihin”, joista he avittivat toisiaan tai ”ampua pamauttivat vastustajaa”. Hattaran ateljeejuhlassa oli myös FT Konkari, ”jonka väitöskirja Sormikoukunvedon historia Suomessa oli herättänyt ansaittua huomiota”.

Kuvattu karpästen herra seikkailee L. A. Salavan kirjassa *Philip Pim, karpästen kruunaamaton kuningas* (Gummerus 1937). Salavan (1894–1955; 1905 asti Stampel) esikoisteos oli *Underlig tid* (1929) ja viimeisin, *Ingenmansland* (1945), oli vuonna 1942 ilmestyneen *Eikenenkään maa* -teoksen ruotsinnos. Salava oli myös antikvaattori ja, hetken, pienkustantaja. Hänen Daimonkustantamonsa julkaisi syksyllä 1922 sekä **Gunnar Björlingiä** että **Elmer Diktoniusta**. Runouden julkaisemista käsitellään myös Pimissä, kun aikakauslehti Opiskelun lomassa torjuu yhden runoilijataimen: ”kolme vuotta takaperin olisivat teidän runonne kelvanneet, nyt on taso jo noussut. Nämä eivät enää täytä ... vaatimuksia, joita me asetamme runoudelle”.●





Tapahumajärjestäjän unelma

Kokoukset - Koulutukset

Konferenssit - Juhlat

Monipuoliset palvelut
järven rannalla

15 minuuttia lentokentältä
puoli tuntia Helsingin keskustasta



- Ravintola - Terassi - 09 273 751 - www.gustavelund.fi -
HOTELLI GUSTAVELUND - KIRKKOTIE 36, TUUSULA



SUOMEN KULTTUURIRAHASTON VUODEN 2021 APURAHAT

LOKAKUUN HAKU 1.-30.10.2020 KLO 16 ASTI

Suomen Kulttuurirahaston apurahat myönnetään suomalaisen kulttuurin edistämiseen, ja niitä voivat hakea yksityishenkilöt, työryhmät ja yhteisöt kaikilla tieteen ja taiteen aloilla. Keskusrahasto jakaa helmikuussa 2021 apurahoina noin 25 miljoonaa euroa.

Lokakuun haun apurahat jakaantuvat työskentely- ja kuluapurahoihin. Haettavissa ovat myös Eminentia- sekä Taidetta hoitolaitoksiin -apurahat.

Voit seurata apurahatiedotustamme myös sosiaalisessa mediassa:

facebook.com/kulttuurirahasto
instagram.com/kulttuurirahasto
twitter.com/skr_fi

SKR.FI/LOKAKUUNHAKU

PROFESSORILIITON HALLITUS 21.8.2020

- Käsitteli liiton talousasioita.
- Käsitteli liiton toiminnan painopisteitä vuonna 2021.
- Päätti nimetä Avoimen tieteen seuranta -työryhmään Petri Mäntysaaren.
- Päätti pitää liiton varsinaisen kokouksen 9.10.2020 etäkokouksena.
- Merkitsi tiedoksi maan hallituksen lisätalousarvion (2.6.2020) ja VM:n ehdotuksen vuoden 2021 talousarvioksi (13.8.2020).
- Merkitsi tiedoksi, että puheenjohtaja Kivistö-Rahnasto toimii Tutkitun tiedon teemavuosi 2021 -verkoston jäsenenä ja toiminnanjohtaja Niemelä varajäsenenä.
- Merkitsi tiedoksi seuraavat sidosryhmäta- paamiset: Unifi, tiede- ja kulttuuriministeri, OKM:n kansliapäällikkö, TY:n rehtoraatti.
- Merkitsi tiedoksi liiton kommentit Avoi- men tieteen ja tutkimuksen kansalliselle ohjausryhmälle oppimisen ja oppimate- riaalien avoimuuden linjauksista.
- Merkitsi tiedoksi selvityksen korkea- koulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. •

TIETEENTEKIJÖIDEN HALLITUS 5.6.2020

- Tieteentekijöiden hallitus kokoontui per- jantaina 5. kesäkuuta 2020 etäyhteyksin. Kokouksessa käytiin läpi
- koronatilannetta yliopistoissa ja muilla työpaikoilla.
 - Jyväskylän yliopiston Kokkolan yliopis- tokeskuksen yt-menettelyn tilannetta.
 - Marinin hallituksen lisätalousarviota ja korkeakoulutuksen merkittäviä lisäyksiä
 - kuultiin OKM:n ylijohtajan tilannekat- saus.
 - liiton jäsenistölle teettämän korona- kyselyn tulokset sekä yhdistyskäsikirjan luonnos.
 - Päätettiin liittokokousedustajista Akavan 25.8.2020 kokoukseen sekä liiton uramalleja ja määräaikaaisuuksia tarkastelevan TES-taustatyöryhmän täy- dentämisestä sekä hallituksen elokuun seminaarin ohjelmasta. •

YLL:N HALLITUS 12.6.2020

- Päätti YLL:n lausunnosta avoimista oppi- materiaaleista.
- Kutsui liittokokouksen koolle 13.8.
- Suunnitteli Pedaforumiin osallistumista.
- Kävi palautekeskustelun YLL:n jäsenille suunnatusta webinaarista.
- Sai selvityksen korona-ajan aiheuttamis- ta muutoksista opetustoiminnassa. •

YLL:N HALLITUS 13.8.2020

- YLL:n uusi hallitus järjestäytyi 13.8. Koko- uksessa hallitus
- Nimitti liiton valmisteluelimet ja edus- tukset eri valmisteluelimissä.
 - Sai selvityksen liiton ajankohtaisesta taloustilanteesta.
 - Päätti hallituksen työskentelystä alkaval- la hallituskaudella. •

member+

Jäsenetupalvelu akavalaisille

Tutustu palveluun: www.memberplus.fi



Professoriliiton jäsenenä voit ladata mobiilijäsenkortin pu- helimeesi osoitteesta <https://app.memberplus.fi>.

Mobiilijäsenkortista löy- dät sekä liiton jäsenedut että akavalaisien yhteiset Member+-jäsenedut ja loma- huoneistot.

Käyttäjätunnuksesi ja sala- sanasi saat liiton toimistosta osoitteesta professoriliitto@professori- liitto.fi.



**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

Viestinnän asiantuntija

Elina Andersson-Finne
puh. 050 348 1795

Liiton yleisnumero:
(09) 4250 700

Sähköpostiosoitteet:
etuunimi.sukunimi@
professoriliitto.fi

www.professoriliitto.fi



**TIETEENTEKIJÄT
- 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. 0207 589 621

Taloustästäva
Sanna Hoikka
puh. 0207 589 613

Yhdistyskoordinaattori
Miia Ijäs-Ildrobo
puh. 040 740 3655

Jäsenpalvelut
jäsenpalvelu@tieteentekijat.fi

Viestintäpäällikkö
Eevastiina Aho
puh. 040 620 3136

Viestintäsuunnittelija
Milla Talassalo
puh. 050 337 0551

etu.sukunimi@tieteentekijat.fi
www.tieteentekijat.fi



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

Rautatörmäsenkatu 6
00520 Helsinki

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

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

Erityisasiantuntija
(työmarkkina-, korkeakoulu- ja
tiedepolitiikka)

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

Erityisasiantuntija,
(työmarkkina- ja
korkeakoulupolitiikka)

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

www.yll.fi

ACATIIMI

Päätoimittaja
Tuomo Tamminen
puh. 040 3511 196
tuomo.tamminen@acatiimi.fi



PROFESSORILIITTO
PROFESSORSFÖRBUNDET
FINNISH UNION OF UNIVERSITY PROFESSORS

Työkaluja professorin arkeen -webinaarisarja

Miten esimiehenä puutun epäasialliseen käytökseen työyhteisössä? Minkälainen on professorin reilu rekrytointi? Muun muassa näihin aiheisiin pureudutaan Professoriliiton järjestämässä webinaarisarjassa syksyllä 2020.

Pe 2.10. klo 13.00–14.00

Miten esimiehenä puutun epäasialliseen käytökseen työyhteisössä

Asianajaja, varatuomari Matleena Engblom, Asianajotoimisto Blackbird

Pe 23.10. klo 13.00–14.00

Työkaluja epäasiallisen kohtelun kohtaamiseen työpaikalla

Työsuojelulakimies Aki Eriksson, Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Fri 20.11. at 13.00–14.00

Fair Tenure track

Head of Union Affairs Raija Pyykkö, Finnish Union of University Professors

Pe 4.12. klo 13.00–14.00

Professorin reilu rekrytointi

Toiminnanjohtaja Tarja Niemelä, Professoriliitto

Webinaarisarja on avoin liiton jäsenille ja kuhunkin webinaariin lähetetään erillinen linkki sähköpostitse.