

Acatiimi

PROFESSORIEN, TIETEENTEKIJÖIDEN JA YLIOPISTOJEN OPETUSALAN LEHTI

NRO 4/2022

Articles
in English
pages
24–25 and
38–41

Tervetuloa tulevaisuuden kampukselle

Kysyimme, millaiset tilat
palvelevat tiedeyhteisöä ja
opiskelijoita parhaiten.



Ajankohtaista Uusi TES tasa-arvoistaa perhevapaat / **Essee** Voiko
työnantajaan rakastua? / **Henkilö** Päivi Hökkä ja jatkuvan oppimisen hurma/
Kiperä kysymys How can European research sharpen its competitive edge?

Tehokkaimmat työkalut kouluun ja työhön.

Uusi MacBook Pro alkaen 1449 €



**Katso kaikki opettajien ja oppilaiden
Back to School -tarjoukset 1store.fi!**

1Store on Suomen suurin Apple Premium-jälleenmyyjä.
Olemme apunasi iloisen reippaalla asenteella,
verkossa ja myymälöissä.



Seuraa meitä @1storefinland

1Store Kamppi, E-kerros

Urho Kekkosenkatu 1
00100 Helsinki
+358 10 230 7300

1Store World Trade Center

Aleksanterinkatu 17
00100 Helsinki
+358 10 230 7300

1Store Tripla, 3. kerros

Fredrikanterassi 1
00520 Helsinki
+358 10 230 7300

1Store Hansakortteli

Yliopistonkatu 20
20100 Turku
+358 10 230 7300



JUKKA 'JUPS' HEIKKILÄ
puheenjohtaja, Professoriliitto

Seuraamme palkkoja tiiviisti

Valtio ja yliopistot sopivat kevättäl-vellä työehtosopimuksesta maltillisilla palkkaratkaisuilla. Sopimus solmittiin työrauhan säilyttämiseksi, ainutlaatuisen vanhempainvapaa-uudistuksen käynnistämiseksi ja parlamentaarisesti sovitun TKI-ohjelman vauhdittamiseksi. Sopimishalua lisäsi Venäjän oikeudeton ja julma hyökkäyssota ja lisääntynyt moninainen epävarmuus. Sopimukseen jäikin optio sen tarkastelemiseksi vuoden päästä.

Jotkut liitot ja työnantajat valitsivat toisin: Hoitajien palkkaus odottaa ratkaisuaan. Korkeampaa palkkaa oikeuttavat ja vastustavat argumentit sinkoilevat julkisuudessa. Ymmärtääköhän kukaan, millaisella kombinaatiolla parempaa johtamista, palkkaharmonisointia ja työolosuhteiden parannuksia sopimus olisi saavutettavissa ja millaisin kustannuksin? Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistuksessa sopiminen kaatuu valtion syliin. Eikä tilannetta helpota kuntasektorin sopimus – palkat on sidottu yli muilla aloilla saavutetun, ja ne sisältävät korotusautomaatin. Kaikki eivät katso tällaista neuvottelukentässä hyvällä.

Palkkojen ostovoima ja oikeudenmukai-

suus on tärkeää. Palkkoja voi korottaa laadullisen tai määrällisen tuottavuuden parantuessa – tai neuvotteluvoimalla. Korona-aikana yliopistolaiset ovat hoitaneet kasvaneet opiskelijamäärät, omaksuneet uusia toimintatapoja, digitalisoineet opetuksen ja hoitaneet pandemian moninaisia sivuvaikutuksia. Suomalaiset yliopistot ovat säilyttäneet asemansa kansain-

välisesti kohtuullisin kustannuksin. Tuottavuuden kasvun perusteella työntekijä on palkkansa ansainnut.

Mutta energia kallistuu, kun ”Wandel durch Handel”-keskinäisriippuvuuteen perustuneet Euroopan energia-markkinat ovatkin johtaneet

fossiiliseen jalkanaruun. Koronasulkutoimien päätyminen siirtää kysyntää takaisin aiemmin sopeutettuihin palveluihin. Niukkuus sallii korottaa hintoja. Jo välttämättömien elinkustannusten nousu ylittää sovitun palkankorotuksen, ja ostovoimamme laskee.

Valtion budjettiesityksessä 2023 kirjoitetaan: ”Maltillisen työmarkkinaratkaisun tärkeyttä ei voi liikaa korostaa – kilpailukyky on vaikea saavuttaa mutta helppo menettää.” Me olemme tehneet maltillisen ratkaisun, mutta vastaako se tuottavuuden parannusta ja onko se oikeudenmukainen? Optiolle taitaa tulla käyttöä. ▲

”Tuottavuuden kasvun perusteella työntekijä on palkkansa ansainnut.”



ARTIKKELIT

8 ● Teema

Hyvästi koppitoimistot!

Uudenlainen kampuksila voi olla yksityinen tai virtuaalinen.

18 ● Essee

Voiko työnantajaan rakastua?

Pofessori Laura Kolbe kaipaa yliopistoon tunnetta ja intohimoa.

28 ● Henkilö

Gravitaatioaaltoja ja tangoa

Jatkuvan oppimisen professori Päivi Hökkä oppii vaikka tangoa laulaessaan.

32 ● Hylsy tuli

Mitä tehdä, jos rahoitus jää saamatta, vaikka rahoitushaun arviointilausunnosta tulisi täydet pisteet?

38 ● Make your voices heard

International academics want to engage with Finnish society.

42

Työhyvinvointi

Työmatkojen pendelöinnistä selviää hyvällä suunnittelulla ja huomioimisella työyhteisössä.

46

Tutkijasta erityisasiantuntijaksi

Petri Koikkalainen siirtyi Lapin yliopistosta Washingtoniin Team Finland Knowledge -verkostoon.

”Jopa 80–90 prosenttia aikuisten työuranaikaisesta oppimisesta tapahtuu työtä tekemällä, epämuodollisesti arjessa.”

PÄIVI HÖKKÄ

VAKIOT

- 3 ● ● **Pääkirjoitus**
Jukka Heikkilä, Professoriliitto
- 6 **Oivallus**
Leena Malkki
- 7 **Keskustelua**
- 17 **Nyt**
- 23 **Kolumni**
Kimmo Svinhufvud
- 24 **Kiperä kysymys**
Maria Leptin, the President of the European Research Council, interviewed.
- 26 **Gallup**
Miten yliopistojen TES meni?
- 27 **Maailmalta**
- 36 **Fakta**
Kasvua ja kaventumista
- 50 ● **Puheenaihe**
Uusi TES tuo tasa-arvoisemmat perhevapaat.
- 52 **Inspiraatio**
- 54 **Liittojen yhteystiedot**

● In English Acatiimi.fi ● På svenska Acatiimi.fi



Acatiimi

PROFESSORIEN, TIETEENTEKIJÖIDEN JA
YLIOPISTOJEN OPETUSALAN LEHTI

ILMESTYSPÄIVÄ 4/2022
2.9.2022

25. VUOSIKERTA
painos 11 500 kpl

VERKKOVERSIO
acatiimi.fi

JULKAISIJAT
Professoriliitto ry, Tieteentekijät ry,
Yliopistojen opetusalan liitto YLL ry

PÄÄTOIMITTAJA
Johanna Hytönen
johanna.hytönen@otava.fi

TOIMITUS
Otavamedia Oy
Anna-Kaisa Asuja ja Eeva Lauronen,
vastaavat tuottajat
Essi Kuula, AD
Outi Rinne, tuotantokoordinaattori
etunimi.sukunimi@otava.fi

ENGLANNINKIELINEN EDITOINTI
Christopher Ryan, Haiku Editorial

KANSI
Outi Kainiemi

TOIMITUSNEUVOSTO
Evastiina Aho (Tieteentekijät), Leena
Kurkinen (Professoriliitto), Johanna
Moisander (Professoriliitto), Johanna
Moisio (Tieteentekijät), Santeri Palviainen
(YLL) ja Outi Ylitapio-Mäntylä (YLL)

PAINOPIIKKA
Punamusta

ISSN
1455-1608

ILMOITUKSET
Pirunrykki Oy, Kari Kettunen,
puh. 0400 185 853,
kari.kettunen@pirunrykki.fi

ILMOITUSHINNASTO
1/1 Takakansi 4-väri 1 110 €, 1/1 muut sivut
4-väri 950 €, 1/2 4-väri 740 €,
aukeama 4-väri 1 320 €

MEDIAKORTTI
acatiimi.fi/media.php

ILMESTYMINEN 2022
5/2022 | 18. marraskuuta

PALAUTE
palaute@acatiimi.fi

Oivallus

Tutkijan supervoima

Tutkijan asiantuntijuudella voi lisätä ymmärrystä, rauhoittaa tunteita ja vähentää yhteiskunnallisen keskustelun politisoitumista. ✎ TEKSTI ANNA-KAISA ASUJA



LEENA MALKKI

Työ: Helsingin yliopiston Eurooppa-tutkimuksen keskuksen johtaja

Koulutus: Valtiotieteiden dosentti

Erikoisala: Poliittisen väkivallan ja ääriliikkeiden tutkimus

”E siintyminen on ollut minulle aina luontevaa, mutta olenkin saanut harjoitella sitä pikkuhiljaa. Alani tutkijoita on Suomessa edelleen vähän. Olisi ollut vaikea olla hiljaa, kun tiedän tasan tarkkaan, mitä tutkimustieto asioista sanoo. Terrorismiin ja maahanmuuttoon liittyvät aiheet herättävät voimakkaita tunteita, ja niitä lähdetään nopeasti politisoimaan. Koen tärkeäksi, että akateemisen tutkimuksen ääni kuuluu poliitikkojen ja toimittajien rinnalla.

Julkista esiintymistä helpottaa, kun hahmottaa, miten media toimii ja millaisia eri televisio-ohjelmat ovat. On hyödyllistä seurata, millaista keskustelua omalla erityisalueella käydään ja miten sitä kommentoidaan. Palautetta tulee aina. Siihen olisi hyvä suhtautua analyyttisesti. Usein taustalla on jonkun henkilön ja agendan heijastuma, joka tulee vierailemaan sinun luonasi, se ei ole henkilökohtaista.

Tutkijat ovat tiedon ja tiedon arvioinnin asiantuntijoita. Ihmisille tulee rauhallisempi mieli, kun he tietävät, että joku tietää. Asiantuntijat asettavat tapahtumat kontekstiin, auttavat ymmärtämään, mistä asiassa on kysymys. Kun asioista ei vielä ole tarkkaa kuvaa, on myös tärkeää kerrata, mitä tiedetään ja mitä ei, mitä tiedetään jossain vaiheessa ja mitä pitäisi tietää. Tutkijat eivät aina itse hahmota tätä erityisosaamistaan. Kontekstualisointi on supervoima.” ▲

Keskustelua

Sälätyön paineessa

JOS TYÖNANTAJA MUUTTAA TYÖTEHTÄVIÄ olennaisesti, se edellyttää painavia perusteita ja irtisanomissäännösten noudattamista. Työsopimuslaki antaa työnantajalle kuitenkin työnjohto- eli direktio-oikeuden, eli työnantaja saa antaa työtä koskevia määräyksiä ja muuttaa työn kuvaa tilapäisesti vähäisissä määrin. Professoreille on tullut yhä enemmän sälätyötä, kuten mekaanista kirjaamista ja tietojen viemistä järjestelmiin. Parhaassa tapauksessa työtehtäviä käsitellään yhdessä työnantajan kanssa, ja ratkaisuja haetaan hyvässä yhteistyössä. Toinen ääripää on, että henkilöstöhallinto ilmoittaa työtehtäviin sisällytettävän tietojen viemisen tietohallintajärjestelmiin.

**PROFESSORILIITON TYÖSUHDEPÄÄLLIKÖ LEEVI MENTULA
PROFESSORIBLOGISSA**

Myytävänä tiedettä?

KORKEAKOULUT OVAT ELÄNEET viime vuodet säästötoimenpiteiden alla. Määräaikaisten apurahatutkijoiden ja pätkätyöllistettyjen kirjastosetien tie on ollut kohti aktiivimallin tarjoamaa uudenlaista tulokulmaa työuralle. Sosiaalisessa mediassa on kohistu suomalaisten tutkijoiden massamuutosta. Suomalaiset yliopistot eivät vedä tutkijoita, vaan ovat enemmän työntämässä heitä ulkomaille. Se kerma, joka on päässyt hallintoportaan ylimmälle tasanteelle, on ja pysyy siellä ja pitää entistä lujemmin kiinni.

Suomalaista koulutusta hehkutetaan maailmalla. Rahasta ja tutkimuksesta ei luonnollisesti puhuta samassa lauseessa muualla kuin lääketieteen ja teknillisten tieteiden apurahojen jakojuhlissa. Suomalaisella tieteellä ja tutkimuksella on kysyntää kansainvälisillä markkinoilla. Meillä on osaamista, joka tulisi rohkeammin uskaltaa valjastaa niin, että saisimme perusrahoituksemme kuntoon. Korkeakoulujen hallinnon on mietittävä joka aamu uudelleen, mikä perustutkimuksen ja tieteen tehtävä on – ja miten se mahdollistetaan.

**KALLE VIHTARI, YLIOPETTAJA, HAAGA-HELIAN AMMATILLINEN
OPETTAJAKORKEAKOULU**

KESKUSTELUA-PALSTALLA julkaistaan tiiviitä mielipiteitä ja kommentteja aiemmin julkaistuihin juttuihin. Lähetä kirjoituksesi osoitteeseen palaute@acatiimi.fi. Toimitus editoi tekstejä.

 **Tutkimuspalvelupäivät** 15.–17.8. Oulussa @AkiKangasharju ennustaa ja toivoo lisää yliopistojen ja yritysten yhteistyötä. @FurmanEva ennustaa, että hyvinvointia määritellään uudelleen ja kaikki toiminta tukee planetaarista kestävyyttä. [#rds](#) [#yliopisto](#) [#lukukausimaksut](#)

 **Tieteentekijät @Tieteentek** 15. elok. Suomessa suunnitellaan isoja lisäpanostuksia tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. Olisi tärkeää, että niiden myötä saisimme vakautta tutkijanuriin ja tolkkua hankehumppaan, toteaa erityisasiantuntijamme @maijamat. [#tki](#) [#tutkimus](#) [#tutkijanura](#)

 **YLL @TanskanenHanna** 29. kesäk. Tärkeä muistaa [#yliopistolainen!](#) Kokonaistyöaika yliopistolla ei tarkoita 24/7 työtä vaan 1612 tuntia vuoden aikana. Työntekijä vastaa työajastaan. Jokaisella on mahdollisuus myös pitää vapaata. @oajry @JUKOry [#opehommat](#) [#proffahommat](#) [#tutkija](#) [#yliopisto](#) [#lukukausimaksut](#)



Teema
YLIOPISTOJEN
KAMPUSKEHITYSSUUNNITELMAT

IN ENGLISH
acatiimi.fi

Millainen kampus palvelee tulevaisuudessa?

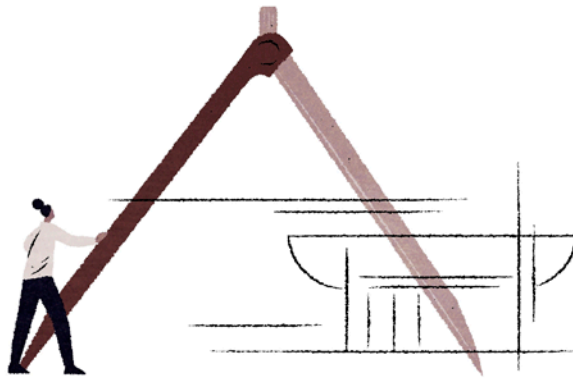
Etätyö tuli jäädäkseen, mutta myös
kohtaamisten merkitys ymmärretään
entistä paremmin.



TERHI HAUTAMÄKI



OUTI KAINIEMI



Oulun yliopiston Linnanmaan kampus tunnetaan värikkästä, laatikkomaisesta arkkitehtuuristaan. Ensimmäiset rakennukset valmistuivat 1970-luvulla viitisen kilometriä keskustan ulkopuolelle. Tuolloin ajatuksena oli kampus, jossa opiskelijoilla on kaikki, mitä he tarvitsevat.

Nyt yliopisto haluaa keskelle kaupunkielämää. Se käynnisti vuonna 2019 suunnitelman keskustakampuksesta. Perusteina on ollut keskustakampuksen vetovoima, Linnanmaan kampuksen huono kunto sekä tilan- ja rahan säästö. Kampuksesta halutaan yliopistolaisia ja kaupunkilaisia yhdistävä tapahtumien keskus.

Monet henkilöstön edustajista ovat vastustaneet siirtymistä etenkin siksi, että Linnanmaalla teknologiayritykset ja yliopisto tekevät tiivistä yhteistyötä.

Sijainti on vielä avoinna. Uutta kampusta esitettiin Raksilaan keskustan tuntumaan, mutta kaupunginhallitus päätti keväällä, että tontin varausta yliopistolle ei jatketa.

KAMPUS ON PALJON MUUTAKIN KUIN SEINIÄ JA SALEJA

Oulun kampuskeskustelu kuvastaa sitä, että kampus ei ole vain seiniä ja saleja. Kampusten sijaintiin, kokoon, kustannuksiin ja tilojen

suunnitteluun liittyy isoja, tärkeitä kysymyksiä. Mikä on yliopiston merkitys koko kaupungille? Keitä tilat palvelevat? Minkä ja keiden ehdoilla yliopistoa kehitetään?

OMASSA RAUHASSA VAI KESKELLÄ KAUPUNGIN VILINÄÄ?

Professori Olli Silvén työskentelee Oulun yliopiston konenäön ja signaalianalyysin tutkimuskeskuksessa. Hän on kritisoinut vahvasti suunnitelmaa hajottaa yliopistoyhteisö kolmelle kampukselle.

Tieto- ja sähkötekniikan tiedekunnan professorien kirjelmän mukaan keskustassa olosuhteet eivät olisi yhtä hyvät kuin Linnanmaalla. Lupaa 5G- ja 6G-testiverkolle ei todennäköisesti saa kaupunkikeskustoihin.

”Yliopistoyhteisölle on tärkeää, että yhteisön ihmiset kohtaavat toisiaan, ei se, että kohdataan kaupunkilaisia. Linnanmaalla on päästy tekniikan ja ihmistieteiden hyvään yhteistyöhön saman katon alla. Järkevää olisi kehittää olemassa olevaa aluetta ja korvata huonokuntoisia rakennuksia uudemmilla.”

Silvénin mukaan tiloja on tarpeen uudistaa, kun opetus painottuu massaluentojen sijaan ryhmätyöhön, mutta se ei vaadi muuttoa. Hänen mukaansa tiedeyhteisöä on näennäisösojellistettu, ja tilakustannus- ja hiilijalanjälkitietoja on esitetty harhaanjohtavasti keskustakampuksen ajamiseksi.

Oulun yliopiston Linnanmaan kampuksen kehittäminen vastaisi parhaiten oman tieteenalan kehittämistä ja koulutusta, arvioi valtaosa jäsenkyselyyn vastanneista.

Viime vuonna tilavuokrat olivat 10,5 prosenttia yliopiston kuluista, mikä on vähemmän kuin useissa muissa yliopistoissa. Keskustakampuksen kustannusarvio on noussut alussa esitetystä, ja korkojen nousu tekee uuden rakentamisesta yhä kalliimpaa.

MILLAISESSA YMPÄRISTÖSSÄ HUIPPUOSAAJAT KASVAVAT?

Oulun yliopiston viestintäjohtaja **Marja Jokinen** sanoo, että kumppaniyrityksille yliopiston muutto ei ole ongelma. Monipaikkainen työ ja opiskelu muuttavat tilojen laatuvaatimuksia ja vähentävät tilan tarvetta.

Yliopisto tavoittelee hiilineutraalisuutta ja kustannusten hallintaa, sijaintia lähellä opiskelija-asumisen keskittymiä sekä palveluita. Kumppaniyrityksistä vain osa sijaitsee Oulussa ja niistä osa Linnanmaalla.

”Olemme kontaktoineet yli 50 kumppaniyritystä, ja heiltä tuli vahva tuki sille, että yliopiston tulee ratkaista sijainti omista lähtökohdistaan. Tärkeintä on yliopiston säilyminen vetovoimaisena. Matkat Oulun sisällä eivät ole este hyvän yhteistyön jatkumiselle”, Jokinen sanoo.

Oulun yliopistossa on nyt aloitettu visiotyö, jota johtaa ylioppilaskunnan hallituksen puheenjohtaja **Lotta Leinonen**. Visio-työryhmä selvittää, millaiset tilat palvelevat yliopistoyhteisöä.

”Merkittävä ongelma aiemmin oli opiskelijoiden hyvin vähäinen osallistaminen hankesuunnitteluun. Nyt haluamme, että kampuusuunnitelma on mahdollisimman paljon yhteisön näköinen ja kumpuaa yhteisön tarpeista”, Leinonen sanoo.

Työryhmä on laatinut kaikille opiskelijoille ja työntekijöille kyselyn, jonka tuloksia hyödynnetään suunnittelussa.

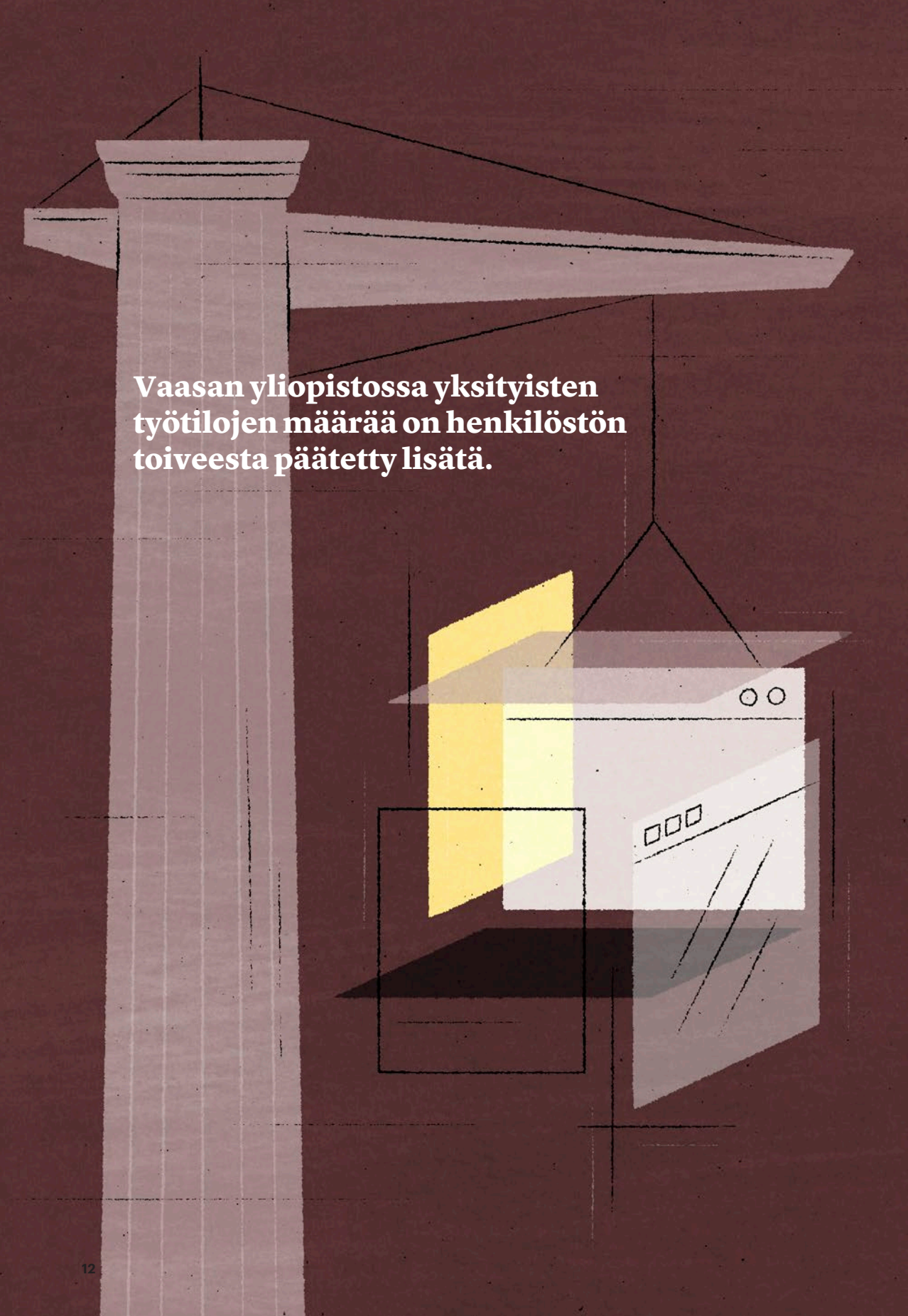
”Nykyiset tilat Linnanmaalla eivät ole sellaiset, joissa opiskellaan huippuosajiksi. Vettä tulee toisinaan katosta, ja pistorasioita ei ole tarpeeksi niin, että saisi koneita ladattua”, Leinonen sanoo.

Leinosen mukaan suunnittelussa pitää ottaa huomioon monet toiveet ja työtavat. Tutkijoiden työssä korostuu oman tilan tarve. Opiskelijoille kampus on kokonaisvaltainen ympäristö, jossa he opiskelun lisäksi kiinnittyvät yhteisön jäseniksi, harrastavat ja toimivat ainejärjestöissä.

”Nyt kiltatilat ovat siellä täällä ripoteltuina kellarikerroksissa ja väestönsuojissa. Jos tila on yksin jonkin rakennuksen siiven kellarikerroksessa, ei siellä kohtaamisia tule.”

AJATUSTYÖ TARVITSEE RAUHAA JA OIKEAN YMPÄRISTÖN

Pandemia on antanut aihetta pohtia, mikä on etätöön rooli ja tilan tarve tulevaisuudessa. Useat yliopistot ovat kuitenkin käynnistä-

The background is a solid dark red. On the left, a light-colored classical column stands vertically. To its right, a series of overlapping geometric shapes are arranged. These include a yellow parallelogram, a white rectangle with two small circles at the top right, and a larger white rectangle with three small squares at the top left. A black rectangular frame is also visible, partially enclosing the white shapes. Thin black lines crisscross the composition, creating a sense of depth and structure.

**Vaasan yliopistossa yksityisten
työtilojen määrää on henkilöstön
toiveesta päätetty lisätä.**

neet kampusuudistuksia jo ennen koronaa. Keskustelua herättää suuntaus kohti monitilatoimistoja. Yliopistolaiset kantavat huolta siitä, saavatko he yhä tehdä ajatustyötä rauhassa. Esimerkiksi Taideyliopiston Kuvataideakatemia uusi Mylly-rakennus on saanut kritiikkiä tilan vähyydestä ja avutilojen ääniympäristöstä.

HYVÄSTI KOPPITOIMISTOT – Tervetuloa yksityiset työtilat

Myös Vaasan yliopistossa keskustelu käy kuumana. Ilkka-Pohjalainen kertoi toukokuussa, että osa henkilökunnasta kokee, ettei heitä ole kuultu uudistuksessa.

Yliopiston johdon mukaan henkilöstöä on osallistettu monin tavoin. Yksityisten työtilojen määrää on henkilöstön toiveesta päätetty lisätä alkuperäisestä, vaikka se vähentää odotettuja säästöjä.

”Meillä on kirjastorakennus, joka on tosi iso nykytarpeisiin nähden. Yhdestä hallintorakennuksesta tulee uusi kirjasto, ja vanhasta kirjastorakennuksesta tulee henkilökunnan pääasiallinen rakennus”, kertoo Vaasan yliopiston rehtori **Jari Kuusisto**.

Kuusisto sanoo, että enää ei palata vanhamallisiin koppitoimistoihin, joiden käyttöaste on ollut jo ennen pandemiaa alhainen. Erityisesti Fabriikki-rakennus on isoja remonteja odottava ”pommi”, jonka käytöstä yliopisto haluaa luopua.

Suunnitteilla on Tervahovi-rakennuksen kunnostus pääasiassa opiskelukäyttöön. Tässä hyödynnetään muun muassa väitöstutkija **Jenni Poutasen** tutkimusta käyttäjälähtöisten opetustilojen suunnittelusta. Kuusiston mukaan massaluennot korvautuvat yhä enem-

män videoilla, ja kampuksella keskitytään aktiiviseen yhdessä tekemiseen.

Liiketaloustieteen professori, Professoriliiton Vaasan osaston puheenjohtaja **Arto Rajala** sanoo, että isot investoinnit on jo päätetty, mutta näissä raameissa henkilöstö pyrkii vielä vaikuttamaan. Oman rauhallisen tilan tarve on isoin kysymys.

”Muutokset ovat herättäneet hämmennystä. Kun suunnitelmat etenevät nopeasti, niistä on vaikea tulla taaksepäin. Yliopiston hallitus ja johto ovat kuitenkin ymmärtääkseni pyrkineet rakentamaan vaihtoehtoja. Niillä, joilla on tarve omalle nimetylle työtilalle, on mahdollisuus siihen.”

Ihmiä hiertää se, miten heidän työnsä sujuu, jos monitoimitilan hiljaisiin koppeihin pääsee se, joka ensin ehtii, ja omille aineistoille ei ole pysyvää paikkaa.

”Monilla on aineistoja, joita tietoturvan takia täytyy pitää poissa muiden saatavilta, eikä analyysijä voi tehdä läppärillä. Ainakin professorit ovat olleet alusta lähtien sillä kannalla, että oma työhuone ja hyvät tilat ovat yksi tärkeä kilpailuvaltti, miksi tulla töihin Vaasan yliopistoon”, Rajala sanoo.

TILOJA KANNATTAA KEHITTÄÄ TUTKIMUKSEN POHJALTA

Kampuksia kehitettäessä on tärkeä hyödyntää tutkimustietoa, jota yliopistoilla on paljon omasta takaa. Tätä painottaa akatemiaturkija **Virve Peteri** Tampereen yliopistosta. Hän on tutkinut etnografisesti organisaatioiden toimintamuutoksia jo yli kymmenen vuotta.

Peteri on ollut henkilöstön edustajana oman yliopiston kampuskehityshankkeen työryhmissä. Tampereen yliopisto uudistaa

toimitiloihin ja vähentää niitä radikaalisti keskustassa ja Hervannassa. Tähän mennessä on päätetty noin 10 prosentin tilansäästöä vuoteen 2025 mennessä, ja toisen vaiheen jälkeen tiivistys olisi yhteensä 25 prosenttia vuoteen 2030 mennessä. Peteri oli innokas antamaan asiantuntemustaan, mutta on kokenut, että tutkijoiden tietämys ohitettiin. Yliopistolle on mietitty monitilatoimiston tyyppisiä tiloja, jotka ovat usein uusi versio avokonttorista.

”Konsulttihuoneeseen toistuu se, että olemme vapaita tekemään töitä missä vain. Puhe piilottaa sen, että emme ole vapaita valitsemaan työhuonetta, jossa akateeminen työ toimisi parhaiten.”

Peteri on nyt kampuskehityshankkeen uudessa ”työ ja tutkimus” -ryhmässä, jonka asiantuntemuksen hän toivoo kuuluvan. Ryhmässä on keskusteltu, miten tärkeää on tuntea yliopistolaisten työ eikä edetä konsulttien tai sisustussuunnittelijoiden ideoilla.

AVOTILOISSA VIESTINTÄ SIIRTYY SÄHKÖPOSTIIN

1970-luvulla kehitettiin teorioita siitä, miten avoimet työympäristöt tuottavat innovaatioita. 2000-luvun tutkimus taas on osoittanut, että innovaatiot vaativat luottamusta johtoon,

**”On tärkeää kehittää
tilankäyttöä suhteessa
eri tiedekuntien
tarpeisiin. Osassa
tarvitaan enemmän
yhteiskäyttöisyyttä,
osassa yksityistä tilaa.”**

rauhallista tilaa, aikaa ajatella ja tuttuja verkostoja. Tämä on Peterin mukaan otettava huomioon kampusten kehityksessä.

”Avotilat eivät lisää kasvokkaista vuorovaikutusta, vaan se vähenee jopa yli 70 prosentilla. Avotilassa täytyy harrastaa kohteliasta väistämistä ja huomioida muut, koska ei voi tietää, milloin joku yrittää keskittyä. Vuorovaikutus siirtyy sähköpostiin.”

Peterin mukaan tilankäytön tehostamisen tulee perustua eri työtehtävien tarpeisiin. Esimerkiksi saman projektin jäsenet voisivat työskennellä yhteisessä tilassa.

Kahvihuoneet ovat perinteisesti tärkeitä vuorovaikutuksen tiloja. Kun työpaikoilla yleistyvät avonaiset ”working cafet”, epäviralliset kokoontumiset alkavat vähentyä. Peteri sanoo, että kun halutaan lisätä kohtaamisia, on olennaista tunnistaa tilat, joissa niitä syntyy nykyisin.

”Yliopistossa on paljon kohtaamistiloja: kahvihuoneita, seminaarihuoneita, luentosaleja. Itselläni on työhuone opiskelijoiden monitoimitilaa vastapäätä, ja ovi on usein auki, jotta opiskelijat voivat tulla käymään.”

TULEVAISUUDEN KAMPUKSELLA TARVITAAN MONIKÄYTTÖISIÄ TILOJA

Yliopistoilla on luonnollisesti tarvetta säästää seinistä, kun talous on muutenkin tiukalla. Esimerkiksi Tampereen yliopisto tähtää 4,2 miljoonan euron vuotuisiin tilakustannussäästöihin vuonna 2030.

Kampuskehityksen johtaja Satu Hyökki sanoo, että strategian ytimessä ei ole kuitenkaan kiinteistöistä luopuminen vaan kokonaisuuden parantaminen.

”Haluamme toimia resurssiviisaasti, tutkimuslaboratorioita keskitetään ja modernisoidaan ja tilat, joissa on erityistä infraamme, pysyvät käytössämme. On tärkeää kehittää tilankäyttöä suhteessa eri tiedekuntien tar-

peisiin. Osassa tarvitaan enemmän yhteiskäyttöisyyttä, osassa yksityistä tilaa. Olemme lisänneet vuorovaikutusta yhteisön kanssa ja kuunnelleet palautetta.”

Hyökin mukaan tulevien tilojen pitää olla monikäyttöisiä. Opiskelijalla voi olla samana päivänä ensin itsenäistä työskentelyä, seuraa-vaksi etäluento ja sitten lähiopiskelua.

”Tulevaisuuden kampuksella tarvitaan varmasti hiljaista tekemistä tukevia tiloja. Pandemian myötä kuitenkin vuorovaikutus korostuu. Niin paljon on opittu tekemään töitä etänä, että kun tullaan kampukselle, suurin lisäarvo tulee siitä, että pystytään kohtaamaan ihmisiä ja ratkaisemaan ongelmia yhdessä.”

KAMPUKSET TEHOOKKAASEN YHTEISKÄYTTÖÖN

Tulevaisuuden kampuksilla painavat myös energiankäyttö ja vastuullisuus. Helsingin yliopiston Oppimisen tilat -projektin johtava asiantuntija **Suvi Nenonen** on tutkinut aka-

teemisen työn tiloja ja hybridityötä kansainvälisen tutkijaryhmän kanssa.

”Tärkeä viestimme oli yliopistojen ja kampusten rooli kestäväen kehityksen ja vastuullisuuden edelläkävijöinä. Enää ei tarvita uutta rakentamista. Sen sijaan pitää käyttää tehokkaammin olemassa olevaa resurssia ja uudistaa toimintoja.”

Nenonen puhuu vastuullisesta jaetun resurssin käytöstä. Ympäristöystävällisyyden lisäksi on huomioitava työn sujuvuus, hyvinvointi, paikallisuus ja myös taloudellinen kestävyys.

”Henkilökohtaisesti nimettyjen tilojen määrä varmasti vähenee, ja jaettujen tilojen määrä nousee. Miksei voisi olla enemmän opiskelijoiden ja opettajien yhteisiä tiloja?”

Yliopiston tärkeä ominaisuus on hiljaisuus: keskittyminen tieteen tekemiseen. Se on yhä oleellista.

Tilojen jakaminen kuulostaa monille työolojen huonontumiselta, mutta Nenosen mu-

Esimerkkejä yliopistojen tilakuluista vuonna 2021

HELSINGIN YLIOPISTO

Tilakulut **87 miljoonaa euroa**

Kulut yhteensä **697 miljoonaa euroa**

Tilakulujen osuus **12,5 %**

OULUN YLIOPISTO

Tilakulut **27,2 miljoonaa euroa**

Kulut yhteensä **259,1 miljoonaa euroa**

Tilakulujen osuus **10,5 %**

VAASAN YLIOPISTO

Tilakulut **4,8 miljoonaa euroa**

Kulut yhteensä **40 miljoonaa euroa**

Tilakulujen osuus **12 %**

AALTO-YLIOPISTO

Tilakulut **43,7 miljoonaa euroa**

Kulut yhteensä **377 miljoonaa euroa**

Tilakulujen osuus: **11,6 %**

kaan hiljaisuutta ja keskittymistä voidaan ylläpitää, vaikka tiloja jaetaan.

”Se voi tarkoittaa työhuoneiden käytöstä sopimista siten, että tilat eivät ole tyhjiillään.”

Ennen koronaa tilasuunnitelmat keskittyivät Nenosen mukaan ”supertehostamiseen”. Pandemia-aika turvavälineen toi ymmärrystä siitä, että tehostaminen ei voi olla vain ti-

vistämistä, vaan myös väljyys ja hyvinvointi on otettava huomioon.

Vaikka etätö jätettiin yleiseksi, kampukset eivät tyhjene. Akateemisen yhteisöllisyyden säilymiselle on tärkeää, että kampukset pysyvät elävinä eivätkä autoidu. Kampuksen pitää olla paikka, jonne ihmiset haluavat tulla. ▲

Avatarit kokoontuvat virtuaalisella kampuksella

PANDEMIA-AIKANA HERÄSI tarve tehdä etäkohtaamisista parempia. Näin myös Jyväskylän yliopistossa, jossa rakennettiin oppimisen tueksi virtuaaliodellisuuskampus JYUXR.

Opettajankoulutuslaitoksen projektitutkija **Merja Juntunen** kertoo, että kaksi aineenopettajien pedagogisten opintojen kurssista vastaavaa opettajaa otti häneen yhteyttä syksyllä 2020. Heidän täytyi järjestää sadan opiskelijan kurssin päätöstapahtuma ja posterinäyttely, mikä ei onnistunut korona-aikana paikan päällä. Opettajat kysivät neuvoa Juntuselta, joka on tehnyt töitä virtuaaliodellisuuden kehittämistehtävissä.

Prosessi, jossa rakennettiin kahdessa kuukaudessa virtuaaliodellisuuskampus yhdessä Pohjoisen Keski-Suomen ammattioiston kanssa, lähti liikkeelle rehtoraatin tuella. Vaikka idea syntyi yksittäisestä tarpeesta, virtuaaliodellisuuden oppimisympäristöjen tutkimusta on tehty yliopistolla jo pidempään.

”Teamsissa ei voi olla vuorovaikutuksessa samalla tavalla. Virtuaalilasit päässä tulee voimakkaampi immersion tunne, kun reaalityodellisuuden saa sulkea ulkopuolelle. Avatarien avulla on mahdollista vaikkapa heittää yläfemmoja ja halata. Avatarina voi liikkua tilassa, ryhmittä lähemmäs toisia keskustelemaan tai siirtyä kuuloetäisyyden ulkopuolelle”, Juntunen kuvaa.

JYUXR toimii Microsoftin AltspaceVR-ympä-

ristössä. Virtuaalikampus muistuttaa Jyväskylän yliopiston kampusta honkametsineen ja harjuineen. Virtuaalisessa päärakennuksessa ja aulassa on Alvar Aallon tunnelmaa, vaikka arkkitehtuuria ei ole kopioitu suoraan. Erillisiä ryhmätiloja on 11, ja myöhemmin on rakennettu uusi oppimisympäristö, ”keskisuomalainen kesämökkisaari”.

Juntusen mukaan virtuaaliodellisuus ei korvaa kasvokkaista opetusta, vaan rikastaa sitä ja parantaa etäkokoonnumisia. Vaikka JYUXR syntyi opettajankoulutuksen tarpeisiin, sitä ovat käyttäneet jo muun muassa viestinnän ja musiikkikasvatuksen opetusryhmät. Virtuaalitilaan voi kutsua vieraita myös yliopiston ulkopuolelta. Se on ennen kaikkea vuorovaikutuksen tila.

”Posterinäyttelyssäkään ei ollut perinteisiä postereita vaan vuorovaikutteisia elementtejä ja paljon keskustelua.”

Tällä hetkellä harva opiskelija tai opettaja omistaa VR-lasit, eikä tietokoneruudulla osallistuminen tunnu samalta. Juntunen uskoo, että virtuaaliodellisuus pääsee täyteen käyttöön, kun laseista tulee yleisiä kuluttajatuotteita.

”Joidenkin mielestä kohtaamisten pitää olla kasvokkain. Toisille virtuaaliodellisuus taas on vuorovaikutukseen rohkaiseva tekijä, kun voi avatarina heittäytyä toiseen rooliin ja ilmaista asioita sen kautta.”

ISTOCK



Taideyliopisto sopimukseen tuntiopettajista

TAIDEYLIOPISTOSSA TEHTIIN tuntiopettajia koskeva paikallinen kokeilusopimus. Sillä vakinaistetaan taideyliopistossa säännöllisesti työskenteleviä tuntiopettajia, joille tarjotaan vakinaista osa-aikaista taideopettajan tai lehtorin tehtävää.

Opetus Taideyliopistossa on erityyppistä kuin muissa yliopistoissa, sillä taideaineiden opetus poikkeaa perinteisestä opetuksesta merkittävästi. Opetuksen tarve voi vuosittain vaihdella paljon. Taideyliopistossa jopa 35 prosenttia opetuksesta annetaan tuntiopetuksena.

Nyt neuvottelujen tuloksena syntyneessä sopimuksessa Taideyliopistossa annettavan taideopetuksen erityispiirteet tulevat huomioituksi. Uudella sopimuksella pyritään tuomaan vakautta, jatkuvuutta, ennakoivuutta työmäärään sekä vähentämään byrokratiaa.

Kokeilusopimusta sovelletaan ensimmäisessä vaiheessa niihin Taideyliopiston tuntiopettajiin, joilla on opetusta säännöllisesti yli 220 tuntia lukuvuodessa. Tarkastelussa on 56 vakinaistettavaa tuntiopettajaa. Pääosalle heistä tarjotaan uutta vakinaista osa-aikaista taideopettajan tehtävää, joillekin myös lehtorin tehtävää työhistoriasta riippuen. Liittotasolla kolmen vuoden sopimus on kokeiluluonteinen, ja siinä on kuuden kuukauden irtisanomisaika, mutta taideopettajien kanssa tehtävät työsopimukset ovat toistaiseksi voimassa myös siinä tilanteessa, että liittotason sopimus sanottaisiin irti.

”Kokeilusopimus on tärkeä avaus Taideyliopiston tuntiopettajien aseman kehittämiseksi. Jatkossa on kiinnostavaa nähdä, millaisia vaikutuksia sopimuksella on asetettuihin tavoitteisiin nähden,” OAJ:n erityisasiantuntija **Hanna Tanskanen** sanoo.

Tieteentekijöiden edunvalvontajohtaja **Mia Weckman** haluaa jakaa kiitosta sopimuksesta myös työnantajapuolelle.

”Tässä kohtaa on haluttu aidosti neuvotella ja löytää paikallisia tarpeita palveleva ratkaisu. Koen, että sopimus parantaa kaikkien sen piirissä olevien asemaa.”

SAMI REIVINEN



Kunniatohtoreita Tampereelta

UUDEN MONITETEISEN

Tampereen yliopiston ensimmäisessä tohtoripromootiossa elokuussa vihittiin 244 tohtoria ja 14 kunniatohtoria. Kunniatohtoreiksi vihittiin muun muassa YK:n entinen pääsihteeri **Ban Ki-moon**, näyttelijäntaiteen professori **Elena Knihtilä** sekä teollisuusneuvos **Risto Käkelä**.

TKI-lakiesitys saa kiitosta

PROFESSORILIITTO ja Tieteentekijät ovat antaneet lausuntonsa hallituksen TKI-rahoituslakiesityksestä. Siinä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toimintaan suunnitellaan isoja lisäpanostuksia. Professoriliiton mukaan esitys parantaa valtion tutkimus- ja kehittämistoiminnan rahoituksen ennakoitavuutta. Myös Tieteentekijät pitää esitystä tarpeellisenä ja tervetulleena. *Tutustu lausuntoihin: Tieteentekijat.fi ja Professoriliitto.fi*

Voiko työnantajaansa rakastua?

Rakkaussuhde yliopiston ja yliopistolaisten välille on saatava roihuamaan, kirjoittaa professori Laura Kolbe. Lisää juhlia! Lisää yhteisöllisiä tapahtumia!

Lisää laulua, puhetta ja sitsejä! Lisää kaikkea, joka lisää iloa, sosiaalisuutta, ylpeyttä, riemua ja rakkautta – intohimoa yliopistoon, tieteeseen ja tutkimukseen sekä akateemisiin arvoihin.

 LAURA KOLBE

Kyllä voi. Minä rakastuin yliopistoon paljon ennen kuin siitä tuli työnantajani. Tunnekokemus huipentui promootiossa toukokuussa 1982. Sain tuolloin filosofian maisterin arvon ja arvonmerkit eli laakeriseppeleen ja maisterisormuksen. Muistan hyvin juhlan hengen. Kevät oli tukahduttavan lämmin, kun me sadat nuoret, tulevat maisterit valkoisissa leningeissä ja mustissa frakeissa osallistuimme kylki kyljessä Helsingin yliopiston filosofisen tiedekunnan promootioon. Jean Sibeliuksen intensiivinen *Andante festivo* soi taustalla, kun etenimme komeasti juhlasalissa kohti Parnassoa saamaan akateemiseen asemaamme liittyvät tunnukset promoottori, professori Olli Lehdon kädestä.

Juhlassa liityin oppisäätyyn eli sivistyneistöön, kuten tuhannet maisterit ennen minua jo vuodesta 1643. Tuolloin pidettiin ensimmäinen promootio Suomessa. Astuin yliopistoni juhlatilaan filosofian kandidaattina ja poistuin salista filosofian maisterina. Olin sormuksella tieteeseen ja tutkimukseen sidottu. Maisterinseppele symboloi luovuutta ja innovatiivisuutta. Maisterina sain identiteetin, roolin yhteiskunnassa, ja pian myös työn ja toimeentulon historian tutkijana. Yliopisto on ollut yksi elämäni suurista rakkauksista, oman tarinani ytimessä. Se satoi minut tieteen universaaliin ja ajattomaan maailmaan. Rakastuin akateemiseen maailmaan ja sitä ylläpitäviin arvoihin jo

opiskelijana. Minulle ne edustavat ikäikaista hyvyyttä, kauneutta ja totuutta sekä uskoa ja toivoa.

Tieto ja tutkimus siirtävät meidät järjen, ajattelun ja objektiivisen maailmaan, tunteista puhutaan liian vähän. Yliopistoa ei ole olemassa ilman tunnetta, ilman opiskelijoiden ja tutkijoiden, professoreiden ja henkilöstön halua sitoutua työhönsä ja sen perimmäiseen tarkoitukseen: uuden tiedon tuottamiseen. Rohkenen väittää, että ilman tunnetta yliopistoja ei ole olemassa. Minua akateemisiin tehtäviin on vetänyt kunnioitus tieteen traditioita, sivistystä ja oppineisuutta kohtaan sekä vahva usko siihen, että luovalla, älyllisellä työllä, tutkimuksella, on aina sanottavaa ajassamme. Akateemista maailmaa, sen ilmiötä tulisi rohkeammin tarkastella kulttuurintutkijoiden käsittein, pureutumalla affekteihin, tunteisiin. On aika myöntää, että tunteet ja affektit ohjaavat ajatteluamme, valintojamme ja tapojamme toimia. ”Rakkaus yliopistoon” voi olla vä-

**Tieto ja tutkimus
siirtävät meidät järjen,
ajattelun ja objektiivisen
maailmaan, tunteista
puhutaan liian vähän.**

”Rakkaus yliopistoon” voi olla väkevä tunnevoima. Nyt se on tabu, josta ei sovi ääneen puhua.

kevä tunnevoima. Nyt se on tabu, josta ei sovi ääneen puhua.

#WEAREHELSINKIUNI

Helsingin yliopiston digitaalisia kotisivuja koristaa oheinen tunnuslause eli hastag. Taustakuva vaihtuu, mutta yliopistolaiset tunnistavat kuva-aiheet. Ne ovat opetustilanteita, kirjastossa ja seminaarissa istumista sekä tutkijoita ja opiskelijoita toimituksessa. Kuva ja teksti herättävät tarpeen pohtia: Kuka on yliopisto? Missä sijaitsee yliopisto, fyysisesti ja henkisesti? Mihin me (tutkijat, opettajat, opiskelijat, alumnit ym.) kiinnitymme, kun kiinnitymme yliopistoon? Lähtökohtaisesti oppiaineeseen ja akateemiseen arkeen, mutta aikaa myöten tulevaan ammattiin ja sen edustamiin identiteetteihin. Kiinnitymme huomaamatta myös niihin arvoihin ja affekteihin, kulttuuri- ja sivistysperintöön sekä akateemisiin symboleihin ja merkityksiin, joita yliopisto tuottaa yhteiskuntaamme.

Tästä kokonaisuudesta muodostuu yhteinen, jopa globaali akateeminen identiteetti, arvomaailma ja tapa toimia sekä kulttuuriperintö. Sen vaalimisessa jokaisella yliopistolla on vastuu. Yliopistomaailma on täynnä näkyvää, materiaalista olemista, rakennuksia, tiloja, laitoksia ja kirjastoja. Mutta on myös paljon hiljaista tietoa, immateriaalista

ja näkymätöntä kulttuuria. On akateemisia traditioita, juhlia ja perinteitä, jotka tuottavat yhteisöllisyyttä. Opitaan tapoja olla ihmisiksi, elää ja tehdä työtä. Opitaan kurinalaisuutta ja velvollisuusetiikkaa. Opitaan ahkeruutta ja asettamaan tavoitteita. Opitaan yhteisöllisiä tapoja olla, kokoustaa sekä järjestää opetusta ja tutkimusta.

Yliopisto instituutiona elää muutoksen ja jatkuvuuden jatkuvassa välitilassa. Muutos on akateemisen elämän perusedellytys: tieteen ja tutkimuksen, ajattelun ja opetuksen on muututtava ja uudistuttava. Akateemiselle elämälle tunnusomaista on, että sisällöt uudistuvat, mutta kuori pysyy. Vahva kulttuuriperintö houkuttelee ja useat ”huippuyliopistot” markkinoivat itseään korostamalla pitkää historiaa ja akateemista jatkuvuutta. Yliopisto on tuhatvuotisen historiansa aikana vetänyt puoleensa hallitsijoita ja ruhtinaita. Yliopistot ja akatemit ovat kiinnostaneet maallisia valtakäyttäjiä. Meillä Euroopassa 1800-luvulla akateeminen tutkimus ja kasvatustyö valjastettiin palvelemaan muodostumassa olevia kansallisvaltiota. Valtioiden ote akateemisessa tutkimuksessa ja opetuksessa lisääntyi. 1900-luvulla, erityisesti vuoden 1945 jälkeen, korkeammalle opetukselle asetettiin yhä enemmän ulkoakateemisia tavoitteita. Loppu on meille kaikille tuttua lähihistoriaa: poliitti-

nen eliitti kaikkialla haluaa puuttua rahoittamiensa laitosten toimintaan ja lisätä poliittista ohjausta ja valvontaa. Yliopistoilta halutaan yhä enemmän ulkoakateemisia suoritteita, kuten kestävästä kehitystä, taloudellista hyötyä tai kansallisen kilpailukyvyn vahvistamista.

MINUN (MUUTTUVA) YLIOPISTONI

Aloitin opinnot Helsingin yliopistossa syksyllä 1977. Valmistuin maisteriksi toukokuussa 1982. Tohtorin hatun sain vuoden 1990 promootiossa, dosentiksi pääsin keväällä 1994 ja professuurin sain vuonna 2006. Koko akateemisen urani aikana yliopistoani on uudistettu sisältä- tai ulkoapäin, joko valtiovallan, opiskelijaliikkeen tai rehtoreiden tahdosta. Tarkemmin: yliopistoni hallintoa, rakenteita, tutkintoja, rahoitusinstrumentteja ja tavoitteenasetteluja on haluttu muuttaa. Olo on joskus kuin tennisottelussa reformi-ilottelua seurattessa: mistä tulee seuraava syöttö? Kuka puolustaa, kuka hyökkää? Oppiaineita on lakautettu ja tiedekuntia on yhdistetty, laitoksia ja instituutteja on ajettu alas ja uusia perustettu. Johtosääntöjä ja strategioita uudistetaan toistuvasti. Jopa professoreita on erotettu ja kokenutta hallintoväkeä pantu pelloille.

Silti jotain olennaista on säilynyt. Pysyvää näyttää olevan yliopistolaisten vahva, suorastaan intohimoinen sitoutuminen omaan laitokseen, oppiaineeseen ja tieteenalaan ja sen ähräkkä puolustaminen. Akateemisuuden olennaisesti kuuluva kriittisyys nousee esiin, kun uudistajat pääsevät liikkeelle. Kun me yliopistossa uskomme tieteeseen, uskomme metodisesti myös järkeen ja kriittisyyteen aina ”yliopistouudistusten” alkaessa. Asenne nousi viimeksi esiin Suomessa vuoden 2010

yliopistouudistuksen yhteydessä. On selvää, että kritiikkiä esitettiin. Lainsäätäjät halusivat parantaa tutkimuksen ja opetuksen laatua sekä lisätä molempien vaikuttavuutta ja kohdentaa resursseja huipputason tutkimukseen. Tätä viestiä ja visiota ei nielty pureksimatta – aikaisempien uudistajien (usein epäonniset) hankkeet olivat tuoreessa muistissa.

Me yliopistolla osaamme tulkita sekä rivejä että rivien välejä. Vielä on mahdotonta lukea, mikä on muuttunut 2010 yliopistouudistuksessa, ja mikä on pysynyt muuttumattomana. Yksi on varmaa: muutoksesta on tullut abstraktio, jonka nimeen vannotaan. Muutos itsessään on magiaa, johon uskotaan toimivan tulevaisuuden takuuvoimana. Suomen kaltaisessa maassa on vaikea puolustaa olemassa olevaa joutumatta syytetyksi ”muutosvastaiseksi”, ”kehityksen jarruksi” tai ”edistysvihamieliseksi”. Vielä vaikeampaa on puhua tunteista, rakkaudesta yliopistoon, siihen, joka on olemassa, muuttumattomana.

KESTÄVÄ KEHITYS EMOOTIOISTA

Kun aloitin professorina, Bologna-prosessi oli jo toteutumassa. Käteeni osui saksalaisen kielen- ja kirjallisuuden tutkijan, professori Jochen Hörischin kirja *Die ungeliebte Universität. Rettet die Alma Mater!* (2006). Mannheimin yliopiston germanistikan professori Hörisch kuuluu Saksan tunnetuimpiin mediakriitikoihin. Hänen puheenvuoronsa yliopistojen asemasta ja roolista tuntui raikaa ja haastavalta. Humboldttilaisen reformiyliopiston ja *Bildung*-sivistysaatteen juurilta puhuva Hörisch analysoi tutkimus- ja uudistuksia, ylioppilaiden ja professoreiden muuttunutta asemaa, yliopistojen paikkaa

Tunteilu on häivytetty tehokkuuspuheeseen, emootiot kohdennettu huippuihin.

julkisessa keskustelussa, tieteen rahoitusta ja jatkuvaa kilpailua. Ihanteena oli taannoin yliopisto yhteisönä, jossa nuoremmat ja vanhemmat oppineet vaikuttavat vapaan opetuksen ja tutkimuksen keinoin toisiinsa ja jakoivat aikaansa yhdessä.

Humboldtin yhteisöllisyyttä korostavista ajoista on etäännytty peninkulmien päähän. Hörisch puhui tunteen tärkeydestä, rakkaudesta. Ilman positiivista tunnevoimaa ei tutkimusta tehdä eikä opetusta anneta. Puhe yliopistossa on tänään joko puhetta huipuista tai saarnaa toimintojen ja tilojen tehostamistarpeesta. Molemmat ilmiöt ovat kaukana arkisesta yliopistoelämästä, perusopetuksesta ja -tutkimuksesta. Saksalaiseen auktoriteettiin on helppo viitata. Jos yliopistojen asemaan halutaan vaikuttaa, se on tapahduttava tunteen ja emootioiden voimalla. Jos halutaan tieteeseen, tutkimuksen ja opetukseen nostetta, tarvitaan tunnetta, tahtoa ja paatosta. On sytytettävä intohimon liekki, se sama, joka ohjasi myyttisiä humboldtilaisia menestykseen. Avainsana Hörischin linjauksessa on yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen ja yhteen hitsautuminen. Vain sellainen yliopisto voi olla huippua, jossa nuoremmat ja vanhemmat oppineet vaikuttavat vapaan opetuksen ja tutkimuksen keinoin toisiinsa ja aikaansa.

TAKAISIN ALMA MATERIN SYLIIN

Alma Materin, suojelevan äitiyliopiston naisellisen sylin, on korvannut kylmä korkea-koulupoliittinen soppa, jota liian monet kä-

det haluavat hämmentää. Jochen Hörischin jalanjäljissä kaipaam minäkin rakkautta, jopa eroottista hehkutusta tämän ajan yliopistopuheeseen. Tunteilu on häivytetty tehokkuuspuheeseen, emootiot kohdennettu huippuihin. Väärin! Keskeisintä on yhteisöllisen tunteen elvyttäminen opettajien ja opiskelijoiden välille. Rakkaussuhde yliopiston ja yliopistolaisten välille on saatava roihuamaan. Lisää juhlia! Lisää yhteisöllisiä tapahtumia! Lisää laulua, puheita ja opiskelijasitsejä! Lisää kaikkea sel-laista, joka lisää iloa, sosiaalisuutta, ylpeyttä, riemua ja rakkautta – intohimoa yliopistoa, tiedettä ja tutkimusta sekä akateemisia arvoja kohtaan. Kyse ei ole eliitin lässytyksestä, vaan työhyvinvoinnista ja jaksamisesta sekä kestävyiden ja motivoitumisen lisäämisestä. Siihen rikas akateeminen kulttuuriperintö, materiaallinen ja immateriaalinen, tarjoaa, loistavat lähtökohdat – parhaat Suomessa. Se hyödyn-tää koko yhteiskuntaa. Huippuja alkaa syntyä, kun kaikki osapuolet voivat keskittyä perustehtävään, tutkimiseen, opettamiseen, oppi-miseen, sivistykseen ja vuorovaikutukseen. ▲



LAURA KOLBE on Euroopan historian professori Helsingin yliopistosta



KIMMO SVINHUFVUD

*äidinkielen yliopisto-opettaja,
työnohjaaja, Helsingin yliopisto*

Työnohjaus tukee yliopistotyötä

Monisyisen työelämän tueksi on syntynyt lukuisia erilaisia tuen muotoja, ja osa niistä on tullut myös yliopistoon. Tarjolla on työyhteisösovittelua, coachingia, mentorointia, työnohjausta.

Toimin itse työnohjaajana väitöskirjatutkijoille ja muille tutkijoille. Suomen työnohjaajat ry:n mukaan ”työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla”. Se, mitä tavoitellaan ja miten edetään, mietitään tapauskohtaisesti.

Työnohjausta tehdään yksilöohjauksena tai ryhmässä, joka koostuu saman yksikön henkilöstöstä tai samaa työtä tekevistä, jotka eivät tunne toisiaan. Ryhmässä on voimaa. Kun kuulee muiden kamppailevan samojen asioiden parissa, ei enää ole yksilön ongelmia. Vertaiselta kuultu ehdotus siitä, miten kannattaisi toimia, on usein myös toimivampi kuin ohjaajan auktoriteettiasemasta tuottama ehdotus.

Yliopisto on poikkeuksellinen organisaatio, joka koostuu monista päällekkäisistä rakenteista, kuten tiedekunnista, koulutusohjel-

mista, tutkijakouluista sekä kansallisesta ja kansainvälisestä tiedeyhteisöstä. Tällaisessa asetelmassa voi olla vaikea navigoida. Yliopistotyö on usein myös hyvin itsenäistä ja yhteydet esimiehiin ja kollegoihin löyhiä. Moni arvostaa itsenäisyyttä, mutta itsenäisyys vaatii omaa aktiivisuutta ja voi olla myös yksinäistä.

Yliopistolaisten kyky ja halu reflektioon on usein hyvä. Työnohjauksessa haetaan uudenlaisia toimintatapoja, mutta ensin tarvitaan selvä käsitys siitä, mitä ongelmaa ollaan ratkaisemassa.

Työnohjausta kritisoidaan toisinaan siitä, että suuri osa työelämän ongelmista on rakenteellisia. Yksilöön keskittyvä ohjaus voi olla pelkkää laastarointia.

Rakenteellisten ja sisäisten

muutosten välillä ei kuitenkaan ole ristiriitaa.

Työnohjauksen ytimessä on sen pohtiminen, mihin asioihin pystyy vaikuttamaan ja mikä on oman vaikutuskyvyn ulkopuolella. Tämä on todellisen muutoksen edellytys. Työyhteisö ja rakenteet koostuvat ihmisistä, ja työnsä tekemisen vaihtoehtoja paremmin hahmottava ihminen luo parempia yhteisöjä. ▲

**Työnohjauksella
on pitkä perinne
esimerkiksi
sosiaalialalla ja
kirkon piirissä.**

A Hard Topic

► Professor Maria Leptin took office from November 2021. Prior to her current position, she served as Director of European Molecular Biology Organization and established a research group in Heidelberg at the European Molecular Biology Laboratory.



How can European research sharpen its competitive edge?



JOHANNA HYTÖNEN



EMBL PHOTOLAB

In proportion to its population, Finland has done well in the European Research Council (ERC) grants. According to the President of ERC, there are a few simple rules to follow in order to do even better.

President of the ERC, Professor Maria Leptin, what should the European Union do to speed up innovation?

Put more money into research. In 2000, the Barcelona European Council proposed to raise overall research and development investment to 3 percent of GDP by 2010. We are nowhere near that.

Europe thinks of herself as a forerunner, but we are not. We are behind in funding compared to the US and China, for example. We as researchers and ordinary citizens need to explain the importance of science and research.

There are many recent examples of countries that have benefited a lot from increasing their own funding for research. For example, Portugal ramped up their science and invested in research. Their number of ERC grants has now risen.

On the European level, we need to get rid of nepotism. The science communities must be open and there must be positions available for new scientists.

How does the ERC balance the different grants – starting grants, advanced grants and consolidator grants?

We focus our funding on fundamental research for individual top researchers. Fundamental, or frontier research, is needed to come up with new ideas.

The ERC's governing body, the Scientific Council, decides on the balance between starting, consolidator and advanced grants. Most of the funding, two thirds, goes to the younger researchers, including the mid-career segment.

And there are also the Synergy grants for 2 to

4 researchers working together and the Proof of Concept funding. The Proof of Concept grant, a small part of our budget, is top-up funding for ERC grantees who want to test their ideas in business and bring their frontier research towards the market.

At the European level, there are also the transition grants from the European Innovation Council (EIC), which supports the maturation and validation of new technologies and the development of a business model, for example. Interestingly, as many as two thirds of the researchers funded by these EIC grants have had ERC Proof of Concept grants. It is an opportunity for ERC grantees to scale up their ideas.

How can young researchers secure funding for their work? As a seasoned researcher and research director, what kind of personal advice would you give?

To secure their grant for the future, young researchers simply have to be very good. For example, in my branch of science, Life Sciences, it is necessary to set up one's own lab.

Young researchers should remember that they are better at what they do than any other member of their group. They love to research, so they should do it. That is what got them there in the first place. Many people think that having a large research group is a priority, but that is not true.

You have to train your team and do a lot of the work yourself. When applying, it's also useful to ask for advice and listen to it. Sometimes people around you are better at seeing what is happening in your research group. ▲

Yliopistojen TES maaliin

Liittojen neuvottelijat nostavat tärkeimmiksi saavutuksiksi perhevapaaudistuksen ja sen, että neuvottelutulos ja sopimus ylipäänsä saatiin haastavalla kierroksella aikaiseksi.



Tarja Niemelä,

toiminnanjohtaja, Professoriliitto
JUKOn yliopistoneuvottelu-
kunnan puheenjohtaja

OLI HYVÄ, että yliopistojen uusi työehtosopimus saatiin aikaiseksi. Neuvotteluympäristö oli poikkeuksellinen. Pandemia ei ole vielä täysin ohi, työmarkkinoilla on epävakautta, inflaatio kiihtyy ja Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan jatkuu. Myös maan hallituksen kehysriihi toi painetta. Osoitimme tässä tilanteessa vastuullisuutta, kun teimme sopimuksen ja tyydyimme maltilliseen palkkaratkaisuun. Perhevapaaudistuksesta sopiminen ja yliopistojen halu profiloitua perheystävällisinä työnantajina ovat isoja asioita. Tämä on ensimmäinen työehtosopimus, johon uudistus sisältyy täysmääräisesti.



Mia Weckman,

edunvalvontajohtaja,
Tieteentekijät

NYT TEHTIIN ensimmäinen perhevapaaudistusta koskeva täysimääräinen ratkaisu. Sitä ennen kirkko ja valtio ovat tehneet ratkaisun, mutta yliopistot veivät sen täysimääräisenä. Nyt palkalliset perhevapaapäivät koskevat myös ei-synnyttäviä osapuolia. Tämä lisää tasa-arvoa, mikä on meidän liitollemme keskeinen ja merkittävä asia. Tämä on Elinkeinoelämän keskusliittoon kuuluvalla liitolle ensimmäinen sopimus, jossa ratkaisu on tehty tällä tavalla. Sopimus toimii mahdollisesti benchmarkkauksena myös muissa sopimuksissa sen osalta, miten perhevapaaudistus voidaan ratkaista.



Hanna Tanskanen,

erityisasiatuntija, OAJ

NEUVOTTELUKIERROS OLI haastava. Vaikka perhevapaaudistus saatiin sopimukseen, olemme kokonaisratkaisuun pettyneitä. Kustannus, joka ratkaisusta piti maksaa, oli näkemyksemme mukaan kallis verrattuna esimerkiksi valtion sopimukseen, eivätkä korotukset olleet riittäviä. Lisäksi usealla kierroksella neuvotteluihin on tullut työehtosopimuksen ulkopuolelta vaikuttaneita asioita. Tällöin emme ole päässeet kehittämään TESin sisältöjä aidosti. Sopimuksen perhevapaaudistus on suunnannäyttäjä muille yhdenvertaisen perhevapaan osalta. Sopimukseen jäi meidän näkökulmastamme heikkouksia, muun muassa opetushenkilöstön perhevapaiden osalta.

Maailmalta

ISTOCKPHOTO



Kaakkois-Aasia haluaa yhtenäistää korkeakoulutustaan

KAAKKOIS-AASIAN suuret alueelliset korkeakoulujärjestöt ovat lanseeranneet vuoteen 2025 tähtäävän suunnitelman, jonka tavoitteena on luoda Kaakkois-Aasiaan yksi yhtenäinen korkeakoulutusalue. Heinäkuussa Vietnamin Hanoiissa hyväksytty etenemissuunnitelma edistää Kaakkois-Aasian maiden liiton ASEANin alueen korkeakoulutuksen ja koulutusjärjestelmien yhtenäistämistä ja kansainvälistymistä.

”Sopimus parantaa ihmisten yhteyksiä ja tukee ASEANin yhteisön rakentamista”, Vietnamin apulaiskoulutusministeri **Nguyen Van Phuc** sanoi.

Etenemissuunnitelma on saanut inspiraationsa vuonna 1999 alkaneesta Euroopan Bolognan prosessista korkeakoulutuksen yhtenäistämiseksi.

Suunnitelman keskeisiä osia ovat opiskelijoiden, tiedekuntien, tutkijoiden ja harjoittelijoiden liikkuvuuden edistäminen sekä yhteisten laatukriteerien kehittäminen ja korkeakoulututkintojen yhtenäistäminen Kaakkois-Aasiassa.

Suunnitelma sisältää myös ehdotuksen muun muassa rajat ylittävästä digitaalisen oppimisen yhteistyöstä ja aloitteen ASEAN-brändätystä apurahasta.

LÄHDE: University World News



Tasa-arvotyössä kehitettävää USA:ssa

BIDENIN HALLINTO on arvostellut Yhdysvaltain korkeakoulutusta siitä, että se on tehnyt aivan liian vähän tukeakseen sitoutumistaan rotujen tasa-arvoon. Samaan aikaan oppilaitokset ovat saaneet huomattavia Covidiin liittyviä avustuksia, joiden tarkoituksena oli helpottaa heikoimmassa asemassa olevien opiskelijoiden tilannetta. Merkittävästä investoinnista huolimatta 60 prosenttia yhdysvaltalaisista mustista opiskelijoista ja lähes puolet latino-opiskelijoista ei edelleenkään valmistu.

LÄHDE: Times Higher Education

58%

tartuntataudeista on pahentunut ilmastomuutoksen vuoksi.

LÄHDE: Nature



Mustia joutsenia ja gravitaatioaaltoja

Maailma kaikinensa on oppimisen
näkökulmasta ihan mieletön
paikka, toteaa jatkuvan oppimisen
professori Päivi Hökkä.



JENNI KLEEMOLA



EINO ANSIO

Työelämän viimeisin suuri harppaus otettiin hybridityöhön siirtymisessä. Se oli **Päivi Hökkä** mukaan vasta alkua. Lisää opittavaa on tulossa. Seuraava suuri haaste on työn tekemisen turvaaminen ekologisesti ja sosiaalisesti.

”Pandemia oli yhdenlainen musta joutsen ja Ukrainan sota toinen yllättävä tapahtuma. Meiltä vaaditaan oppimista koko ajan.”

”Jatkuvassa oppimisessa keskeistä on se, miten opimme elämään muutoksessa, sietämään epävarmuutta ja keskeneräisyyttä sekä kyseenalaistamaan ajatteluamme ja toimintaamme.”

TIETEEN JA TYÖELÄMÄN VÄLINEN KUILU

Kasvatustieteen tohtori, dosentti Päivi Hökkä nimitettiin Tampereen yliopiston jatkuvan op-

pimisen tenure track -professorin tehtävään toukokuussa 2021. Tehtävä alkoi vuoden 2022 alussa ja on Suomen ensimmäinen lajissaan.

Professuurin tavoitteena on kuroa umpeen tieteen ja työelämän välistä kuilua ja tuoda korkeakoulutus entistä lähemmäs yhteiskunnan tarpeita. Globaalit megatrendit pakottavat jatkuvaan oppimiseen.

”Näitä ovat erityisesti teknologian valtava kehittyminen ja robotisaatio, mutta myös vaikkapa kestävään kehitykseen ja vihreään siirtymään liittyvät haasteet. Jatkuvalla oppimisella pyritään vastaamaan vaihtuviin osaa- mistarpeisiin.”

Oppimisessa Hökkää koukuttaa eniten, miten se leikkaa läpi yhteiskunnan kaikki tasot ja koskettaa ihmisiä: se on tärkeää yksilöille arkielämässä, mutta myös yhteisöille, organisa-



Päivi Hökkä

Koulutus: kasvatustieteen tohtori, dosentti

Syntynyt: vuonna 1968 Oulussa

Työ: Jatkuvan oppimisen professori (tenure track) Tampereen yliopistossa 1.1.2022 alkaen, aiemmin mm. yliopistotutkijana Jyväskylän yliopistossa

Harrastukset: Tähtitiede, laulaminen, liikkuminen monissa muodoissaan

Perhe: Avomies ja kaksi aikuista poikaa

Opin viimeksi: Gravitaatioaaltoja tutkimalla voidaan saada tulevana vuosina täysin uutta lisävalaistusta suuriin kysymyksiin maailmankaikkeuden synnystä ja inflaatioteoriasta sekä pimeään aineen ominaisuuksista.

tioille ja valtioille, jotka pyrkivät kukoistamaan ja selviämään haasteista.

”Jatkuva oppiminen on niin valtavan iso asia, että se vetää vähän nöyräksikin.”

Työn teema näkyy myös Hökkän siviilielämässä. Aina laulamista harrastanut professori löysi kymmenisen vuotta sitten tangon. Siinä on ihan oma klanginsa ja nyanssinsa sekä haasteet niin tulkinnassa, fraseerauksessa kuin sävelkuluissa. Hökkä on kohdannut kilpailujen myötä myös jännityksen ja uudet sosiaaliset kuviot.

”Laulaminen inspiroi minua myös ammatillisesti, koska se tuo oppimisen niin konkreettisesti lähelle sen kaikissa muodoissa; tietoina, taitoina, tunteina, sosiaalisena kenttänä ja identiteetin muokkauksen areenana.”

AIKUISET OPPIVAT TYÖTÄ TEKEMÄLLÄ

Tampereen yliopistolla on pitkä historia aikuisten oppimisen tutkimisessa ja vahva painotus yhteiskuntatieteisiin. Hökkä arvelee, että siksi professuuri perustettiin juuri sinne.

Aiemmin Hökkä työskenteli tutkijana Jyväskylän yliopistossa. Hänen tutkimuksensa pohjautui työelämässä tapahtuvaan oppimiseen. Hökkä uskoo, että se kiinnosti valitsijoita ja vastasi siihen, mitä professuuriin haettiin.

”Laulaminen auttaa minua myös ammatillisesti, koska se tuo oppimisen minulle konkreettisesti lähelle.”

Keskustelu jatkuvasta oppimisesta painottuu usein siihen, minkälaisia rakenteita ja järjestelmiä meillä on oppimisen turvaamiseksi. Toiseksi korostuu puhe siitä, minkälaisia koulutuksia pitäisi tarjota.

”Mutta vähemmän keskustellaan siitä, mitä aikuisten oppiminen oikeasti on. Viimeisimpien tutkimusten mukaan jopa 80–90 prosenttia aikuisten työuranaikaisesta oppimisesta tapahtuu työtä tekemällä, epämuodollisesti arjessa. Se on kaikkein keskeisin työikäisten oppimisen konteksti.”

Hökän tutkimus tuo kokonaisvaltaisen tarkastelukulman työikäisten oppimiseen. Käsi-tys oppimisesta voi kapeutua arjessa.

Työikäisten oppiminen on muutakin kuin tietoja ja taitoja. Siihen kuuluu myös käsitys itsestä ammatillisena toimijana.

”Ammatillinen identiteetti on sekä resurssi että kohde. Se suuntaa ja välittää oppimista, mutta maailman ja työelämän muutoksessa myös ammatillista identiteettiä on muokattava. Se edellyttää neuvottelua itsensä kanssa.”

Yhtä asiaa Hökkä jaksaa ihmetellä vielä vuosien tutkijanuran jälkeen:

”Meitä tutkijoita kiinnostaa luoda malleja tai löytää säännönmukaisuuksia. Minua hämmästyttää, miten ihmisten kokemukset kuitenkin ovat niin ainutlaatuisia ja samoja asioita voidaan tulkita niin eri tavoin.”

KAHDEN MAAILMAN REUNALLA

Hökkä pääsee työssään kokemaan oman tutkimusaiheensa käytännössä. Vaikka yliopisto työympäristönä on tuttu, Tampereella on oma kulttuurinsa ja omat käytänteensä, digitaaliset järjestelmänsä ja sosiaaliset verkostonsa.

Hökkä ei ole hybridityön aikana päässyt juuri törmäämään uusiin kollegoihin kahvi-huoneessa. Etäyhteyksillä epämuodollinen vuorovaikutus on vähäisempää, ja kiinnittymisen uuteen työyhteisöön hidastuu.

Hybridityöstä on tullut osa työpaikkojen arkea. Miten tieto liikkuu ja uudet ajatukset ja innovaatiot syntyvät hybridityössä?

Hökän mukaan yliopistoilla ollaan valta-van haasteen edessä. Se johtuu kahden dynamiikan välisestä jännitteestä. Yliopistojen ensisijainen tehtävä on tuottaa tietoa ja tutkimukseen perustuvaa opetusta. Tätä haastaa kiivaasti muuttuva maailma, joka kaipaa mitattavia tuloksia ja nopeita ratkaisuja.

”2010-luvulta alkaen yliopistojen ohjaukseen on tuotu entistä vahvemmin yritys-maailman tulosohjauksellisuuteen liittyviä rakenteita ja tehokkuusajattelua. Mutta tiede on hidasta. Kriittinen, perusteellinen ajattelu ja uuden tiedon tuottaminen ei taivu kvartaa-leittain mitattaviksi tuloksiksi.”

Tämä jännite haastaa yliopistolaisten identiteettiä ja pakottaa määrittelemään suhdetta työhön, akateemisuuteen ja tieteeseen.

”Olisi osattava priorisoida ja suunnata omaa työtä siihen suuntaan, että se on tuottavaa, mutta myös sosiaalisesti ja inhimillisesti kestävä.”

Omaa työtään Hökkä kuvaa kognitiivisesti kuormittavaksi. Vastapainoksi hän tyhjentää päätään tekemällä jotakin ihan muuta: juoksee, hiihtää, pyöräilee metsissä, laulaa tai ajattelee.

”Tähtitiede ja kosmologia kiinnostavat. Niihin perehtyminen on ihanaa pään tuuletusta ja minun tapani ylläpitää työhyvinvointia ja oppimista. Maailma kaikinensa on oppimisen näkökulmasta ihan mieletön paikka.” ▲

Hylsy tuli!

Moni saa rahoitushaun arviointilausunnosta täydet pisteet, mutta rahoitus jää silti saamatta.

Erityisesti Suomen Akatemian nuoren tutkijasukupolven rahoituksen uudistus herättää keskustelua.



PI MÄKILÄ



OTAVAMEDIA

Täydet pisteet akatemiaprofessori-rahoitushakemuksesta, mutta rahoitusta ei tipu. Tilanne on tuttu monelle Suomen Akatemian rahoitushakuun osallistuneelle, myös Helsingin yliopiston ympäristömuutoksen professori **Atte Korholalle**.

Myös Korholan viimeisin hakemus sai rahoitushakemuksen arviointilausunnosta erinomaiset laatupisteet.

”Nyt on tullut kolme hylsyä peräkkäin. Kaikki hakemukset ovat olleet erinomaisia, mutta rahoitusta ei vaan saa. Se on sääli. Iki-routasoiden ilmastovaikutuksia pitäisi tutkia, mutta ilman rahoitusta se ei onnistu.”

Hakijoita on toki valtavasti, ja Korhola tiedostaa itsekin, ettei rahoitusta voida myöntää kaikille halukkaille.

”Varmasti tosi hyvät hankkeet ovat saaneet rahoituksen, mutta on sääli, miten suuri mää-

rä erinomaisia hakemuksia on jäänyt rannalle. Tuntuu siltä, että rahoitusuudistus on tässä osatekijänä.

Tutkimussuunnitelmaa painotetaan liikaa, vaikka se ei vielä takaa hyvää tutkimusta. Myös aikaisemmat meriitit ja tutkimuksen yhteiskunnallinen painoarvo tulisi ottaa paremmin huomioon.”

Korhola toivoo, että lisäksi vapaasti kilpail-tavan rahoituksen osuutta tulisi nostaa.

”Suomen Akatemian budjettia pitäisi saada kasvatettua niin, että myöntöprosentti nousisi 30 prosentin hujakoille, kuten Yhdysvalloissa on tätä nykyä.”

JOUSTAVUUS KASVAA, RAHOITUSKAUSI LYHENEE

Suomen Akatemia on uudistamassa nuoren tutkijasukupolven rahoitusmuotoja. Se yhdis-





tää rahoitusmuotoja ja poistaa liikkuvuusedellytyksen. Lisäksi akatemiaturahojitus lyhenee neljään vuoteen. Tutkijatohtorirahoitus taas pitenee samanaikaisesti vuodella.

Rahoituskauden lyheneminen on puhuttanut tutkijapiireissä muun muassa siksi, että viisivuotisenkin rahoituskauden on katsottu olevan kansainvälisesti vertailtuna varsin lyhyt. Lisäksi uudistusta on kritisoitu nuorten tieteentekijöiden aseman ja tieteen kilpailuvyön heikentämisestä.

Suomen Akatemia on perustellut rahoituskauden muutosta sillä, että pituuden ja hakupaineen välillä on pakko tasapainoilla. Uusi rahoitusmuoto on toisin sanoen eräänlainen kompromissi.

”Käytännössä vanha akatemiaturahojitus ja tutkijatohtorirahoitus lakkautetaan, ja jatkossa haussa on vain uusi, akatemiaturahojitusmalli. Uusi nelivuotinen rahoitus on aiempia malleja huomattavasti joustavampi. Uudistuksen avoimena on, että joustavuus palvelee mahdollisimman pitkälle eri alojen ja erilaisten toimintatapojen tarpeita”, Suomen Akatemian tutkimusrahoituksen kehittämi-

sestä vastaava johtaja Jussi Vauhkonen selvittää.

ERINOMAISIA HAKEMUKSIA ON PALJON, RAHOITUSTA EI RIITÄ KAIKILLE

Vauhkonen myöntää, että Suomen Akatemian rahoitusmuotoihin liittyy kysynnän epäkohtia. Käytännössä erittäin hyvin menestyneille tutkimushankkeille ei voida myöntää rahoitusta, sillä erinomaisia hakemuksia on paljon ja rahaa on jaettavissa vain tietty määrä.

”Hakijoita on paljon. Jos hakemus saa meidän kansainvälisessä vertaisarvioinnissamme korkeimman mahdollisen arvosanan, tutkimussuunnitelma on aidosti todella hyvä, ja työ on erinomaisella tasolla. Sitä työtä kannattaa ehdottomasti jatkaa. Toivon, että meiltä saatu kielteinen päätös ei lopeta tutkimustyötä.”

Vauhkonen huomauttaa, että rahoituspäättöksen saamiseen vaikuttavat arviointilaudsunnon lisäksi myös muun muassa tiedepoliittiset tavoitteet, sukupuolten välinen tasa-arvo ja muut yhdenvertaisuuden näkökulmat. Minään tieteenalan ei pitäisi jäädä katveeseen.

”Hakijan voi olla vaikea hahmottaa muita osa-alueita, jotka vaikuttavat rahoituspäättöksen saamiseen arviointilaudsunnon ohella”, Vauhkonen sanoo

RANNALLE JÄÄMINEN SYÖ MOTIVAATIOTA

Ne tutkimukset, joihin rahoitusta ei tipu, jäävät kuitenkin käytännössä tekemättä. Atte Korholan mukaan tällöin motivaatio tutkimustyötä kohtaan kärsii vääjäämättä.

”Tarvittaisiin pitkäjänteistä tutkimusta ja tiedon kerryttämistä. Tutkimuksen edetessä eteen nousee koko ajan uusia ongelmakohtia ja lisää tutkittavaa, joten tutkimustyötä ei pitäisi katsoa lyhyellä aikajänteellä.”

Korhola uskoo, että pahimmillaan tilanne voi johtaa aivovientiin ulkomaille.

”Vaikka suurin huoleni kohdistuu nuorten tutkijoiden mahdollisuuksiin, ajattelen, että myös varttuneemmille tutkijoille tulisi olla tarjolla enemmän erilaisia tutkimusrahoitusmuotoja.”

”Suomen kokoisessa maassa on vaarana, että paras tutkija-aines kulkeutuu täältä lopulta pois. Se ei voi olla kenenkään etu. Vaikka suurin huoleni kohdistuu nuorten tutkijoiden mahdollisuuksiin, ajattelen, että myös varttuneemmille tutkijoille tulisi olla tarjolla enemmän erilaisia tutkimusrahoitusmuotoja. Kun katsoo maailmalle, tutkimuskaudet ovat usein sellaisia hetkiä, jotka synnyttävät ison määrän

uusia yhteistyömuotoja ja uutta tutkimusta.”

Suomen Akatemian Jussi Vauhkonen ei niele kritiikkiä siitä, että Akatemian tekemät rahoituspäätökset vauhdittaisivat aivovientiiä.

”Akatemialla on toki oma roolinsa kokonaisuudessa, mutta tutkijanuraan liittyvät ratkaisut ovat ensisijaisesti tutkijoiden työnantajien eli yliopistojen ja muiden tutkimusorganisaatioiden vallassa.” ▲

Pettymyksen käsittely voi viedä aikaa

KIELTEINEN RAHOITUSPÄÄTÖS on iso pettymys. Siitä yli pääseminen ottaa oman aikansa. Työterveyslaitoksen työterveyspsykologi **Heli Hannosen** mukaan pettymyksen tunne täytyy ensin hyväksyä, vaikka epämiellyttävä tunne olisikin mukavampi työntää pois mielestä. Pettymys voi tuntua myös kehossa.

”Hyväksymisen jälkeen voi pohtia, missä kohden kehoa ikävät tuntemukset tuntuvat. Jos vaikka palleaa kiristää, kannattaa pohtia, miten pallean saa rentoutumaan”, Hannonen kertoo.

Omat ajatukset on hyvä myös sanallistaa. Pettymystä voi käydä läpi esimerkiksi kollegoiden, ystävien tai perheenjäsenten kanssa. Myös kirjoittaminen voi auttaa.

”Kun asiat pukee sanoiksi, niihin voi palata myöhemmin. Lisäksi erityisesti kuormittavassa

työtilanteessa kannattaa tehdä sellaisia asioita, jotka tuottavat hyvää mieltä.”

Pettymyksestä ylipääseminen on yksilöllistä. Jos epämiellyttävä tunne jää häiritsemään, itselleen voi asettaa päivämäärän, johon saakka on lupa harmitella asiaa. ”Myös huolihetkestä voi olla apua. Yksinkertaistettuna huolihetki tarkoittaa hetkeä, jonka päättää ennalta ja jonka aikana voi murehtia. Tätä ei kannatta kuitenkaan tehdä juuri ennen nukkumaanmenoa.”

Tärkeintä on muistaa, että esimerkiksi rahoitushakemuksen läpimeno ei luultavasti johdu itsestä tai osaamattomuudesta.

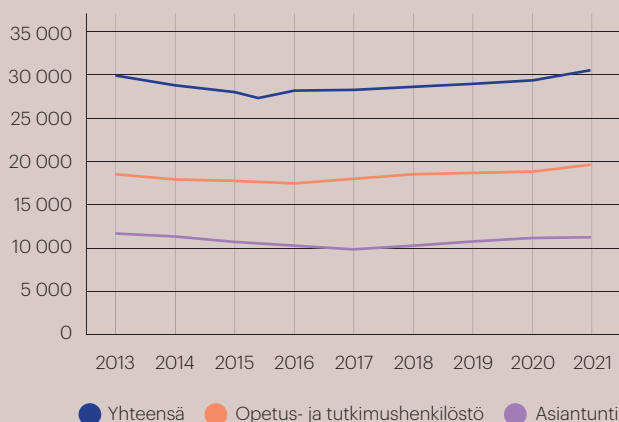
”Rannalle jäämistä ei kannata ottaa henkilökohtaisesti. Seuraavaa hakukertaa suunniteltaessa voi pohtia jo ennakoon mitä tapahtuu, jos hakemus ei mene läpi. Varasuunnitelmia on hyvä olla, ne auttavat henkisesti eteenpäin.”

Kasvua ja kaventumista

Henkilöstö on suomalaisten yliopistojen tärkein voimavara. Yliopistojen palkkatilastoista selviää muun muassa, että vuoden 2016 jälkeen yliopistojen henkilöstömäärä on kääntynyt nousuun. Tilastovuotena 2020–2021 eniten kasvoi opetus- ja tutkimus- henkilöstön määrä. Kasvua oli 4,9 prosenttia.

Sivistyksen tekijät – suomalaisten yliopistojen henkilöstö lähikuvassa

Henkilöstön kehitys 2013–2021 kaikissa Suomen yliopistoissa

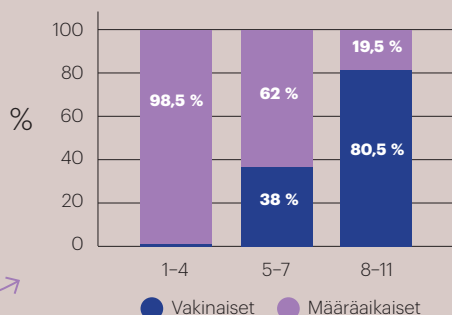


SUOMALAISTEN YLIOPISTOJEN

henkilöstömäärä laski vuodesta 2013 vuoteen 2016, jonka jälkeen määrä on kääntynyt nousuun. Henkilöstömäärän vähenemisen taustalla on koulutukseen kohdistetut leikkaukset. Tilastovuotena 2020–2021 henkilöstömäärä kasvoi 4,2 prosenttia. Opetus- ja tutkimus- henkilöstön määrä kasvoi 4,9 prosenttia ja muun henkilöstön määrä 3,0 prosenttia.

Henkilöstö työtehtävän vaativuuden perusteella

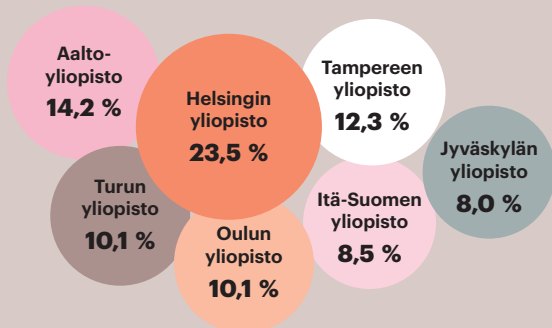
Vakinainen ja määräaikainen opetus- ja tutkimushenkilöstö tehtävän vaativuuden perusteella 11-portaisella vaativuusasteikolla



Vaativimmat tehtävät ovat vakinaisia.

Sivistyksen voimaisuudet

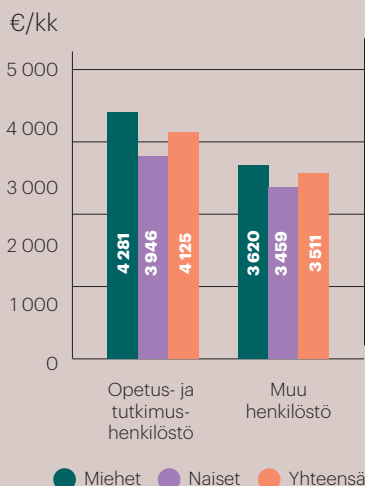
Yliopistojen henkilöstön osuus (%) suomalaisten yliopistojen yhteenlasketusta henkilöstöstä



LUT-yliopisto 3,5 %, Åbo Akademi 3,4 %, Taideyliopisto 2,0 %, Lapin yliopisto 1,9 %, Vaasan yliopisto 1,7 %, Svenska handelshögskolan 0,9 %

MERKITTÄVÄ OSA suomalaisten yliopistojen henkilöstöstä on keskittynyt seitsemään yliopistoon. Niissä työskenteli lähes 87 prosenttia henkilöstöstä. Helsingin yliopisto on yliopistoista suurin, ja siellä työskenteli lähes neljännes suomalaisten yliopistojen henkilöstöstä. Kuudessa keski-suudessa yliopistossa työskenteli noin 63 prosenttia ja pienissä yliopistoissa noin 13 prosenttia henkilöstöstä.

Keskiansiot sukupuolittain 2021



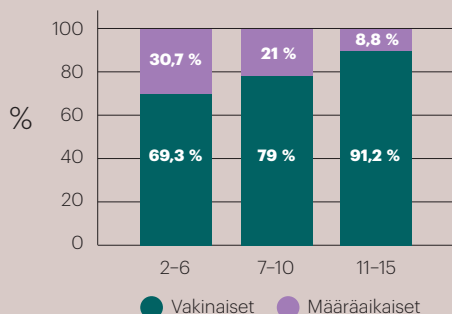
Miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat kaventuneet vuosi vuodelta.

Yliopiston hierarkiat

YLIOPISTOJEN OPETUS- JA TUTKIMUSTEHTÄVISSÄ

on käytössä 11-portainen vaativuusasteikko. Vaativimmat tehtävät ovat vakinaisia, kun taas vaativuustasoltaan matalammat tehtävät ovat tyypillisesti määräaikaista. Suurelta osin tätä selittää väitöskirjatutkijat. Huomattavaa on, että määräaikaista on varsin paljon myös vaativuustasoissa 5–7, joihin lukeutuu paljon senioritason henkilöstöä. Lähes puolet yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä kuuluu vaatimustasolle 5–7. Syyskuussa 2021 opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 30 prosenttia oli vakinaisessa työsuhteessa. Ilman väitöskirjatutkijoita luku oli noin 40 prosenttia.

Vakinainen ja määräaikaista asiantuntija-henkilöstö / muu henkilöstö tehtävän vaativuuden perusteella 15-portaisella vaativuusasteikolla





Make your voices heard!

International academics want to engage with Finnish society – but the road to a more fulfilling interaction is a tricky one.



SAMI ANTEROINEN



ISTOCK, ANNE NYSSÖNEN

International academics are an underused resource in Finnish society. While about 30% of all academics in Finland are from abroad, they are glaringly absent from public conversation. But what's holding back a more diverse dialogue and participation – and how can we properly address this issue?

Director **Mari K. Niemi** from E2 Research says that there are various factors that have caused the present situation. The language barrier is a big problem, as researchers are rarely fluent in Finnish. Then there are factors such as lack of networks or self-confidence – the researchers often feel that they're not on their home turf and are therefore hesitant to raise their voices.

“The Finnish society is missing out, when these international academics are not invited to contribute to the discussion,” Niemi sums up.

ENGAGEMENT EDGE

A new project, by the name of Building Academics' Societal Impact (BASE), surveyed these issues in spring-summer 2022. With 214 foreign academics participating, it is possible to get a pretty good picture of what kind of views especially younger academics have on societal engagement, as they were best represented among respondents. But what exactly is societal engagement? Niemi explains that for the purposes of this study, at least, societal engagement is explaining and communicating

”The Finnish society is missing out, when international academics are not invited to contribute to the discussion.”



► Director Mari K. Niemi,
E2 Research

one’s research to public and making society a better place with one’s research.

“Interestingly enough, the participants of the survey saw societal engagement as a one-way street – meaning, in essence, that they give something to the society but don’t expect anything back,” Niemi says.

Nevertheless, the international academics are very keen on societal engagement: as many as 81% of the survey participants said that societal engagement in any form is good and benefits society. Also, 72% felt that societal engagement improves their career prospects and 55% assessed that their institution encourages societal engagement activities.

“Only 8% held a view that societal engagement is not relevant to their field,” adds Niemi.

ACCESS TO NETWORKS, PLEASE!

When asked about the things that would encourage them to be more active in societal engagement, the international researchers had plenty to say. Number one on the list was

access to networks outside academia (72%), with more support from one’s organization as the runner-up (63%). Help with getting funds and support in identifying relevant partners and networks were deemed equally relevant (54%).

Also, learning how to popularize research to gain more attention and media coverage was on the minds of half the survey participants (50%).

According to Niemi, many of the present problems can be solved via training, but atti-

Participating in societal engagement

HOW IS IT DIFFERENT for international and Finnish academics (from the perspective of international academics)?

- Understanding the system
- Connections and networks
- Knowing the key players
- Language and cultural barriers
- Media’s approach

► Research assistant for BASE.
Gökhan Depo, E2 Research



tudes and practices in Finnish society need to change as well.

“International academics can train media utilization, networking and understanding cultural nuances, but, equally, existing networks need to open up and journalists reach out to foreign academics as experts to interview.”

GETTING PERSONAL

Originally hailing from Turkey, **Gökhan Depo** is the research assistant for BASE at E2 Research, with lots of personal experience on the topic. A Fulbright scholar who presently lives in Oulu, he has been in Finland for a year now and recognizes the challenges.

“Finnish language is really difficult,” he laughs.

Travelling the world as an international scholar, Depo knows the pros and cons therein – but in the survey, he was pleasantly surprised by how international academics felt about societal engagement.

“When we got the results and 81% said that societal engagement is so important, I was really astonished.”

CONTRIBUTE TO SOCIETY!

Depo notes that carving time from your busy schedule for societal engagement is demanding for any researcher, but for internationals, there are likely to be even more challenges.

“Still they want to do more of it and are looking for ways to contribute. That is really impressive.”

In addition to BASE, E2 Research is running another project with an international angle,

this one focusing on improving talent attraction and retention in Finland. The International Talent Finland research project is supported by a large consortium, adding to the societal impact of the work.

“In this project, we are looking for solutions for the talent gap, aiming to understand how Finland could become more welcoming and attractive country for international talent.” ▲

E2 Survey finding

INTERNATIONAL ACADEMICS using social media professionally

- Happy to participate in discussions (46%)
- Believes to benefit from training (39%)
- Confident using social media effectively (32%)
- Believes social media is hostile (24%)

Työpäivä jatkuu junassa

Pendelöinti on tyypillistä asiantuntijatyössä. Pitkistä työmatkoista selviää, kun matkan suunnittelee mieluisaksi ja pendelöijä otetaan työyhteisössä huomioon.



PI MÄKILÄ



SAMI HEISKANEN

Pendelöintiä on tutkittu varsin vähän, vaikka yhä useampi asiantuntijatyötä tekevä käy työssään asuinpaikkansa ulkopuolella. Pitkät työmatkat voivat olla kuitenkin varsin kuormittava kokemus. Näin uskoo Työterveyslaitoksen johtava asiantuntija **Barbara Bergbom**, joka on tutkinut muun muassa ulkomaanmatkojen vaikutusta työhyvinvointiin ja työterveyteen.

”Pitkät matkat kuormittavat paitsi työmatkalaista itseään myös tämän puolisoa ja perhettä. Matkojen määrän on esimerkiksi osoitettu olevan yhteydessä työmatkoja tekevän puolison terveyteen ja sairastamiseen. Erityisen kuormittavaksi arki voi muuttua, jos puolison työ on vaativaa ja siihenkin sisältyy mat-

kustamista tai pendelöintiä”, Bergbom kertoo.

Pendelöinnin haasteet eivät kuitenkaan koske kaikkia. Jos työmatkan aikana pystyy työskentelemään, pendelöinti ei itsessään kasvata työpäivien pituutta.

Teki työmatkalla sitten töitä tai ei, Bergbomin mukaan aika kannattaa käyttää tavalla tai toisella hyödyksi.

”Matkustaminen itsessään kuormittaa, ja matka-aika on erityisen kuluttavaa, jos sitä ei pysty hyödyntämään. Monet käyttävät siirtymän työnteekoon. Matkasta kannattaa myös tehdä mahdollisimman miellyttävä. Perille pääsyn odottamisen sijaan matkan aikana voi rentoutua esimerkiksi lukemalla, äänikirjaa kuuntelemalla tai vaikka meditoimalla. Tästä kannattaa tehdä rutiini.”

► Yliopisto-opettaja
Tommi Kokkonen pendelöi
viikottain kotoaan Helsingistä
työpaikalleen Jyväskylän
yliopistolle. Junamatkat
kuluvat töitä tehden.



PALAUTUMISEN MERKITYSTÄ EI SAA UNOHTAA

Pendelöijälle on tärkeää pitää palautumises-
taan huolta. Moni työskentelee toisella paik-
kakunnalla pari kolme päivää viikossa ja tekee
silloin varsin pitkää päivää.

”Se voi säästää aikaa kotipaikkakunnalla
muiden kuin työasioiden tekemiseen. Tällöin
on kuitenkin erityisen tärkeää pitää huoli siitä,
että työpäivän jälkeen myös palautuu. Palau-
tua pitäisi joka päivä, ja sitä edistävästä ruti-
neista on hyvä pitää kiinni, vaikka osan viikos-
ta asuisikin muualla.”

Bergbomin mukaan päivittäinen työstä ir-
tautuminen on tärkeää myös unen laadun kan-
nalta.

”Jos työpäivät venyvät jatkuvasti liian pit-
kiksi, unen laatu alkaa nopeasti heikentyä.”

Pendelöijällä on riski jäädä työyhteisön ul-
kopuolelle. Siksi työpaikan yhteisiä tilaisuuksia
suunniteltaessa on hyvä muistaa, että ne
sovitaan ajankohtiin, jolloin pitkän matkan ta-
kaa saapuvat pääsevät varmasti paikalle.

”Työyhteisöön kuulumisen tunne on erit-
täin tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä,
ja se vaikuttaa työhön ja työpaikkaan sitou-
tumiseen. Hiljainen tieto kulkeutuu usein
epämuodollisissa tilanteissa kahvihuoneissa
ja käytävillä. Siksi työyhteisöissä, joissa osa
työntekijöistä ei ole aina fyysisesti paikalla,
on erityisen tärkeää muistaa tiedottaa asioista
kaikille.” ▲

Pendelöinti pakotti muuttamaan ajatustapoja

HELSINGISSÄ ASUVA TOMMI KOKKONEN

työskentelee Jyväskylän yliopiston
yliopisto-opettajana ja pendelöi viikoittain
pääkaupunkiseudulta työpaikalleen. Päätös
pendelöinnistä oli helppo, sillä Kokkonen
puoliso asuu Helsingissä pariskunnan yhteis-
sessä kodissa.

”Kyseessä on vuoden määräaikainen
työsuhde, joten asunnon hankkiminen olisi
tullut kalliiksi. Osa opetuksesta on ollut
etänä, joten olen reissannut vain osan
lukuvuodesta”, hän kertoo.

Kokkonen kulkee työmatkansa junalla.
Junassa työskentelyn helppous on yllättä-
nyt positiivisesti, ja matka-aika onkin usein
helpointa käyttää töiden tekemiseen. Siitä
huolimatta pendelöinnin rankkuus yllätti.

”Olen kulkenut töihin keskiviikkona ja
palannut myöhään perjantai-iltaisin. Työs-

kentely on ollut välillä aika intensiivistä”,
hän kertoo.

Kokkonen onkin täytynyt opetella ryt-
mittämään työskentelyä uudella tavalla.

”Koska etenkin perjantait ovat venyneet
välillä pitkiksi, olen pyrkinyt tekemään
maanantaisin lyhyempää päivää. Ajatusta-
paa on pitänyt muuttaa, jotta jalat on välillä
maanantaisin voinut nostaa pöydälle.”

Työyhteisöön solahtamista pendelöinti ei
ole helpottanut. Korona-ajalla ja etätöilläkin
tosin lienee ollut siihen vaikutusta.

”Tunsin onneksi osan työkavereistani
etukäteen, mutta muuten verkostoituminen
on ollut haastavaa, koska olemme harvoin
samassa paikassa yhtä aikaa. Olen myös
joutunut kulkemaan juna-aikataulujen
mukaan, joten päiviin on jäänyt harvoin
aikaa vapaammalle oleskelulle.”



TIETEENTEKIJÄT

Tieteentekijöiden jäsenyyteen kuuluu kattava oikeusturvaetu

Jäsentemme turva työelämän riitailan- teiden ja kalliiden oikeusprosessien varalle on aiempaa laajempi. Enimmillään oikeus- turvaetu voi korvata jopa 30 000 euron oikeudenkäyntikulut. Edun määrä karttuu jäsenyysvuosien mukana.

Members of FUURT have comprehensive legal protection benefit

The coverage for our members concerning working life conflicts and expensive legal processes is now more comprehensive than ever. The legal protection benefit can cover up to 30,000 euro in legal costs. The amount increases with each year of mem- bership.

Forskarförbundets medlemmar har omfattande rättsskyddsförmån

Våra medlemmar har nu ett bättre skydd i tvister och dyra rättsprocesser i arbets- livet. Maximalt täcker förmånen rättegångs- kostnader upp till 30 000 euro. Förmånen växer med antalet medlemsår.

Oikeusturvaetu kattaa mm.

- Jäsenen työ- tai virkasuhteeseen liit- tyvät oikeusriidat ja apurahatutkijoiden tutkimustyötä koskevat riidat.
- Työ- ja virkasuhteisiin liittyvät rikosasiat tietyissä tilanteissa.

Legal protection benefit covers e.g.

- Legal disputes related to the member's employment relationship and the research work of grant-funded researchers.
- Certain situations that deal with criminal matters within employment relationships.

Rättsskyddsförmånen täcker t.ex

- Rättsliga tvister som hänför sig till medlemmarnas arbets- eller tjänsteför- hållanden och tvister i anslutning till stipendieforskarens forskningsarbete.
- I vissa fall brottmål i anslutning till arbets- och tjänsteförhållanden.

Lisätietoa/mera information/ additional information:

www.tieteentekijat.fi
www.tieteentekijat.fi/en
www.tieteentekijat.fi/sv



Tutkijasta erityisasiantuntijaksi

Pitkän yliopistouran tehnyt yhteiskuntatieteiden tohtori Petri Koikkalainen siirtyi Team Finland Knowledge -verkoston erityisasiantuntijaksi Yhdysvaltoihin. Uusi ura Washington D.C.:ssä on auttanut katsomaan yliopistomaailmaa uusin silmin.

 PI MÄKILÄ  OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ

Työpaikkailmoitus Team Finland Knowledge -verkoston Washington D.C:n tukikohtaan haettavasta erityisasiantuntijan paikasta osui **Petri Koikkalaisen** silmiin sattumalta. Koikkalaisella oli takanaan parinkymmenen vuoden työura Lapin yliopistossa, eikä tarkoituksena ollut varsinaisesti vaihtaa työpaikkaa. Seikkailunhalu kuitenkin vei voiton. Päätökseen vaikutti myös se, että haettava paikka sijaitsi Suomen edustustossa, jossa Koikkalainen oli ollut aikanaan työharjoittelussa.

► Petri Koikkalainen aloitti erityisasiantuntijan tehtävässä viime vuoden lopulla. Määräaikaisuus kestää viisi vuotta.



”Tieteen ja tutkimuksen merkityksen ymmärtää täältä katsottuna hieman eri tavalla.”

”Harjoittelusta oli hyvät muistot. Lisäksi työurani alkoi olla siinä vaiheessa, että ajattelin, että myöhemmin voisi harmittaa, jos en vastaisi ilmoitukseen.”

Jo hakuprosessin aikana selvisi, ettei uusi työ tarkoittaisi kokonaan vanhan työn hylkäämistä.

”Toimin viitisen vuotta ennen lähtöä tutkimuksesta vastaavana varadekaanina, ja työhöni sisältyi paitsi tutkimuksen tukemista myös esimerkiksi yritysysteistyön ja erilaisten mahdollisuuksien etsimistä. Huomasin, että jos saisin paikan, jatkaisin tavallaan samaa työtä, mutta tekisin sitä hiukan eri näkökulmasta ja toiselle työnantajalle.”

KATSE KAHTEN SUUNTAAN – SUOMEEN JA YHDYSVALTOIHIN

Käytännössä TFK-verkoston erityisasiantuntijan tehtäviin kuuluu kohdemaan, Koikkalaisen tapauksessa Yhdysvaltojen, tiede- ja korkeakoulupolitiikan seuraaminen ja toisaalta suomalaisten verkostoitumisessa auttaminen.

”Tässä on koko ajan katsottava kahteen suuntaan: vaikka seuraan Yhdysvaltoja, katson Suomeen päin.”

Yliopistolla työskentelyyn verrattuna erityisasiantuntijana toimiminen on vaatinut uusien työskentelytapojen omaksumista.

”Työrytmi ja rinnakkaisten prosessien määrä on täällä erilaista. Yliopistomaailmassa

tottuu helposti olemaan ikään kuin koko ajan töissä. Täällä työ on hyvin hektistä, joten työajoista on pakko pitää kiinni, jotta ehtii välillä palautuakin.”

TIEDEMAAILMA AVAUTUU UUDESTA NÄKÖKULMASTA

Yhdysvaltojen tiede- ja tutkimuskentän seuraamista Koikkalainen pitää äärimmäisen kiinnostavana.

”Suomessa yliopistolta käsin katsottuna tiedettä pidetään helposti eräänlaisena saarekkeena. Täällä tieteen tutkimuksen kenttä kytkeytyy yleensä voimakkaasti poliittiseen keskusteluun. Tieteen ja tutkimuksen merkityksen ymmärtää siksi täältä katsottuna hieman eri tavalla.”

Team Finland Knowledge -verkoston erityisasiantuntijan työtehtävät ovat viiden vuoden määräaikaaisuuksia. Petri Koikkalainen uskoo, että tiedepolitiikan seuraamisesta on hyötyä myös jatkossa omalla tutkimusuralla.

”Saan täältä varmasti uutta tietoa, ja tällaisessa tehtävässä ymmärrys tutkimuksen mahdollisuuksista ja kansainvälisistä verkostoista syvenee vääjäämättä. Toisaalta viisi vuotta on pitkä aika olla pois tutkijan roolista. Joudun varmasti kirimään, jotta pääsen taas tämän jälkeen yliopistomaailmaan kiinni.” ▲



ISTOCKPHOTO

TFK-verkosto tukee suomalaisen tutkimuksen kansainvälistymistä

TEAM FINLAND KNOWLEDGE -verkon tarkoitus on tukea ja lisätä suomalaisen korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälistymistä. Vuonna 2017 luotuun verkostoon kuuluu yhdeksän korkeakoulu- ja tiedepolitiikan erityisasiantuntijaa, jotka toimivat ympäri maailmaa aina Washingtonista New Delhiin ja Pekingistä Pretoriaan.

Ensimmäiset erityisasiantuntijatehtävät avautuivat vuonna 2018 ja seuraavat vuosi tämän jälkeen. Erityisasiantuntijoiden asemapaikat on valittu suoraan sen mukaan, että ne hyödyttävät korkeakouluja ja tukevat tutkimustyötä mahdollisimman laajalti.

”Team Finland -verkosto tekee nimenomaan viennin edistämistä ja maakuvaustyötä, ja TFK:n erityisasiantuntijat taas tuovat tähän oman osaamisensa ja verkostonsa. Kun huippututkimus ja yritystoiminta etenevät

käsi kädessä, kaikki voittavat”, kertoo opetusneuvos **Tiina Vihma-Purovaara** Opetus- ja kulttuuriministeriöstä.

Tänä vuonna TFK-verkoston toiminta laajentui yhden erityisasiantuntijan verran, kun verkoston yhdeksäs asemapaikka avautui Lontoossa. Verkoston toimipaikat ovat muutenkin vaihtuneet tarpeiden muuttuessa.

”Parhaillaan rekrytoimme erityisasiantuntijaa Los Angelesiin ja São Pauloön ja toivomme, että saamme toiminnan alkamaan kummassakin syksyn aikana.”

Vihma-Purovaaran mukaan toiminta voi laajentua jatkossakin, jos korkeakoulut kokevat sille tarvetta.

”Varmasti jossain vaiheessa keskustelemme tästä tarkemmin korkeakoulujen kanssa, ja toivottavasti pääsemme tekemään myös väliarviointia verkoston vaikuttavuudesta.”

Yliopistojen perhemyönteisyys kasvaa

Uusi työehtosopimus pidentää merkittävästi ei-synnyttävän vanhemman oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen. ✍ ANNA-KAISA ASUJA

Perhevapaita koskeva lainsäädäntöuudistus tuli voimaan elokuun alussa. Kevään työehtosopimusneuvotteluissa yliopistot pääsivät historialliseen sopimukseen perhevapaaudistuksesta. Työehtosopimuksessa sovitaan muun muassa siitä, miltä ajalta työnantaja maksaa palkkaa synnyttävälle ja ei-synnyttävälle vanhemmalle.

”Sopimuksesta täytyy antaa kiitosta yliopistotyönantajille. Tämä on ensimmäinen työehtosopimus, jossa perhevapaaudistuksesta on sovittu täysimääräisesti”, Professoriliiton toiminnanjohtaja Tarja Niemelä sanoo.

Raskausrahaan oikeutetulle työntekijälle maksetaan palkkaa raskausrahakauden alusta lukien 40 päivän osalta. Ei-synnyttävälle vanhemmalle maksetaan perhemuodosta riippumatta palkkaa vanhempainvapaan 32 arkipäivän osalta.

Ennen palkkaa maksettiin ei-synnyttävälle vanhemmalle kuudelta arkipäivältä. Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kolme kuukautta välittömästi ennen vapaan alkamista.

Uudistuksen myötä yliopistojen perhemyönteisyys työnantajana kasvaa. Professoriliitto ennakoii, että perhevapaita käytetään entistä enemmän. Perhevapaat tulee jatkossa huomioida paremmin työjärjestelyissä.

”Suomi haluaa näyttäytyä perheystävällisenä maana ja yliopisto perheystävällisenä työnantajana.”

”Professoreista suurin osa työskentelee esihenkilötehtävissä. Kun perhevapaat ovat tiedossa, esihenkilöiden on mahdollista kiinnittää niihin huomiota työsuunnitelmia laadittaessa. Synnyttävien osalta perhevapaat ovat paremmin ennakoitavissa, mutta uudistuksen myötä myös ei-synnyttävien poissaolot tulee huomioida työsuunnitelmissa,” Tarja Niemelä sanoo.

Perhevapaaudistus on ulkomailta Suomeen tuleville akateemisille kuitenkin vain yksi vetovoimatekijä. Tärkeää on huolehtia myös suuremmasta kokonaisuudesta. Suomen yliopistojen houkuttelevuuteen vaikuttavat laajemmin työn sisältö ja työsuhteen ehdot.

”Erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa työsuhteen pituus on ensisijainen. Mitä pidempiä työsuhteet ovat, sitä turvampaa Suomeen on tulla joko perheen kanssa tai vaiheessa, jossa perhettä ollaan perustamassa,” Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n erityisasiantuntija Hanna Tanskanen sanoo.



ISTOCKPHOTO

Suomessa työntekijöillä on työehtosopimuksissa hyvät edut. Niissä on sovittu palkallisista poissaoloista, vuosilomista ja sairauslomista, jotka ovat pidempiä kuin monissa muissa maissa.

”Perhevapaauudistuksella halutaan lisätä tasa-arvoa. Suomi haluaa näyttäytyä perheystävällisenä maana ja yliopisto perheystävällisenä työnantajana”, Tieteentekijöiden liiton edunvalvontajohtaja **Mia Weckman** sanoo.

Tämän vuoksi yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa päästiin sopimaan täysimääräisistä palkallisista perhevapaista. Weckman arvioikin, että ajan mittaan perhevapaita tullaan hyödyntämään enenevissä määrin.

”Tasa-arvon lisääntyminen perheissä on ollut myös lainsäätäjän tahto.” ▲

SUOMEN KULTTUURIRAHASTON VUODEN 2023 APURAHAT



LOKAKUUN HAKU 10.–31.10.2022 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 2023 apurahoina noin 30 miljoonaa euroa.

Lokakuun haun apurahat jakaantuvat työskentely- ja kuluapurahoihin. Työskentelyapurahoja myönnetään myös monivuotisinä, ja samalla kertaa voi hakea apurahaa sekä väitöskirjatyöhön että väitöksen jälkeiseen tutkimukseen. Tohtorikoulutettavat voivat yhdistää apurahan osa-aikaiseen työsuhteeseen yliopiston tai muun tutkimuslaitoksen kanssa.

Haettavana on myös noin miljoonan euron lisärahoitus luonnontieteiden, teknisten tieteiden sekä maatalous- ja metsätieteiden aloilla. Lisärahoituksen teemana ovat uudet materiaalit ja teknologiat vihreään siirtymään.

[SKR.FI/LOKAKUUNHAKU](https://skr.fi/lokakuunhaku)

Inspiraatio

TV-sarjat

KUVA HALT AND CATCH FIRE



Halt and Catch Fire.

Yle Areena

4. tuotantokautta

Matka kohti digiyhteiskuntaa

Halt and Catch Fire on kiinnostavaa katsottavaa kotitietokoneiden alkuaajoista, internetin vallankumouksesta tai koodaamisesta kiinnostuneille.

Kulttimaineeseen noussut, vuosina 2014–2017 ilmestynyt amerikkalainen draamasarja Halt and Catch Fire kertoo kotitietokoneiden, pelialan ja internetin vallankumouksesta. AMC:n tuottama, taidokkaasti käsikirjoitettu ja ohjattu sarja on nyt nähtävissä kokonaisuudessaan Yle Areenalta.

Sarjan päähenkilöt, karismaattinen visionääri Joe MacMillan (Lee Pace), tietokone-insinöörit Gordon Clark (Scoot McNairy) ja Donna Clark (Kerry Bishé) sekä kapinallinen

ohjelmoija Cameron Howe (Mackenzie Davis) pistävät peliin uransa ja toimeentulonsa, kun he alkavat suunnitella ja rakentaa yhdessä ensimmäistä kannettavan kotitietokoneen prototyyppiä Dallasissa.

1980–1990-luvuille sijoittuva sarja on uskottavan tuntuinen ajankuva, joka on saanut vaikutteita alan todellisista tapahtumista ja kilpailuasetelmista. Käsikirjoituksessa vilahtelee esimerkiksi Apple ja IBM.

Eeva Lauronen

Kirjat

Vaikeuksien kautta voittoon

Kun lukee tätä elämäkertaa, ei ihmettele, miksi Sirkka Sinkkosesta (s. 1935) tuli hoitotieteen äiti, ja miksi hän ajoi sukupuolten tasa-arvoa ja oli yleensäkin heikko-osaisten puolella.

Lapsena Sinkkonen sairastui riisitautiin tuloksena lankisääret, jotka pilkkakirveet tietysti huomasivat. Sodan jaloista Sinkkonen vietiin kasvattikotiin, jossa hänet pakotettiin raatamaan aamusta iltaan palkkana nuhtelua ja kuritusta.

Lujatahtoinen ja päättäinen tiedonrakastaja pääsi monien mutkien kautta yliopistoon. Häntä tukivat etenkin Erik Allardt ja Heikki Waris.

Sinkkonen tunnetaan 1970-luvulla syntyneestä hoitotieteestä, jossa yhdistyvät lääketiede, psykologia ja sosiologia. Etenkin yhteiskunnalla on suuri merkitys sairauksien synnyssä, ja Sinkkonen oli yksi hyvinvointi-

Minna Kettunen;
Piiasta professoriksi.
Sirkka Sinkkonen ja palava tahto.
Into 2022. 221 s.



valtion rakentajista ja puolestapuhujista. Hoitotiede myös kohotti naisvaltaisen alan arvostusta.

1980-luvulla Sinkkonen tutki uutta johtamistapaa, jossa kannustaminen ja kuunteleminen ovat pääroolissa.

Ilman lapsuuden kovia kokemuksia Sinkkonen tuskin olisi päässyt saavutuksiinsa. Ainakin Sinkkonen kohdalla kärsimys kasvatti, jalosti ja auttoi näkemään asioita heikko-osaisten kannalta.

Pekka Wahlstedt

Kirjat



Markus Hatakainen: **Tähtitieteen naiset.** Aula&Co 2022. 384 s.

Kadonneita tähtiä tähyämässä

Tunnettujen tähtitieteilijöiden joukossa ei juuri ole naisia, mutta tässä kirjassa heitä on esillä 46 ansioitunutta eri aikakausilta. Kirja tarjoaa samalla oppitunnin tähtitieteen kehityksestä. Tulevaisuuden tutkijoilla riittääkin työsarkaa naispuolisten edelläkävijöiden kaivamisesta esiin muilla tieteenaloilla.



Lea Pulkkinen:
Tutkijan omakuva. Teos 2022. 604 s.

Huippuproffa ei pysähdy eläkkeelläkään

Maailmaa kiertävän tutkijan elämässä sekoittuvat tutkimus ja seikkailu. Kerronta on tiivistä ja välillä puuduttavan yksityiskohtaista, mutta värikkään yksityiselämän ja kommellusten esittely tuo tekstiin vetävyyttä. Kirjassa myös murtuu myytti kammiossa puurtavasta aivotyöläisestä.

Yhteystiedot



PROFESSORILIITTO – PROFESSORSFÖRBUNDET

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

Puheenjohtaja
Jukka Heikkilä
jups@professori.fi
puh. 045 657 5757

Varapuheenjohtaja
Eeva Moilanen
eeva.moilanen@professori.fi
puh. 050 305 667

Toiminnanjohtaja
Tarja Niemelä
puh. 050 340 2725

Järjestöpäällikkö
Raija Pyykkö
puh. 09 4250 7011

Työsuhdepäällikkö
Leevi Mentula
puh. 040 521 8319

Talousvastaava
Anne Lehto
puh. 09 4250 7013

Järjestösihteeri
Mia Rikala
puh. 09 4250 7012

Viestintäpäällikkö
Leena Kurkinen
050 531 5465

Liiton toimisto:
09 4250 700

Sähköpostiosoitteet:
etunimi.sukunimi@professoriliitto.fi
www.professoriliitto.fi



TIETEENTEKIJÄT – FORSKARFÖRBUNDET

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

Puheenjohtaja
Maija S. Peltola

Toiminnanjohtaja
Johanna Moisio
puh. 020 758 9612

Eduunvalvontajohtaja
Mia Weckman
puh. 020 758 9616

Lakimies
Salla Viitanen
puh. 020 758 9621

Taluspäällikkö
Sanna Hoikka
puh. 020 758 9613

Erityisasiantuntija
Maija Mattila
puh. 020 758 9618

Kehittämisasiantuntija
Ira Laitakari-Svärd
puh. 020 758 9615

Viestintäpäällikkö
Eevastiina Aho
puh. 040 620 3136

Viestintäsunnittelija
Milla Talassalo
puh. 050 337 0551

Jäsenpalvelut
jasenpalvelu@tieteentekijat.fi
arkisin klo 9–16 puh. 020 758 9619

Sähköpostiosoitteet:
etunimi.sukunimi@tieteentekijat.fi
www.tieteentekijat.fi



YLIOPISTOJEN OPETUSALAN LIITTO YLL – FÖRBUNDET FÖR UNDERVISNINGSEKTOREN VID UNIVERSITETEN YLL

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

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

Järjestötoiminnan assistentti
Rosa Hawela
puh. 020 748 9552
rosa.hawela@oaj.fi

Erityisasiantuntija
Hanna Tanskanen
puh. 020 748 9621
hanna.tanskanen@oaj.fi

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

www.yll.fi

ACATIIMI

Päätoimittaja
Johanna Hytönen
johanna.hytonen@otava.fi

Toimitus
Otavamedia Oy
Firdonkatu 2 T 151,
00015 OTAVAMEDIA
yrittäksille.otavamedia.fi

Seuraa meitä somessa!

Sosiaalisessa mediassa jaamme ja
keskustelemme ajankohtaisista uutisista ja
ilmiöistä toimintaamme ja koulutusalaan
liittyen. Tule mukaan keskustelemaan!
Voit myös kysyä meiltä mieltäsi askarruttavia
kysymyksiä.

Apurahatyö

Tiesithän,
että voit saada eläke- ja
tapaturmavakuutuksen
vähintään 4 kuukautta
kestävän tieteen tai
taiteen apurahatyösi
ajaksi?

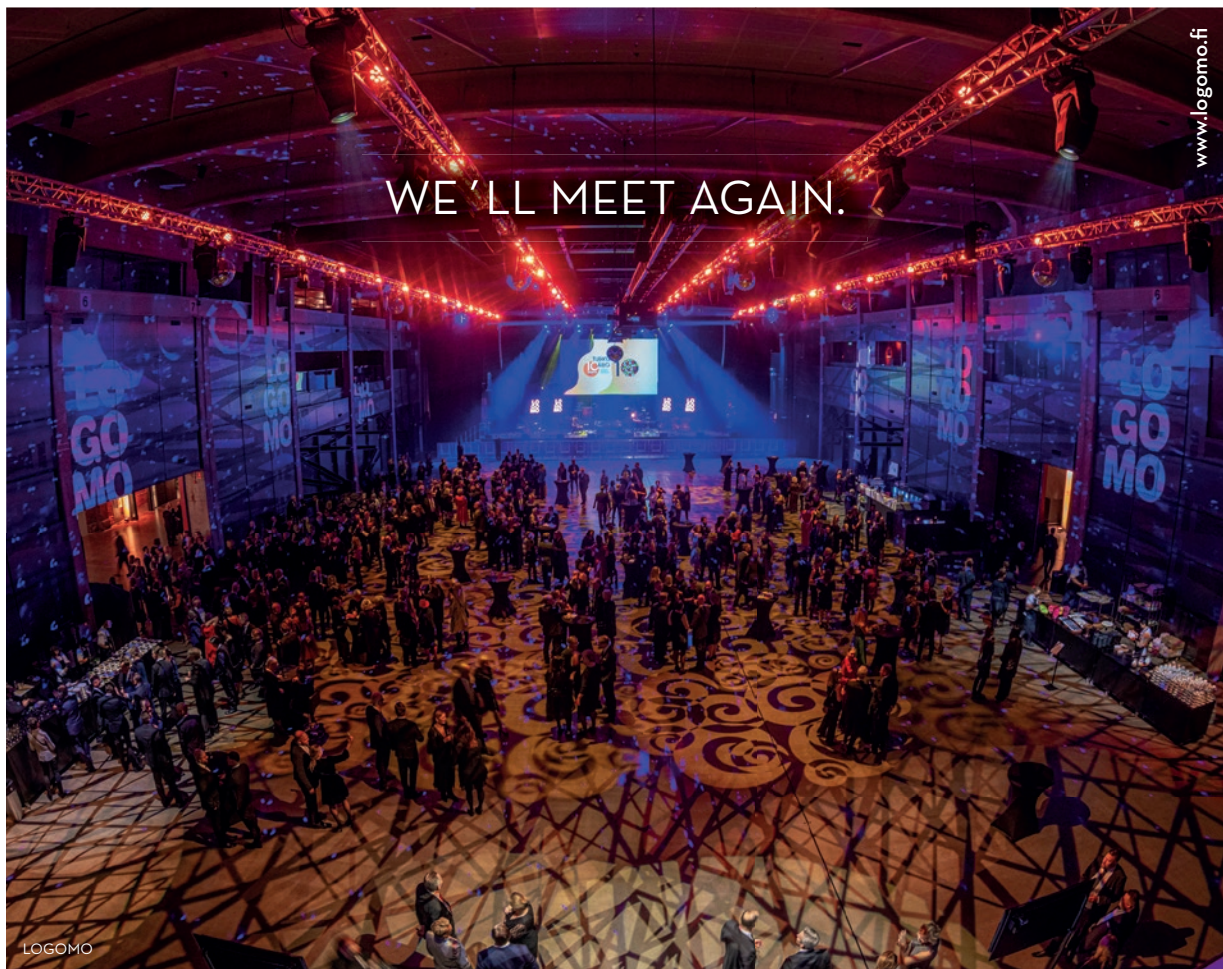
Tarkista
kuulutko
Mela-turvan piiriin:
**mela.fi/
apurahansaajat**

Tee vakuutushakemus ja hoida Mela-turvaasi kätevästi
sähköisessä asiointipalvelussamme: **mela.fi/asiointipalvelut**

Ota yhteyttä

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





WE'LL MEET AGAIN.

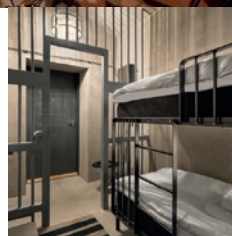
www.logomo.fi

LOGOMO



Turun kaupungin Kongressiyksikkö

on erikoistunut kokousten ja kongressien hakuun ja suunnitteluun. Kauttamme löytyvät parhaat ratkaisut: ajankohdat, kokous- ja studiotilat, juhlatilat, hotellit, markkinointimateriaalit ja kokousten toteutuksen ammattilaiset. Palvelumme on maksutonta. Ota omaksesi!



TURKU



meetturku



Kuva: Joonas Mäkitvirta