

Acatiimi

PROFESSORIEN, TIETEENTEKIJÖIDEN JA YLIOPISTOJEN OPETUSALAN LEHTI

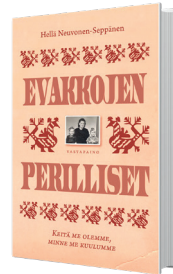
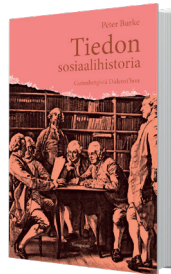
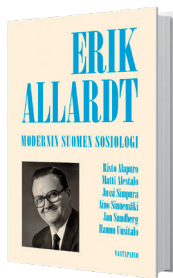
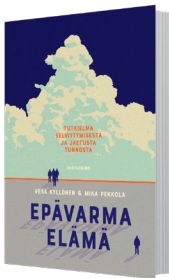
NRO 5/2023

Articles
in English
acatiimi.fi

Kuuntelevat johtajat

Uudet rehtorit
Sari Lindblom
Helsingin
yliopistosta ja
Keijo Hämäläinen
Tampereelta

Tohtorikoulus Mitä muutoksia lisärahoitus tuo koulutusmääriin ja sisältöihin?
Työhyvintointi Toimivat tilat / **TIA- rahoitus** Professorit ja tutkijat yrityksiin



ILMAN TEITÄ EI OLE MEITÄ

Eikö hyvän tiedekirjan lukeminen anna paremman ymmärryksen kuin tuhat selattua uutista?

Vastapainossa uskomme, että kirjojen kautta pidetään yllä järjen ja kritiikin kulttuuria. Syvällisyyteen ei tviitti, meemi, video eikä artikkelikaan riitä.

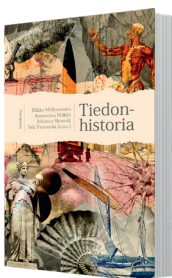
Nykyaikana tyhmyys tarkoittaa sokeaa luottamusta teknologisiin ratkaisuihin. Syvällinen tietäminen vaatii lukemista, alleviivaamista, sisäistämistä, pänttäämistä, muistiinpanojen tekemistä, ymmärtämistä ja pohtimista.

TARVITSEMME kulttuuria, jossa kirjoja ostetaan (sic!), luetaan, kirjoitetaan ja kritisoidaan. Etenkin yliopistoissa. TARVITSEMME hyviä tiede- ja tietokirjoja – monografista kulttuuria suomen kielellä.

TARVITSEMME teitä, rakkaat yliopistolaiset. Ostakaa, lukekaa, & kirjoittakaa tiede- ja tietokirjoja! Ilman teitä ei ole meitä.

OSTA KIRJOJA!

VASTAPAINO.FI



Pääkirjoitus



JUKKA JUPS HEIKKILÄ
puheenjohtaja, Professoriliitto

IN ENGLISH
PÅ SVENSKA
acatiimi.fi

Tavoitteet ja keinot selvillä – tekemistä vaille valmis

Valtion budjetissa yliopistoindeksi pysyy, leikkauksia ei ole näköpiirissä ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiolaki (TKI-erillislaki) pannaan täytäntöön. TKI-rahoitus suunnitelma määrittelee hallitusohjelman painotukset paitsi ensi vuodelle myös osaltaan koko hallitusohjelman ajaksi. Tämä näkyy vuoden 2024 budjetissa, jossa julkiset TKI-menot lisääntyvät opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonaloilla noin 280 miljoonalla eurolla. Suurimpina kohteina ovat Business Finlandin TKI-varat, yliopistojen tuhannen väitelleen koulutuspilotti erityisesti Suomen Akatemian lippulaivoihin liittyvillä aloilla, vastinrahoitus EU-hankkeille, kvanttietokone ja korkeakoulutasoisen sosiaali- ja terveydenhuoltotutkimuksen kasvattaminen. TKI-rahoitusta kanavoidaan myös sosiaali- ja terveysministeriön, ympäristöministeriön ja maa- ja metsätalousministeriön aloille.

TKI-menolisäykset ovat mahdollisia vain, jos yritykset investoivat niihin kaksin verroin enemmän kuin valtio. Runsaiden rahoitus- ja TKI-yhteistyömahdollisuuksien lisäksi yritysten käytettävissä on merkittäviä TKI-verohuojennuksia. Tuista huolimatta yritysten ja toimi-

alojen välillä on suuria TKI-intensiteetin eroja. Vaikka TKI-rahoitus suunnitelmalla korjataan TKI-tason jälkeenyjääneisyyttä, koko tutkimus- ja innovaatiojärjestelmään kohdistuu muutostarpeita. Maa- ja suomalainen yhteiskunta tarvitsevat uudella tavalla ajateltuja tuotteita ja palveluita. Kehittämiseen ja käyttöönottoon kaivataan tuottavampia ja osallistavampia, tutkittuja toimintatapoja ympäristölle tai ihmisten hyvinvoinnille haitallisten sivuvaikutusten välttämiseksi.

Kaksi asiaa mietittyttä: Korkeakouluissa on neljännes aiempaa enemmän perustutkinto-opiskelijoita aloituspaiikkojen määräaikaisen rahoituksen vuoksi. Samalla opiskelijoiden toimeentulo heikkenee kustannustason nousun ja tukien leikkauksen jäljiltä. Millä tavalla me akateemiset voimme auttaa opiskelijoita tässä tilanteessa? Henkilökohtaisemmalla ohjauksella, TKI- ja yritys yhteistyöhön mukaan ottamalla, kenties? Tavoitteet alkavat kirkastua, mutta miten ja kuka tämän yliopistokentässä tekee? Nyt jos koskaan tarvitaan hyvää tahtoa, kekseliäisyyttä ja toiminnan yksinkertaistamista, jotta selviämme tulevista lisätehtävistä. Sen tulee näkyä hyvin johdettuna toimintana ja palkitsemisessa. ▲

Millä tavalla me akateemiset voimme auttaa opiskelijoita tässä tilanteessa?



ARTIKKELIT

8 ● Teema

Tohtorikoulutus uudistumassa
Tohtorikoulutuspilotti kouluttaa entistä enemmän tohtoreita.

30 ● Henkilö

Akateemisen työn johtaminen on vuorovaikutusta
Keskustelussa Helsingin yliopiston rehtori Sari Lindblom ja Tampereen yliopiston rehtori Keijo Hämäläinen.-

38

Vuosi vieraissa

Tandem Industry Academia vie professoreita ja tutkijoita yrityksiin.

44

Työhyvinvointi

Tyhjyydelle ei, sohville kyllä
Toimivalla tilalla on suuri merkitys työhyvinvoinnille.

48 ● Eroon kolonialismin kaiuista

Uudet eettiset ohjeet auttavat tutkimushankkeiden suunnittelussa.

54

Kysy asiantuntijalta

Mitkä ovat määräaikaisen työntekijän oikeudet?

”Aina voi viestiä ja kuunnella paremmin. Johtaja ei ole koskaan valmis.”

**TAMPEREEN YLIOPISTON
REHTORI KEIJO HÄMÄLÄINEN**

VAKIOT

- 3 ●● Pääkirjoitus
Jukka Heikkilä
- 6 Oivallus
erikoistutkija Suvi-Jonna Martikainen
- 7 Keskustelua
- 18 Nyt
- 20 ● Essee
Akatemiatutkija Armi Mustosmäki
- 26 Kiperä kysymys
Miten Suomen Akatemian roolia tulisi kehittää?
- 28 Maailmalta
- 37 ●● Kolumni
Professori Marjo-Riitta Diehl
- 42 Fakta
Opetusta monipuolisin menetelmin
- 52 Inspiraatio
- 56 Liittojen yhteystiedot

● In English ● På svenska Acatiimi.fi



Acatiimi

PROFESSORIEN, TIETEENTEKIJÖIDEN JA
YLIOPISTOJEN OPETUSALAN LEHTI

ILMESTYSPÄIVÄ 5/2023

29.11.2023

26. VUOSIKERTA

painos 11 500 kpl

VERKKOVERSIO

acatiimi.fi

JULKAISIJAT

Professoriliitto ry, Tieteentekijät ry,
Yliopistojen opetusalan liitto YLL ry

PÄÄTOIMITTAJA

Eeva Ylitalo
eeva.ylitalo@otava.fi

TOIMITUS

Otavamedia Oy

TOIMITUSNEUVOSTO

Leena Kurkinen (Professoriliitto), Hanna
Lempinen (Tieteentekijät), Siiri Nousiainen
(Tieteentekijät), Santeri Palviainen (YLL),
Juha Rouvinen (Professoriliitto) ja
Outi Ylitapio-Mäntylä (YLL)

PAINOPAIKKA

Punamusta

ISSN

1455-1608

ILMOITUKSET

Pirunnyrkki Oy, Kari Kettunen,
puh. 0400 185 853,
kari.kettunen@pirunnyrkki.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/mediakortti

PALAUTE

palaute@acatiimi.fi

OSOITTEENMUUTOKSET

Ilmoita osoitteenmuutoksesta omaan
liittoon.

Oivallus

Merkityksellisyys kumpuaa myötävaikuttamisesta

Itseä suurempi päämäärä luo työlle merkityksellisuuden kokemuksen.

”Olen tutkinut työntekijöiden merkityksellisuuden kokemuksia. Tulosten mukaan merkityksellisyys kytkeytyy vahvasti sosiaaliseen arvoon, myötävaikutukseen. Kun työntekijät saavat tehdä töitä muita tai itseä suurempaa päämäärää varten vuorovaikutuksessa muiden kanssa, he kokevat yhteenkuuluvuutta. Tämä rakentaa merkityksellisyyttä. Myös ihmisenä kasvaminen, itsensä toteuttaminen ja itsensä ylittäminen tekevät työstä merkityksellistä.

Nämä ajatukset ja työelämän lisääntynyt merkityksellisyyspuhe ovat myös toiveita sille, mitä meidän pitäisi pitää kulttuurisesti arvokkaana työssä ja mihin suuntaan maailman tulisi muuttua. Ihmisillä on kaipuu olennaisten asioiden pariin työssään – niiden tekemiselle jää liian vähän aikaa. Esimerkiksi yliopistomaailmassa pirstaleisuus nakertaa työntekoa. On tutkimusrahoituksen hakemista, kaiken maailman pienten hallinnollisten asioiden tekemistä itsenäisesti sekä sitä olennaista, eli opetusta, tutkimusta ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Toivonkin, että akateemisissa työyhteisöissä olisi aikaa keskustelulle, jossa tunnustettaisiin merkityksellisuuden kokemuksia ja pohdittaisiin, miten työmme olosuhteet tukevat ja eivät tue niitä. Tarkoituksenmukaisempi yhteistoiminta synnyttää merkityksellisyyttä ja onnellisuutta, eudaimonista hyvinvointia.” ▲

Suvi-Jonna Martikainen

Työ: erikoistutkija LUT-yliopiston Lahden kampuksella

Koulutus: filosofian tohtori

Erikoisalalat: Työn merkityksellisyys, työntekijäkokemukset, eudaimoninen hyvinvointi ja hyvä elämä työn kontekstissa. Poikkitieteellinen, taidetta, käytäytymis- ja yhteiskuntatieteitä, psykologiaa ja tuotantotaloutta yhdistävä tutkimusote

KUVA: LAURI ROTKO

Keskustelua

Työrauha tieteentekemiselle

SUOMALAINEN yhteiskunta ja työelämä ovat perustuneet yhteisesti tehtyihin sopimuksiin ja luottamukseen. Työelämän näkökulmasta uusi hallitusohjelma horjuttaa tätä sopimusjärjestelmää. Hallitusohjelman työelämälinjaukset heikentävät yksipuolisesti työttömien, matalapalkkaisten ja määräaikaisten työehtoja ja turvaa. Pahimmillaan hallitusohjelman linjaukset lisäävät epävarmuutta tieteentekijöiden työurilla entisestään.

Tieteentekijät yhdessä muiden akavalaisten liittojen kanssa on esittänyt vahvaa kritiikkiä hallituksen työelämäkirjauksista. Viestimme on, että asioista on päästävä yhdessä neuvottelemaan ja sopimaan hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kesken. Yksipuolinen sanelupolitiikka ei kuulu suomalaiseen yhteiskuntaan.

Suomessa asuvat ulkomaiset tieteentekijät ovat aiheellisesti esittäneet huolensa hallitusohjelmaan kirjatusta oleskelulupien kiristyksestä. Kiristytvä maahanmuuttopolitiikka on ristiriidassa sen kanssa, että samaan aikaan ulkomaisen työvoiman tarve on valtava ja kasvaa tulevaisuudessa voimakkaasti.

Hallitusohjelma sisältää lukuisia neuvottelujärjestelmää ja lakko-oikeutta rajoittavia kirjauksia. Vientivetoinen malli lopettaisi sopimisjärjestelmän ja betonoisi matalapalkkaiset alat palkkakuoppaan. Laittomien työtaisteluiden hyvityssakkojen huomattavan korotuksen kohdistaminen yksipuolisesti työntekijäpuoleen liitoille ja yhdistyksille käytännössä lopettaisi laittomat työtaistelut. Uutena asiana hallitus esittää työntekijälle 200 euron henkilökohtaista seuraamusmaksua työtuomioistuimen laittomaksi tuomitseman lakon jatkamisesta. Ehdotus on kohtuuton, sillä lakon aloittaminen on aina liiton tai yhdistyksen tekemä päätös.

Hallitusohjelman heikennykset työsuhteen ehtoihin koskettavat erityisesti määräaikaississa työsuhteissa työskenteleviä. Määräaikaissiset työsuhteet ovat harmittavan yleisiä yliopistosektorilla. Jatkossa henkilökohtaiseen irtisanomiseen riittäisi asiallisen ja painavan syyn sijaan ainoastaan asiallinen syy. Kirjaus tuo epävarmuutta ja heikentää työsuhteturvaa. Etuuksiin ja turvaan liittyvät hallitusohjelmakirjaukset koskettavat myös erityisesti epätyypillisissä ja määräaikaississa työsuhteissa työskenteleviä. Hallitus esittää muun muassa ansioturvan tason portaitaista ja varsin merkittävää heikentämistä, työttömyysturvan työssäoloehdon pidentämistä 12 kuukauteen ja lomakorvausten jaksottamista.

NINA HAHTELA, TIEEENTEKIJÖIDEN LIITON ERITYISASiantuntija, BLOGIKIRJOITUS JULKAISTU KOKONAAN TIEETEEDIJAT.FI-SIVULLA

Helsingin Sanomat

8.11. · Tutkijat kertovat poikkeuksellisesta häirinnästä Gaza-aiheissa – “Eivät välttämättä halua enää osallistua keskusteluun”. Tutkijoita toivotaan analyysin sijaan moraalisia kannanottoja, sanoo Lähi-Idän tutkimuksen professori Hannu Juusola.

X Hanna Wass 8.11.

@hanna_wass
· Tutkijoilla on samat poliittiset oikeudet kuin kaikilla muillakin ilmaista näkemyksiään. Asiantuntijoina heidän täytyy saada olla tuottamassa ymmärrystä konfliktista ja sen ratkaisumahdollisuuksia ilman pelkoa häirinnästä.

X Rauli Virtanen 8.11.

@rauli_virtanen
· Pakolaisiin ja islamiin liittyvää keskustelua käydään nyt tämän konfliktin kautta.” Voimia loistavat tutkijat @hjuusola @hanna_wass ja muut!

KESKUSTELUA-PALSTALLA

julkaistaan tiiviitä mielipiteitä ja kommentteja. Toimitus editoi tekstejä.



Teema

TOHTORIKOULUTUS

IN ENGLISH
acatiimi.fi

Kerrankin!

Ensi vuonna käynnistyvä
tohtorikoulutuspilotti tähtää
koulutuksen laajaan kehittämiseen.
Maan hallitus lupasi syyskuussa
tohtorikoulutukseen tuntuvaan
lisärahoituksen.



HANNU KASKINEN



OUTI KAINIEMI

Syyskuussa Professoriliitto, Tieteentekijät ja viisi muuta keskeistä opetus- tai tiedejärjestöä vaativat tutkijakoulutukseen 250 miljoonan euron lisärahoitusta. Yhteinen kannanotto perustui opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Suomen yliopistojen rehtorineuvosto Unifin laskelmiin.

Kaksi päivää kannanoton jälkeen valtioneuvosto lupasi budjettiriihessä tohtori- eli tutkijakoulutukseen 262 miljoonaa euroa vuosille 2024–2027.

TOHTORIKOULUTUS NOSTETAAN KEHITYKSEN KÄRKEEN

Tieteentekijöiden erityisasiantuntija **Miia Ijäs-Idrobo** on tyytyväinen, että hallitus otti tohtorikoulutuksen kehittämisen kärkihankkeekseen. Niin ikään Sivistystyönantajat Sivistan elinkeinopolitiikan johtaja **Heikki Kuutti Uusitalo** sanoo satsauksen osoittavan, että hallitus arvostaa koulutusta ja tutkimusta.

”Kerrankin. Nyt ei jääty juhlapuheisiin, vaan tutkimukseen ja innovaatioihin on tulossa todella paljon rahaa.”

Koko tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan (TKI) potti kasvoi myös siten, että Business Finland saa 92 miljoonan euron vuosittaisen lisärahoituksen. Suomen Akatemian lisärahoitus on ensi vuonna 55 miljoonaa euroa, sen jälkeisinä vuosina 45 miljoonaa euroa. Etenkin Akatemian projekteissa valmistuu monia väitöskirjoja.

Unifin uusi toiminnanjohtaja **Heikki Holopainen** sanoo, että rahoituskäyrä lienee

jatkossakin nousemassa, sillä TKI-rahoituslaki on sidottu bruttokansantuotteeseen. Vuonna 2030 TKI-rahoituksen pitäisi olla neljä prosenttia bruttokansantuotteesta. Kolmasosa rahoituksesta tulisi valtiolta.

Kaikkia eduskuntapuolueita edustanut TKI-työryhmä arvioi keväällä, että vuosina 2024–2030 Suomi tarvitsee noin kaksituhatta uutta tohtoria vuodessa. Viime aikoina on valmistunut reilut 1 600 tohtoria vuosittain.

Tohtorien osuus tutkimus- ja kehitystyöntekijöistä on reilussa vuosikymmenessä tuplaantunut. Samalla TKI-satsaukset ovat nousseet. Uusitalo laskee, että jo nämä syyt johtavat tohtorimäärän isoon kasvuun.

Holopainen iloitsee parlamentaarisen TKI-työryhmän näyttäneen kyntensä.

”Monesta kohteesta leikattiin, mutta tutkimus sai ison summan julkista rahoitusta.”

TOHTORIKOULUTUSPILOTTI UUDISTAA KOULUTUKSEN

Vuoden 2024 elokuussa käynnistyy tohtorikoulutuspilotti, joka jatkuu vuoden 2027 loppuun asti. Pilotissa aiotaan tarkastella, miten tohtorikoulutusta pitää uudistaa, kun jo yli puolet tohtoreista sijoittuu muualle kuin yliopistoihin.

Opetus- ja tiedejärjestöjen sekä liittojen syyskuisen kannanoton mukaan pilotissa ei ole kyse pelkästään tohtoreiden määrän kasvattamisesta vaan koko tohtorikoulutuksen uudistamisesta kestävästi ja laadukkaasti. Lähtökohtana ovat työmarkkinoiden ja yhteiskunnan tarpeet. Samalla lisätään korkeaa osaamistasoa vaativien työtehtävien määrää

Teema

Ensi vuonna yliopistojen tohtorikoulutuspilotissa aletaan rekrytoida uusia väitöskirjatutkijoita.

Suomessa ja vahvistetaan Suomen kilpailukykyä.

Ensi vuonna yliopistojen tohtorikoulutuspilotissa aletaan rekrytoida uusia väitöskirjatutkijoita.

Tieteentekijöiden tavoite on ollut, että tutkijanuran vetovoimaa parannetaan luomalla malleja, joissa kaikki väitöskirjatyö tehdään työsuhteessa. Yliopistojen perusrahoitusta nostetaan tätä tarkoitusta varten ja tuetaan tutkijakoulutuksen saaneiden siirtymisiä myös muille sektoreille.

Ijäs-Idrobon mukaan väitöskirjatutkijat tarvitsevat ohjaajien lisäksi ohjausmuotoja, jotka vahvistavat verkostoitumista ja työelämäyhteyksiä.

Suomen tohtorikoulutuksessa erityistä on se, että osa tekee väitöskirjaa työsuhteessa, osa apurahoilla, osa muun työn ohessa. Ijäs-Idrobo toteaa, että esimerkiksi Italiassa yksikään väitöskirjatutkija ei ole yliopiston muuhun henkilöstöön verrattavassa työsuhteessa, Ruotsissa taas kaikki ovat.

”Sekamuotomme etu on se, että väitöskirjaa voi tehdä erilaisissa elämäntilanteissa.

Moninaisuuden heikkoutena on eriarvoisuus”, hän kiteyttää.

Professoriliiton hallituksen jäsen, Aalto-yliopiston organisaatioviestinnän professori **Johanna Moisander** sanoo liittonsa edellyttävän reilua korvausta niin väitöskirjatutkijoille kuin heidän ohjaajilleen.

”Jos nykyresurssit eivät riitä, sitten pitää palkata ihmisiä lisää”, hän linjaa.

Moisander johtaa Aalto-yliopiston kauppateiden tohtorikoulutusta. Hänen mukaansa Aallon kauppakorkeakoulu pyrkii ottamaan vain sen verran jatko-opiskelijoita, että heille voi tarjota täyden rahoituksen kokopäivätyöhön, mieluusti neljäksi vuodeksi.

”Otamme rahan kiitollisina vastaan. Sillä voimme helposti tuottaa lisää tohtoreita”, hän asemoi.

MILLÄ ALOILLA TOHTORIKOULUTUSTA TARVITAAN?

Unifin Heikki Holopainen kertoi lokakuussa, että yliopistot miettivät itsenäisesti ja yhteisesti, millä aloilla tarvitaan lisää tohtorikoulutusta. Valintaan vaikuttaa se, millä aloilla on



Teema

”Tohtorikoulutuksen työelämävalmiuksia on kehitettävä yliopistojen ja työnantajien yhteistyöllä.”

nopeasti kapasiteettia ohjaamiseen sekä se, onko alalla kiinnostuneita ja laadukkaita väitöskirjojen tekijöitä.

Kasvatustieteiden yliopistonlehtori Oulun yliopistosta ja Yliopistojen opetusalan liiton YLL:n koulutus- ja viestintävastaava **Outi Ylitapio-Mäntylä** painottaa, että monitieteistä tohtorikoulutuksen ohjausta pitää kehittää, ja ohjaukseen tarvitaan riittävästi rahoitusta.

Professoriliitto on tähdentänyt, että mikäli lisärahoitusta ei voida käyttää keskeneräisten väitöskirjojen loppuun saattamiseen, uudet jatko-opiskeluoikeudet kannattaa myöntää vasta syksyllä 2024. Tuohon asti yliopistot ja professorikunnat ovat keskittyneet nykyisten ohjausten loppuun saattamiseen.

Professoriliitto muistuttaa, että perustutkinto-opiskelijoiden määrä on kasvanut neljänneksellä. Lisärekrytointeja on tehty vähän, ja henkilöstö on venynyt.

Liitto edellyttää, että tohtorikoulutuspilottin kautta tulevaa rahoitusta kohdennetaan ohjaukseen, esimerkiksi kuukausipalkan mukaan määräytyvänä prosentuaalisena ohjauslisänä.

Kun lisärahan kohdennus on ratkennut, pilotille tarvitaan hyvä toteutus.

”Pilotin odotetaan kasvattavan sekä koulutuksen määrää että laatua. Tohtorikoulutuksen työelämävalmiuksia on kehitettävä yliopistojen ja työnantajien yhteistyöllä”, Sivistystyönantajien Uusitalo toteaa.

Tieteentekijät odottaa, että ainutlaatuisen iso satsaus tutkijakoulutukseen parantaa nuorempien tutkijoiden työskentelyedellytyksiä, jos rahoitus saadaan kerralla koko väitöskirjatyön ajaksi. Ijäs-Idrobo tosin huomauttaa, että vielä ei juuri tiedetä, mitä konkreettista lupauksista seuraa.

Tieteentekijät kehittäisi tohtorikoulutusta kokonaisuutena.

”Tohtorikoulutuksen pilotti voi kohdistua kapeasti teknisille, kaupallisille ja hallinnollisille tieteille, ehkä myös lääketieteelle. Nähtäväksi jää, miten muut alat huomioidaan pilottissa”, Ijäs-Idrobo pohti lokakuussa.

YLL:n Outi Ylitapio-Mäntylä muistuttaa, että humanistisia tieteitä ei saa unohtaa kehittämissuunnitelmissa. Tutkimuksen laatu on myös pidettävä korkeana.



Tohtorit töissä

- Vuonna 2021 tutkijakoulutettuja oli 51 857 henkilöä.
- Vuosi valmistumisen jälkeen 86 prosenttia tohtoreista oli työllisiä, 4 prosenttia työttömiä, 1 prosentti päätoimisia opiskelijoita, 9 prosenttia maasta muuttaneita tai muita.
- Tohtorimäärä on yli kaksinkertaistunut vuosituhanneen alkuun verrattuna.
- Vuonna 2020 tohtoreista 33 prosenttia oli yliopistoissa, 27 prosenttia yrityksissä, 21 prosenttia kunnissa, 7 prosenttia yrittäjinä, 7 prosenttia tutkimuslaitoksissa ja 5 prosenttia valtiolla.
- Tohtoreita on tutkimus- ja kehitystyöntekijöistä 20 prosenttia, osuus liki tuplaantui vuosina 2011–2021.

Lähde: Tohtorit työelämässä. Sivista /
Heikki Holopainen syyskuu 2023

”Tohtorikoulutus on sivistyksellinen asia. Sitä ei pidä ajatella vain elinkeinoelämän näkökulmasta”, hän sanoo.

Tutkijakoulutuksen pilottirahoitus oli yliopistojen ja niiden muodostamien konsortioiden haettavana 15.–29. marraskuuta. Päätökset rahoituksesta tehdään alkuvuonna 2024.

Ijäs-Idrobo toivoo, että rahoituslinjauksissa muistetaan valtioneuvoston julkaiseman parlamentaarisen TKI-työryhmän linjaus laaja-alaisuudesta. TKI-työryhmän loppuraportin mukaan T&K-rahoituksen tulee edistää laajasti eri alojen uudistumista aina teknisistä aloista ja luonnontieteistä luoviin aloihin, humanistisiin tieteisiin sekä yhteiskuntatieteisiin asti.

Ijäs-Idrobo odottaa myös perustutkimuksen, joka ei tavoittele välitöntä käytännön sovellusta, tärkeyden todentamista. TKI-työryhmä linjasi loppuraportissaan, että perustutkimuksen edellytyksistä on huolehdittava.

TOHTORIT TYÖLLISTYVÄT ERI SEKTOREILLE HYVIN

Sivistan Uusitalo arvioi, että tohtoreiden vähäinen työttömyys kertoo tohtorikoulutuk-

Teema

Kun tohtorimäärä kasvaa, tohtorikoulutuksessa korostuvat laaja-alainen työllistyminen ja työelämäyhteydet.

sen vastaavan työelämän vaatimuksia. Unifin Holopainen puolestaan miettii, että etenkin IT- ja teknisten alojen tohtoreista iso osa työllistyy jo nyt yrityksiin tai yrittäjiksi. Kun yksityisen sektorin TKI-panostukset kasvavat, ilmeisesti IT-ala pysyy veturina.

”Tyypillisesti yliopistosta ponnistaneet startup-yritykset arvostavat tutkijakoulutusta. Perinteisissä omistajayrityksissä taas ensimmäisen työntekijän ja varsinkin tohtorin palkkaaminen on koettu hankalaksi. Jos pk-yritys rohkenee palkata tohtorin, joka osoittaa kykynsä, seuraajien palkkaaminen helpottuu ratkaisevasti”, Holopainen kertoo.

Toisaalta hän muistuttaa, että etenkin yksityisellä sektorilla ei palkata tutkintoja vaan henkilöitä, joiden osaaminen hyödyttää työnantajaa.

Kun tohtorimäärä kasvaa, tohtorikoulutuksessa korostuvat laaja-alainen työllistyminen ja työelämäyhteydet. Ijäs-Idrobo Tieteen tekijöiltä muistuttaa, että uusista tohtoreista alle 40 prosenttia työllistyy yliopistoihin. Hän kehaisee esimerkiksi Aalto-yliopiston ja Vaasan yliopiston tiivistä yhteistyötä paikallisen elin-

keinoelämän kanssa sekä Itä-Suomen yliopiston työelämätohtorijärjestelmää.

”Silti tekemistä riittää. Yksityisellä sektorilla on iso työllistymispotentiaali, mutta myös koko julkinen sektori pitää ottaa huomioon”, Ijäs-Idrobo sanoo.

VERKOSTOT HYÖDYKSI, ENTÄ ILMAPIIRI?

TKI-työryhmän ohjeistuksen mukaan kansallisen rahoituksen pitää tukea vahvasti Suomen kansainvälistymistä eri muodoissaan. Tämä tarkoittaa esimerkiksi kansainvälisten investointien, osaajien ja rahoituksen hankkimista Suomeen.

Tohtorikoulutus on 2000-luvulla kansainvälistynyt. Viime vuonna Suomessa valmistuneista tohtoreista liki 30 prosenttia oli muita kuin suomalaisia. Heidän osuutensa on tuplaantunut 12 vuodessa. Suomessa väitelleet kansainväliset tohtorit ovat työllistyneet hyvin. Toisaalta lähes puolet heistä oli jättänyt Suomen vuosi valmistumisen jälkeen.

Ijäs-Idrobo arvioi, että kansainväliset väitöskirjatutkijat tarvitsevat tukea erityisesti

Teema

Suomessa valmistutaan sekä maistereiksi että tohtoreiksi melko vanhoina. ”Vaikkapa britteihin verrattuna meillä tehdään väitöskirjaa pitkään. Toisaalta suomalaiset väitöskirjat ovat laadukkaita, aidosti itsenäisiä tieteellisiä töitä”, Ijäs-Idrobo muistuttaa.

verkostoitumiseen ja työelämäyhteyksiin yliopistojen ulkopuolelle. Holopainen ja Uusitalo pitävät avainongelmana sitä, jos kansainvälinen tutkija ei pääse verkostoihin Suomessa. Tällöin Suomi ei houkuta jäämään.

Elinkeinoelämä tavoittelee yksimielisesti maahanmuuton lisäämistä, sillä suomalaisia jää enemmän eläkkeelle kuin siirtyä työelämäään. Unifin toiminnanjohtaja Heikki Holopainen edellyttää, että poliittiset päättäjät kuulevat tämän viestin.

Myös Uusitaloa hämmästyttävät hallituksen signaalit Suomen ilmapiiristä.

”Ulkomaalaisten tutkijoiden Suomessa pysyminen edellyttää työpaikoilta suvaitsevaa ilmapiiriä ja vieraiden kielten käyttämistä”, hän pohtii.

Tieteentekijät odottaa, että hallitus huolehtii ulkomaalaisten tutkijoiden oleskelulupien

uudistamisesta niin, että oleskelulupa myönnetään koko jatkotutkinnon suorittamisen ajaksi. Kunnianhimoiset TKI-tavoitteet eivät täyty ilman kansainvälisiä osaajia.

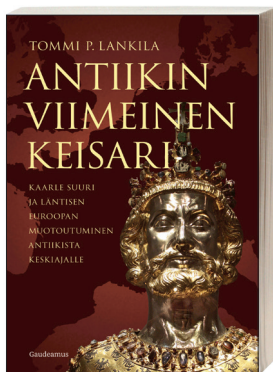
”Tiede- ja korkeakoulukentällä halutaan vahvasti, että kansainväliset osaajat jäisivät Suomeen. Erityistä huomiota tulisi kohdistaa täällä tutkinnon suorittaneiden työllistymiseen ja kotoutumiseen”, Ijäs-Idrobo taustoittaa.

Hän edellyttää monen sektorin yhteistyötä, jotta Suomen veto- ja pitovoima vahvistuvat kansainvälisten osaajien silmissä tulevina vuosina.

”Yleinen ilmapiiri vaikuttaa hitaasti ja rajatusti. Enemmän ihmisten päätöksiin vaikuttavat saatavilla olevat työpaikat ja muut arjen asiat”, Ijäs-Idrobo pohtii. ▲

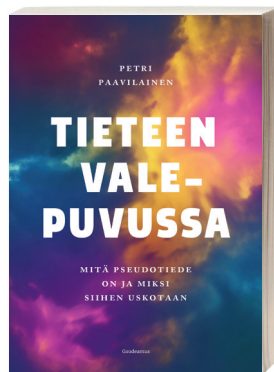
Kirjoja ajatuksella

Tilaa helposti verkosta – kauppa.gaudeamus.fi

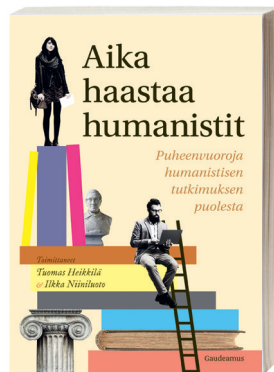


TOMMI P. LANKILA
Anttiikin viimeinen keisari

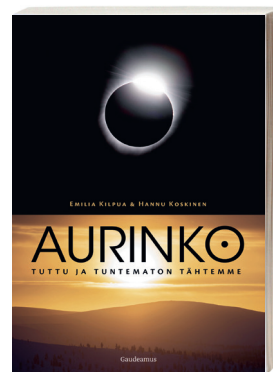
Kaarle Suuri hallitsi frankkien kuninkaana 46 vuotta ja liitti mahtavaan valtakuntaansa lähes koko läntisen Euroopan. Millainen henkilö ja hallitsija hän oli, ja mitä hän merkitsi aikalaisilleen ja myöhemmälle Euroopalle?



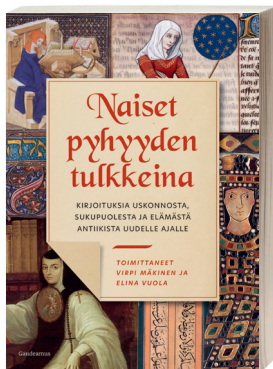
PETRI PAAVILAINEN
Tieteen valepuvussa
Pseudotiede ei ole sama asia kuin virheellinen tai huono tiede. Mitä se sitten on, ja mistä sen tunnistaa? Teos käsittelee pseudotiedettä ilmiönä niin tieteenfilosofian, kognitiivisen psykologian kuin tieteenhistoriankin näkökulmista.



HEIKKILÄ & NIINILUOTO (toim.)
Aika haastaa humanistit
Moniääninen teos osoittaa, että humanistinen tutkimus on yhteiskunnalle viisas sijoitus. Yhteiskunnan ja maailman suurimmat haasteet ja ilkeimmät ongelmat ovat ihmisen aiheuttamia, ja humanisteilla on tärkeä rooli niiden ratkaisemisessa.



HANNU KOSKINEN & EMILIA KILPUA
Aurinko – tuttu ja tuntematon tähtemme
Noin 150 miljoonan kilometrin päässä Maasta sijaitsee aktiivinen tähti, joka on inspiroinut taidemaalareita, saanut aikaan kiivaita väittelyitä tieteilijöiden kesken ja antanut kaikelle elolliselle elämän. Mitä oikeastaan tiedämme Auringosta?



MÄKINEN & VUOLA (toim.)
Naiset pyhyiden tulkkeina
Kiehtova kokoelma tarjoaa ainutlaatuista tietoa eletystä elämästä sekä naisten sosiaalisesta, yhteiskunnallisesta ja uskonnollisesta asemasta eri aikoina ja eri kulttuureissa. Tekstit on suomennettu suoraan alkukielistä.



HENRIKKA MUSTAJOKI
Tästä pitäisi puhua
Käymättömät keskustelut kasvavat hiljaisuudessa isoiksi ongelmiksi, joista yhteisö maksaa kalliin hinnan. Teos kannustaa selättämään varjo-puheen ja tarttumaan siihen, mistä yhdessä vaietaan. Se pohtii myös, mitä kaikkea menetämme vaikenemalla.



JOONAS MARISTO
Islamilaisen oikeuden historia
Teos valottaa yleistajuisesti šaria-käsitteen muotoutumista, merkitystä ja sisältöä. Islamilaisen oikeuden lähteet ovat islamin ilmoitus, Koraani ja profeetta Muhamman perimätieto, mutta niiden tulkinnat muuttuvat ajassa.



ILKKA RUOSTETSAARI
Huippujohtajat kriisien Suomessa
Huippujohtajilla on ylin asema mm. politiikan, elinkeinoelämän ja median vaikutusvaltaisimmissa organisaatioissa. He kykenevät vaikuttamaan niihin ratkaisuihin, jotka muovaavat suomalaista yhteiskuntaa. Keitä he oikein ovat?



Professori – päivitäthän tietosi matrikkeliin

PROFESSORIMATRIKKELIN uudistus on käynnissä. Uusi matrikkeli julkaistaan sekä digitaalisena että painettuna. Digitaalinen matrikkeli on avoin vain tietonsa antaneille ja Professoriliiton jäsenille. Uuteen Professorimatrikkeliin kutsutaan nykyisessä matrikkelissa olevien lisäksi kaikki Professoriliiton jäsenet, full professorit yliopistoista ja tutkimuslaitoksista, kaikki professorin urapolulla olevat sekä ne akateemiset johtajat ja tutkimuslaitosten johtajat, joilla on professoritausta. Matrikkeliin kutsutut ovat saaneet sähköpostissa tai perinteisellä postilla pyynnön täydentää edellisessä matrikkelissa olleita tietojaan. Tietosuoja-säästösten vuoksi tietojenkeruulomakkeella pyydetään suostumusta matrikkelitietojen julkaisemiseen. Onkin tärkeää, että kaikki kutsutut antavat luvan tietojensa julkaisemiseen. Tietojen julkaisemisen voi myös kieltää kokonaan.

KUVA VEIKKO SOMERPUTO

Sivistalle uusi toimitusjohtaja

SIVISTAN uudeksi toimitusjohtajaksi on valittu KT Susanna Niinistö-Sivuranta. Hän aloittaa tehtävässä 1.1.2024.

Niinistö-Sivuranta siirtyy järjestöön Helsingin yliopiston kehitysjohtajan paikalta, jossa hän on vastannut koulutuksen strategisen suunnittelun koordinoinnista ja yhteistyöstä sekä johtanut opetuksen ja oppimisen palveluita. Aiemmin hän on toiminut muun muassa Laurea-ammattikorkeakoulun vararehtorina.

Yleisötapahtuma Kuopiossa

PROFESSORILIITTO järjestää Communicatio Academica: Puheenvuoroja tieteen ytimestä -yleisötapahtuman Kuopiossa torstaina 11. tammiukuuta kello 14.30–16. Paikkana on Kuopion Musiikkikeskuksen Valohalli.

Tilaisuudessa Itä-Suomen yliopiston professorit kertovat yleisölle allergiaterveystä, pitkittyneestä kivusta ja raja-alueista. Samalla julkistetaan myös Vuoden Professori 2024. Tapahtumaan on vapaa pääsy.

Tutkimus- infrastruktuurien tiekarttahaku uudistuu

SUOMEN AKATEMIA avaa keväällä 2024 tutkimusinfrastruktuurien tiekarttahaun. Uusi tiekartta kattaa neljä vuotta ajanjaksolla 2025–2028. Uudistukset koskevat erityisesti tiekartalle valittavien tutkimusinfrastruktuurien rahoitusta.

Suomen Akatemian tutkimusinfrastruktuurikomitea on linjannut tiekarttahaakuun liittyvistä uudistuksista. Jatkossa tutkimusinfrastruktuurien tiekarttahaakuun liitetään myös rahoituksen haku. Hakijat voivat hakea sekä tiekartalle pääsyä että enintään viiden vuoden rahoitusta. Rahoitus myönnetään tiekartalle valituille tutkimusinfrastruktuureille kahdessa vaiheessa.

Tiekarttahaun tutkimusinfrastruktuurien parhaimmisto nostetaan niin kutsutuiksi maamerkeiksi. Maamerkkistatuksen ensisijainen hyöty tutkimusinfrastruktuurille on se, että kaikki maamerkki-tutkimusinfrastruktuurit saavat rahoituksensa ensimmäisessä ryhmässä vuosille 2025–2029. Loput tiekartalle valituista tutkimusinfrastruktuureista tulevat saamaan rahoituksen vuosille 2026–2030 tai 2027–2031.

Tiekarttahaun yksityiskohdista keskustellaan lisää tutkimusinfrastruktuurikomitean joulukuun kokouksessa, jolloin määritellään muun muassa maamerkkien kriteerit ja määritelmät.

Haun uudistus pohjautuu opetus- ja kulttuuriministeriön tilaaman tutkimusinfrastruktuurikomitean arvioinnin yhteydessä saatuun palautteeseen ja kehittämisehdotuksiin. Kehittämisehdotuksissa toivottiin tiekartalta selkeämpää roolia ja kytkeytymistä tutkimusinfrastruktuurien strategiaan.



CLARE HALL
CAMBRIDGE
UNIVERSITY



OSK. HUTTUSEN SÄÄTIÖ sr
HELSINKI

Osk. Huttunen Fellowship -apuraha Cambridgen yliopistossa

Osk. Huttusen säätiö (www.oskhuttusensaatio.net) ja Cambridgen yliopiston Clare Hall college (www.clarehall.cam.ac.uk) ovat perustaneet Osk. Huttunen Fellowship -nimisen apurahan.

Säätiö julistaa nyt haettavaksi Osk. Huttunen Fellowship -apurahan lukuvuodelle 2024–2025. Apuraha on tarkoitettu professoreille ja muille akateemisesti meritoituneille, vähintään dosenttitasoisille senioritutkijoille. Se mahdollistaa pääsääntöisesti akateemisen lukuvuoden (12 kk) mittaisen tutkimuskauden Cambridgen yliopistossa, kuitenkin stipendiaatille parhaiten soveltuvalla aloitus- ja lopetusajalla.

Apuraha kattaa majoituksen ja ateriat perheystävällisessä Clare Hall -collegessa, sekä yliopistolaitoksen laskuttaman 'bench fee'n. Apurahaan kuuluu myös henkilökohtainen apuraha, jonka suuruus on 10000-50000 euroa/12 kk. Henkilökohtaisen osuuden suuruus määräytyy tutkimuskauden pituudesta ja apurahan saajan muusta rahoitustilanteesta. Clare Hall -collegen jäsenyys antaa apurahan saajalle mahdollisuuden osallistua monipuolisesti sekä collegen että Cambridgen yliopiston toimintaan. Aikaisemmat apurahan saajat löytävät säätiön verkkosivuilta.

Vapaamuotoiseen hakemukseen tulee liittää hakijan CV ja tutkimussuunnitelma (maksimipituus 5 sivua), rahoitussuunnitelma sekä kolme suosituskirjettä. Yhden näistä tulee olla kollegalta siitä Cambridgen yliopiston laitoksesta tai yksiköstä, jonka yhteydessä suunniteltu tutkimuskausi on tarkoitus toteuttaa ja jonne stipendiin kuuluva bench fee maksetaan.

Hakuasiakirjat tulee lähettää sähköisesti yhtenä englanninkielisenä pdf-tiedostona säätiön verkkosivuilla annettujen ohjeiden mukaisesti. Suosituskirjeet tulee toimittaa sähköisesti pdf-tiedostona suoraan säätiön asiamiehelle. Hakuaika päättyy 15.1.2024.

Lisätietoja antavat Osk. Huttusen säätiön hallituksen puheenjohtaja, akateemikko Risto Nieminen (risto.nieminen@aalto.fi), säätiön hallituksen jäsen, professori Tuuli Toivonen (tuuli.toivonen@helsinki.fi) sekä asiamies Timo Ävist (timo.avist@helsinki.fi, 02941 22102).

OSK. HUTTUSEN SÄÄTIÖ sr
Hallitus

IN ENGLISH
acatiimi.fi

Kun naiset sijoittavat, hyvinvointivaltio voi perääntyä?

Naisille suunnatuista sijoittamisneuvoista ja feministisestä talouspuheesta on tullut viime vuosina itseapukirjallisuuden ja sosiaalisen median läpitunkeva ilmiö, kirjoittaa akatemiatutkija Armi Mustosmäki.



ARMI MUSTOSMÄKI



KLAUDIA CIEPLINSKA

Essee

ARMi MUSTOSMÄKI antaa seuraavassa numerossa esseen viestikapulan yliopisto-opettaja Heidi Elmgrenille Turun yliopistosta. Elmgren kirjoittaa numerossa 1/24 opiskelijoiden asemasta yliopistoyhteisössä ja heidän taloudellisesta tilanteestaan.



ARMi MUSTOSMÄKI
Yhteiskuntatieteiden laitos,
Yhteiskuntatieteiden ja
kauppätieteiden tiedekunta,
Itä-Suomen yliopisto.

Kirjoittaja työskentelee
akatemiaturkijana Suomen
akatemian rahoittamassa projektissa
(2023–2027) *Fikset naiset rakastavat
rahaa – Uudelleenmuotoutuvat äitiyden
ja naiseuden ihanteet finansialisoituvassa
hyvinvointivaltiossa (FemEconomicus).*

Toimittajat ja sosiaalisen median vaikuttajat tuottavat monikana-vaista sisältöä, kuten podcasteja, verkkokursseja, opaskirjoja ja talousvalmennusta naisille oman talouden hallintaan, säästämiseen, sijoittamiseen ja vaurastumiseen liittyen.

Myös institutionaaliset toimijat, kuten pankit osallistuvat naisille suunnatun talous-sisällön tuotantoon. Esimerkiksi Danske Bank tuottaa *Taloudellinen mielenrauha* -podcastia, joka keskustelelee asiantuntijoiden johdolla taloudellisen epätasa-arvon teemoista. Nii-tä ovat esimerkiksi: Miksi naisen tuloeuro on pienempi kuin miehen? Miten lapsen kanssa kotona olo vaikuttaa äitien talouteen nyt ja tulevaisuudessa? Miten varmistaa puolisoien välinen taloudellinen tasa-arvo? Kannattaa-

ko vauvalle sijoittaa? Miten lapselle puhutaan rahasta? Onko sinulla varaa erota? Saatto kos-kaan eläkettä?

Käsitteellistän ilmiön ”finanssifeminis-miksi” (*financial feminism*), joka kutsuu naisia kuromaan umpeen omaisuuskuilua kannusta-

**Naisten vaurastumisen
esteet eivät ole vain
psykologisia. Ne ovat
myös rakenteellisia.**

malla toisiaan ja jakamalla talouteen liittyvää tietoa. Finanssifeminismi kiinnittää huomiota naisten ja miesten taloudelliseen epätas-arvoon ja sen moninaisiin rakenteellisiin syihin sekä ohjaa naisia ratkaisemaan taloudellisia haasteita omassa elämässään. Naisille suunnatun talous- ja sijoittamissisällön voi nähdä elämäntaitokirjallisuuden jatkumossa yhtenä self helpin muotona, jossa erilaisten kulttuurituotteiden kautta välitetään ja rakennetaan käsityksiä siitä, miten me voisimme elää parempaa elämää. Sisällöt myös luovat ja muokkaavat kulttuurisia ihanteita naiseudesta, äitiydestä, parisuhteista, kulutuksesta ja hyvinvointivalttiasta.

NAISET PUHUVAT RAHASTA

Sijoitussisällöissä kysytään usein, miksi naiset eivät sijoita yhtä paljon kuin miehet. Tavallinen vastaus tähän on, että yleinen mielikuva sijoittajasta on keski-ikäinen, valkoinen, hyvin toimeentuleva mies. Lisäksi ainakaan Suomessa rahasta ei saa puhua avoimesti, vaan se on tabu. Naisia estävät siis esikuvien puute ja uskomukset, kuten se, että sijoittaminen kuuluu keski-ikäisille miehille, ei esimerkiksi nuorille naisille.

Naisten vaurastumiselle voi sijoitussisältöjen mukaan olla myös psykologisia esteitä, kuten rahan liittyvät negatiiviset uskomukset ja rahatraumat. Yleinen mielikuva on, että naiset osaavat kyllä tuhлата, eivät säästää tai sijoittaa. Toisaalta naiset ovat hoivaavia, ja rahalla ei ole heidän elämässään yhtä suurta roolia kuin miesten elämässä. Rahaa on myös

vaikea hallita, ja sen ajattelemisenkin voi olla epämukavaa.

Finanssifeministinen sisältö haluaa purkaa näitä rahamyyttejä ja lisätä naisten avointa rahapuhetta ja -tietämystä. Myös vaurastumisen esteitä voi työstää muokkaamalla omaa rahasuhdettaan, ajattelu- ja käyttäytymismallejaan ja etsiytymällä samanhenkiseen seuraan. Sijoittava nainen puhuu rahasta avoimesti. Taloudellisesti viisas nainen on kiinnostunut taloudesta, rahastoista ja asuntomarkkinoista. Tärkeintä on ottaa ensimmäinen askel, alkaa sijoittaa.

TALOUELLISEN TASA-ARVON TAISTELU

Naisten vaurastumisen esteet eivät ole vain psykologisia. Ne ovat myös rakenteellisia. Vaikka Suomea pidetään usein tasa-arvon mallimaana, monet henkilökohtaisen talouden epätasa-arvon kysymykset ja rakenteet ovat osoittautuneet vaikeiksi muuttaa. Naisille suunnattu sijoittamissisältö kutsuu tiedostamaan tasa-arvon ikiaikaiset esteet ja käymään niihin käsiksi useimmiten omassa elämässä. Esteenä ovat esimerkiksi pienet palkat, naisille lankeavat palkattomat kotityöt, metatyöt, ura- ja palkkakehityksen hidastuminen ja naisten eläkeköyhyys. Sijoittava nainen murskaa patriarkaatin rikastumalla.

Ratkaisuehdotuksia muotoillaan jakamalla neuvoja siitä, miten (ura)naiset voisivat vapauttaa aikaa tienaamiselle. Ratkaisuisa pohditaan, onko perheissä mahdollista esimerkiksi muokata sukupuolirooleja (Voiko mies tehdä metatyötä?). Monet vaikuttajat mainostavat kotisiivouspalveluja ja valmis-

Sijoittava nainen puhuu rahasta avoimesti.

ruokia. Sijoitussisällöissä jaetaan myös neuvoja ja tietoja siitä, miten pienistäkin palkoista voi säästää ja sijoittaa järkevällä budjetoinnilla. Paremmiin tienaavain voi osallistua vaikkapa ”viisi uutta vaatetta vuodessa”- tai ”ruokaan vain 400 euroa kuukaudessa”-tyyppisiin haasteisiin ja sijoittaa säästyneet rahat. Toisaalta omiin tuloihin ohjataan vaikuttamaan hankkimalla sivutoita tai kehittämällä (passiivisia) tulonlähteitä, kuten sijoitusasuntoja, lyhytvuokraustoimintaa tai vaikkapa myymällä vaatteita ja tavaroita eteenpäin.

Monet näistä neuvoista kuulostavat tulta naisten uraoppaista, joissa pohditaan, voiko nainen saada kaiken, uran ja perheen. Nyt kyse on kuitenkin siitä, miten nainen voi lisäksi vaurastua. Nämä neuvot ja pohdinnat muokkaavat käsityksiä ja odotuksia, joita asettamme parisuhteille (Onko puoliso esteenä vaurastumiselle?) ja perhe-elämälle (Oletko laskenut, paljonko lapsi maksaa?). Entä oletko laskenut, onko sinulla varaa erota? Sijoitussisällöissä ohjataan naisia laskemaan arvo palattomalle kotityölle ja sopimaan avioehdosta. Myös vapaa-ajalleen voi laskea arvon ja pohtia, miten käyttää aikansa tuottavasti (Onko sinulla jokin taito, josta joku voisi haluta maksaa?)

Sijoittamissisältöjä voi tarkastella arjen finanssialisaation käsitteen kautta: miten taloudellisia arvoja yhdistetään asioihin, joita ei aiemmin ole käsitteellistetty talouden kautta? Koti on voinut olla koti perheelle, mutta nykyään se on yhä useammin myös sijoitus. Puolison ja ystävien rooli on edesauttaa vaurastumisen tiellä. Sijoittamissisältöjen välittämät arvot myötävaikuttavat taloudellisen logiikan syvenemiseen ja työntymiseen yhä uusille arjen ja intiimin elämän alueille.

MITÄ ON FINANSSIFEMINISMI?

Finanssifeministisen sisällön mukaan naisten tulee sijoittaa, koska naisen omat rahat ja vaurastuminen tuovat ennen kaikkea vapautta valita. Taloudellinen itsenäisyys antaa mahdollisuuden mennä naimisiin rakkaudesta, ei rahasta. Naisella tulisi olla ”fuck off-fund”, joka mahdollistaa lähtemisen epätyytyttävästä suhteesta tai työpaikasta. Naisen tulee voida valita, hankkiiko lapsia vai lähteä viideksi vuodeksi ulkomaille reppureissaamaan.

Kuitenkin erilaiset sosiaaliset riskit, kuten eläkkeen tarve tai naisten hoivaroolit ja vastuut, tulevat usein esiin sijoittamissisällöissä. Erään 2020-luvulla ilmestyneen naisille

Se, mikä ennen on ollut poliittista, näyttäytyy nyt henkilökohtaisena, itsensä muokkaamisprojektina tai yksilöiden välisinä neuvotteluina kotona tai työelämässä.

suunnatun sijoitusoppaan esittelytekstissä kysytään: ”Kuka huolehtii äidistäsi, kun hän on vanha? Hyvin todennäköisesti sinä. Naiset kantavat vastuun lähimmäisistään, vauvoista vanhuksiin. Tämä on suurin syy siihen, miksi nimenomaan naisten pitää ottaa raha-asiansa haltuun ja sijoittaa.”

Yksilöllä ei ole siis vain vastuu itsestään, vaan myös läheisistään. Naisia kutsutaan sijoittamaan ”rahoittaakseen omaa ja läheistensä elämänkaarta”. Hyvinvointivaltiota kritisoidaan harvoin avoimesti, mutta sen kestävydestä keskustellaan. Hoivakriisi, alhainen syntyvyys ja siitä seuraava työvoimapula sekä eläkejärjestelmän kestävyys mahdollisine seurauksineen nousevat usein keskusteluihin sijoitussisällöissä. Kuka hoitaa meidät, kun olemme vanhoja? Hyvinvointivaltion varaan ei kannata laskea elämäänsä. Sen tarjoaman turvan tason ei nähdä riittävän hyvään elämään.

Finanssifeminismi uusintaa ja kierrättää paljon ihanteita ja arvoja, jotka ovat tulleet tutuiksi naisille suunnatuista elämäntaito-oppaista, naistenlehdistä ja television lifestyle-ohjelmista. Menestyjä on itsenäinen ja voimaantunut nainen, joka tekee järkeviä valintoja ja hallitsee elämänsä eri osa-alueita.

Hän on perheellinen uraäiti (tai perheelistymistä suunnitteleva), joka pitää huolta ulkonäöstään, kodistaan, parisuhteestaan, ystävyyssuhteistaan, omasta henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnistaan sekä seksuaalisesta vetovoimastaan. Hän suhtautuu yrittäjähenkisesti sekä ansiotyöhön että elämäänsä. Hän myös tarkkailee itseään aktiivisesti ja kehittää itseään jatkuvasti. Tällaista naisen ihannesubjektia rakennetaan vahvasti myös kulutusvalintojen kautta.

Kaikkien näiden lisäksi 2020-luvun menestynyt nainen on myös taloudellisesti fiksu. Hän suunnittelee talouttaan ja osallistuu finanssimarkkinoille. Hän voi kuluttaa hyvällä omallatunnolla, kunhan kulutus on harkittua, mahtuu budjettiin ja pysyy samalla sijoitussuunnitelmassa. Talousosaamisen voi nähdä olevan yksi elämän osa-alue lisää, jossa nykypäivän naisen täytyy kehittää ja hallita itseään.

Näitä individualistisia arvoja ja ihanteita välittävää feminismiä on kutsuttu postfeminismiksi ja uusliberaaliksi feminismiksi, jolloin eroa rakennetaan erityisesti ensimmäisen ja toisen aallon yhteiskunnalliseen muutokseen suuntautuneista feminismeistä. Vaikka finanssifeminismi hyödyntää feminististä tut-

kimustietoa ja tilastoja taloudellisesta epätasa-arvosta kutsuessaan naisia sijoittamaan, se hylkää sellaisen solidaarisuuden ja kollektiivisen toiminnan, joka ilmeni poliittisena liikehdintänä. Solidaarisuus on enemmänkin toisten naisten johdattamista sijoitustiedon äärelle, jotta hekin voivat muokata ja hallita itseään sekä elämäänsä taloudellisesti.

Iskulause henkilökohtaisen poliittisuudesta uhkaakin uusliberalistisessa yhteiskunnassa kääntyy pääläelle. Se, mikä ennen on ollut poliittista, näyttyy nyt henkilökohtaisena, itsensä muokkaamisprojektina tai yksilöiden välisinä neuvotteluina kotona tai työelämässä.

Myönnän, että tässä esseessä tarjoamani näkökulma naisten sijoittamisintoon on pessimistinen luenta uusliberaalien ajatusten ja arvojen työntymisestä yhä syvemmälle ihmisten intiimiin elämään.

Kuitenkin talouden hallinta tarjoaa epäilemättä monille myös turvaa ja tapoja tehdä elämästään ellettävämpää yhä prekaarimmaksi muuttuvan elämän rakenteissa. Tulee olemaan kiinnostavaa tutkia, miten finanssifeminismiä eletään, muokataan ja vastustetaan arjessa. Siitä kuulette enemmän seuraamalla alkavan hankkeen tuloksia tulevina vuosina. ▲

Riittävätkö rahat?

Korkeakoulupäivä Educassa 26.1.2024

Educa-messuilla puhuttavat muun muassa:

→ Miten koulutustason nosto näkyy yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen arjessa? Tilaisuus alkaa klo 12.15.

→ Korkeakoulujen rahoitusmallit uudistuvat – mikä muuttuu ja miten se vaikuttaa toimintaan? Tilaisuus alkaa klo 14.30.

Lue lisää ohjelmasta ja ilmoittaudu mukaan:

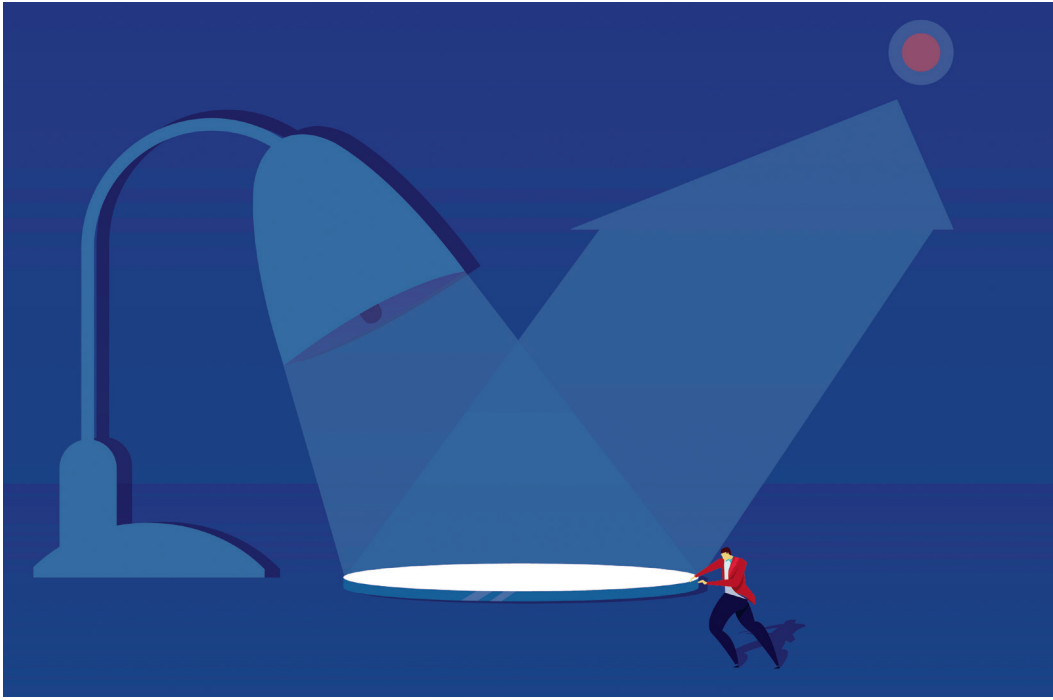
→ educa.messukeskus.com



OAJ

EDUCA





Miten Suomen Akatemian roolia pitäisi kehittää, pääjohtaja Paula Eerola?

Suomen Akatemia tunnetaan ennen kaikkea tutkimusrahoittajana, mutta se haluaa ottaa rohkeamman roolin tiedepolitiikassa.



TERHI HAUTAMÄKI



ISTOCK, TOMMI TUOMI

**Suomen Akatemia hyväksyi
kesäkuussa uuden strategiansa.
Missä haluatte kehittää
toimintaanne?**



”Akatemialla on lakisääteinen tutkimusrahoittajan rooli, mutta haluamme myös ottaa näkyvämmän roolin Suomen tiedepolitiikassa. Visiomme on ’Rohkeaa tiedettä Suomen ja maailman parhaaksi’, mikä ei viittaa vain rahoittamaamme tieteeseen. Haluamme edistää parasta, rohkeaa tiedettä, joka on myös vaikuttavinta. TKI-rahoituslain myötä rahoitusta on tulossa lisää. On entistä tärkeämpää, että TKI-systeemi toimii kokonaisuutena. Meidän täytyy satsata tiedepoliittiseen asiantuntemukseen, jotta viesti kulkee päättäjille ja kentän kesken.

Haluaisin mainita myös kansainvälisen ja EU-toiminnan. Pyrimme toimimaan Brysselissä entistä aktiivisemmin jo siinä vaiheessa, kun valmistellaan uusia raamiohjelmia. Olemme ajoissa vaikuttamassa uusiin EU-rahoitukseen ja niiden suuntaamiseen.”

**Miten korkeakoulujen rahoitusmallien
uudistus vaikuttaa Akatemiaan?**

”Olemme mukana rahoitusmallityöryhmässä. Meille merkittävää on se, millaisia mittareita tiedepuolelle tulee ja mikä on tulostittareiden ja strategisen rahoituksen osuus. Tulospäristeisuus ei ole helppo asia. Mittarit ovat puolueettomia ja ennustettavia. Niiden ei kuitenkaan pitäisi vaihtua liian usein.”

**Uudistitte viime vuonna nuorten
tutkijoiden rahoitusta. Kolmevuotisen
tutkijatohtorin ja viisivuotisen akatemia-
tutkijan tilalle tuli nelivuotinen akate-
miatutkijan rahoitus. Miten tämä toimii,
ja tuleeko muita uudistuksia?**

”Uusi rahoitus on joustavampi: sitä ei välttämättä tarvitse käyttää omaan palkkaan, jos esimerkiksi saa kauden aikana tenure track -paikan.

Aiemmin tämä tuotti hankaluuksia. Nyt rahoitusta voi käyttää joko omaan palkkaan tai tutkimusryhmän palkkaamiseen.

Mietimme koko ajan, missä rahoitus tekee suurimman vipuvaikutuksen. Meillä täytyy olla kattava paletti, jotta voimme tukea laajasti vapaata tutkimusta ja toisaalta eri painopisteitä. Joka rahoitusmuodossa järkevälle osuudelle hakijoista tai hankkeista pitäisi myöntää rahoitusta, jotta tutkijat ja arvioijat eivät tee turhaa työtä. Jos rahoitushakemusten läpimeno on kovin pieni, satunnaisvaihtelu tulee liian merkittäväksi. Se ei ole oikeudenmukaista. Tänä vuonna asetimme tavoitteen, että akatemiahankkeissa ja -tutkijoissa prosentti olisi vähintään 15. Siihen päästiin. Varasimme meille annetusta rahasta enemmän kuin koskaan näille rahoitusmuodoille.”

**Somessa on nykyisin tapana ruotia
yksittäisten akatemiahankkeiden
”hyötyä” tai ”hyödyttömyyttä”.**

Mitä ajattelet tästä?

”Tiedettä ei voi arvioida otsikoiden tai yhteenvedojen perusteella. Tämä on todella ikävä trendi tutkijoille ja koko tiedesysteemille. Tieteen vapautta rapautetaan ja sitä kautta ajatuksen- ja sananvapautta. Ohjeistamme hakijoita entistä paremmin: moni ei ajattele, että julkinen kuvaus on julkinen, vaan suuntaa sen arvioijille, jolloin se ei ehkä ole niin ymmärrettävä suurelle yleisölle. Täytyy toki olla tarkkana, että ei menä itsesensuuriin, koska silloin somehäiritsijät ovat saavuttaneet osan tavoitteistaan.”

Mitä hallitusohjelma tuo Akatemialle?

”Ennen kaikkea lisääntyvää TKI-rahoitusta: ensi vuodelle tulee 55 miljoonaa euroa lisää. On positiivista, että lisäykset ovat olemassa oleviin rahoitusinstrumentteihin, eikä ole tullut poliittiselta taholta keksittyjä, uusia kohteita.” ▲

Maailmalta



KUVA ISTOCK

Tiederahoitus uhattuna Argentiinan presidentinvaalissa

ARGENTIINASSA järjestettiin lokakuussa presidentinvaalien ensimmäinen kierros. Vaalien ennakoitu kärkiehdokas, libertaaripuolueen **Javier Milei** kertoi vaalikampanjansa aikana aikovansa lakkauttaa Argentiinan valtion keskeisimmän tiederahoitusorganisaatio CONICETin ja yksityistää tutkimusrahoituksen.

CONICET rahoittaa noin 12 000 tutkijan työtä noin 80 miljardin peson (noin 200 miljoonan euron) budjetillaan.

Milei aie on tyrmistytännyt maan tiedeyhteisön. Milei kohtaa vaalien toisella kierroksella marraskuussa **Sergio Massan**, joka voitti ensimmäisen kierroksen.

LÄHDE: NATURE



KOONNUT JARMO KALLUNKI

Sarrico: Tohtorikoulutuksen sisältöä on pohdittava

TOHTORINTUTKINTOJEN vuosittain myönnettävä määrä on kaksinkertaistunut OECD-maissa 2000-luvulla. Viime vuosina tohtorintutkintojen määrä on kasvanut paljon nopeammin kuin muiden korkeakoulututkintojen.

Professori **Claudia Sarrico** korkeakoulututkimuslaitos CIPESistä toteaa, että monissa maissa tohtorien kouluttaminen kytkeytyy tarpeisiin kehittää tietoon perustuvaa taloutta ja valjastaa koulutus työelämän tarpeisiin. Toisaalta tohtorintutkinnolle on Sarricon mielestä kredentialistista kysyntää työmarkkinoilla erottautumis- ja kilpailuvälineenä. Tämä koskee maita, joissa yhä suurempi osa väestöstä on suorittanut korkeakoulutasoisen perustutkinnon. Sarricon mukaan koulutusta pitää edelleen kehittää siten, että tutkinto antaa paremmat valmiudet työskennellä myös liike-elämässä, julkishallinnossa, kolmannella sektorilla tai yrittäjänä.

Koulutusmäärien kasvu merkitsee myös sitä, että yhä useammalla tohtorikoulutettavalla on taustallaan työura, tai he tekevät tutkintoa työn ohessa. Siksi olisi lisättävä tohtorikoulutuksen joustavuutta ja parempia mahdollisuuksia tehdä tutkintoa osaaikaisesti. Monissa maissa onkin luotu yliopistojen ja työelämän organisaatioiden yhteisjärjestelyjä, joilla pyritään rakentamaan soveltavampaan tutkimukseen perustuvia tohtorintutkintoja.

KUVA LINDA TAMMISTO

LÄHDE: INTERNATIONAL HIGHER EDUCATION, NRO 114



Tohtoreista iso osa työllistyy yrityksiin Isossa-Britanniassa

NOIN 70 PROSENTTIA vuosina 2008–2009 ja 2010–2011 valmistuneista tohtoreista Isossa-Britanniassa työllistyi yliopistojen ulkopuolelle. Heistä noin puolet teki tutkimustehtäviä, mutta tieteenalojen välillä oli eroja: luonnontieteistä, lääketieteistä ja tekniikasta valmistuneet tekivät selvästi useammin tutkimustyötä (noin 56–68 prosenttia) kuin sosiaalitieteistä valmistuneet (noin 31 prosenttia). Humanistisilta aloilta valmistuneet tekivät sitä vähiten (noin 24 prosenttia). Työtyytyväisyys vaikutti olevan suorassa yhteydessä tutkimustyön tekemiseen, joskin erot työtyytyväisyydessä olivat pieniä.

LÄHDE: STUDIES IN HIGHER EDUCATION 48(10)

Nobelitis-tauti

A big problem is that people think you have something sensible to say about nearly everything. Over time it can become dangerous, as you start to believe that perhaps you do know about nearly everything. This is a disease I have called "Nobelitis".

LÄHDE: SIR PAUL NURSE,
NOBELISTI 2001, THE
GUARDIANISSA 10.10.2023



KUVAT ISTOCK

Eurodoc peräänkuuluttaa apua Ukrainan nuorille tutkijoille

UKRAINAN korkeakoulu- ja tutkimusbudjetti on romahtanut 1,7 prosentista 0,4 prosenttiin bruttokansantuotteesta. Nuorten tutkijoiden määrä on pudonnut 16 000:sta 11 000:een Venäjän hyökkäyksen jälkeen. Avoimessa kirjeessään **Ursula von der Leyenille** (25.7.) Eurodocin puheenjohtaja **Sebastian Dahle** kiittää EU:ta korkeakoulutuksen

ja tutkimuksen sisällyttämisestä Ukraina-tukipaketteihin, mutta peräänkuuluttaa lisätoimia. Eurodoc ja Ukrainan nuorten tutkijoiden neuvosto julkaisivat syyskuussa kymmenen toimenpide-ehdotusta Ukrainan nuorten tutkijoiden aseman parantamiseksi.

LÄHDE: EURODOC



Akateemisen työn johtaminen on ennen kaikkea vuorovaikutusta

Helsingin yliopiston rehtori Sari Lindblom ja Tampereen yliopiston rehtori Keijo Hämäläinen johtavat kuuntelemalla. Läsnäolon ja korvien lisäksi tarvitaan teflonia ja ajoittainen papukaijamoodi.



MINNA HIIDENSAARI



SABRINA BQAIN

Mikä tässä on se heikoin lenkki? Tämä kysymys mielessään akateemisin silmilasein maailmaan virittynyt ihminen lähestyy usein asioita. Juuri se maustaa myös akateemisen työn johtamista.

”Tieteellinen ajattelu ja argumentaatio näkyvät yliopistomaailmassa myös arjen tasolla. Keskustelukulttuuri on lähtökohtaisesti kriittistä”, Tampereen yliopiston rehtori **Keijo Hämäläinen** sanoo.

Helsingin yliopiston rehtori **Sari Lindblom** komppaa.

”Yliopistoissa ovat maailman osaavimmat ja fiksuimmat ihmiset. Samalla he osaavat olla vaativia ja omanarvontuntoisia. Kaikki pitää haastaa. Ja kuuluukin haastaa. Yliopistot ovat myös vähäisen hierarkian paikkoja.”

Yliopistolaki asettaa akateemisen työn johtamiseen tarkat vaatimukset.

”Laki velvoittaa moneen. Meillä on koulutusvaatimukset, meidän on oltava vaikuttavia, tuottavia ja tuloksellisia. Isoin haaste johtamisessa on tilivelvollisuus joka suuntaan, niin yhteiskunnan, isänmaan kuin yliopistoyhteisön tarpeisiin. On viestittävä niin ministeriölle,



Keijo Hämäläinen

*Tampereen yliopiston rehtori,
fysiikan professori*

Syntynyt: 1963 Viitasaarella

Työ: Tampereen yliopiston rehtori 2023–, Jyväskylän yliopiston rehtori 2017–2023, Helsingin yliopiston vararehtori 2014–2017, dekaani Helsingin yliopistossa 2010–2013

Perhe: vaimo ja kaksi lasta, kaksi lastenlasta

Harrastukset: mökkeily, kalastus, suunnistus, hyvä ruoka

Mistä tunnetaan työyhteisössä?
"suu käy koko ajan"

Mistä ei tunneta? on hypännyt mäkeä samassa kilpailussa Matti Nykäsen kanssa

Sari Lindblom

*Helsingin yliopiston rehtori,
filosofian tohtori, yliopisto-
pedagogiikan professori*

Syntynyt: 1960 Helsingissä

Työ: Helsingin yliopiston rehtori 2020–, vararehtori 2017–2020, yliopistopedagogiikan keskuksen johtaja 2004–2016, tutkimus-varadekaani Helsingin yliopiston käyttäytymistieteellisessä tiedekunnassa 2014–2016

Perhe: mies, kolme aikuista poikaa, kaksi pojanpoikaa ja miniät

Harrastukset: ruoanlaitto ja monipuolinen liikunta, erityisesti juoksu

Mistä tunnetaan työyhteisössä?
positiivisuudesta, tehokkuudesta ja nopeudesta

Mistä ei tunneta? "entisessä elämässään" melkein musiikkiteilijä ja muusikko

”Jos ihmisten johtaminen ei toimi, organisaatiossa ei toimi mikään muukaan.”

kollegoille kuin kansainvälisen yliopistomaailman kanssa.”

Helsingin ja Tampereen yliopistojen ylin johto on koolla keskustelemassa akateemisen työn johtamisesta. Molemmilla rehtoreilla on pitkä kokemus johtotehtävistä yliopistoympäristössä. Psykologiasta väitelleen Sari Lindblomin tutkimusala on yliopistopedagogiikka, jonka professori hän on ollut Helsingin yliopistossa vuodesta 2004. Lindblom valittiin aiemmin tänä vuonna Helsingin yliopiston rehtoriksi. Vuonna 2019 Lindblom toimi edellisen rehtorin **Jari Niemelän** sijaisena tämän sairauslomien aikana, ja vuosina 2020–2022 Lindblom hoiti rehtorin tehtävää.

Elokuun 2023 alussa alkaneella viisivuotiskaudella Lindblom keskittyy erityisesti hyvinvoinnin parantamiseen. Yhtä lailla hänen rehtorinkatseensa on Helsingin yliopiston arvoissa, kuten sivistys, totuus, vapaus ja yhteisöllisyys.

”Yliopisto on asiantuntijaorganisaatio, ja asiantuntijaksi kasvaminen vie aikaa”, Lindblom sanoo.

Keijo Hämäläinen valittiin Tampereen yliopiston rehtoriksi tämän vuoden keväällä viisivuotiskaudeksi. Fokuksessa Hämäläisellä on etenkin yliopistoyhteisön sisäisen luottamuksen rakentaminen. Hänen alansa on fysiikka, jonka professuuri Hämäläisellä on ollut Helsingin yliopistossa vuodesta 2002. Hän on toiminut aiemmin myös Jyväskylän yliopiston rehtorina ja Helsingin yliopiston vararehtorina.

”Rehtori johtaa organisaatiokulttuuria ja arvoja. Johtaminen on myös mahdollistamista. Sitä, että yksilöt saavat toteuttaa intohimojaan ja saavat sitä kautta menestystä.”

AINA VOI KUUNNELLA VIELÄKIN PAREMMIN

Hämäläinen tähdentää, että hyvässä johtamisessa ei ole niinkään kyse päätöksenteosta.

”Työ vasta alkaa päätöksestä. Ennen kaikkea johtaminen on vuorovaikutusta. Asiat eivät edisty, jos vuorovaikutusta on liian vähän. Aina voi myös viestiä ja kuunnella paremmin. Johtaja ei ole koskaan valmis”, Hämäläinen kiteyttää.

Lindblom nyökkää.

”Hyvä johtaminen on ihmisten johtamista ja yhteisön rakentamista. Jos ihmisten johtaminen ei toimi, organisaatiossa ei toimi mikään muukaan. Rehtorin on oltava läsnä ja tavoitettavissa, osattava kuunnella ja arvostaa yhteisön jäseniä. Tässä tehtävässä ei pidä karata ulkomaille.”

Hämäläinen ja Lindblom ovat molemmat työskennelleet Helsingin yliopiston vararehtoreina.

”Kun aloitin toimessa, Keijo sanoi minulle, että teflonia pintaan. Se ei tarkoita kynnistymistä, vaan sitä, että kaikkea ei pidä ottaa henkilökohtaisesti. Rehtorin on kuunneltava ihmisiä ja kestävä rehellisiä kommentteja. Kuunteleminen on tärkeintä, sivuuttaminen pahinta”, Sari Lindblom sanoo.



Siinä missä vuorovaikutus on johtamisessa kaiken a ja o, se on rehtorien kokemuksen mukaan usein myös suurimpien turhautumien lähde.

”Isossa organisaatiossa tulee tahatonta väärinymmärrystä ja huonosti kuulemista. On varmistettava, että kaikki ovat asioista tietoisia. On turhauttavaa, kun olen esimerkiksi keskustellut seitsemän eri sidosryhmän kanssa asioista, ja joku kysyy, että miksei meille ole kerrottu tästä”, Hämäläinen sanoo.

”**Osmo A. Wiion** sanoin, viestintä epäonnistuu aina, paitsi sattumalta”, hän lisää ja hymyilee leveästi.

Hyvään johtamisviestintään kuuluu molempien mielestä avoimuus ja suoraselkäisyys.

”Minulla ei ole piiloviestejä, palautteissani ei ole asioita rivien välissä”, Lindblom kertoo.

”Avoimuus on johtamisen väline. Sitouttaminen ja perusteleminen vievät aikaa, mutta toistan argumenttia tarvittaessa kuin papukaija. Puhun ihmisenä ihmiselle ja kerron, mihin pyrin. Käytän strategia-sanaa todella vähän. Se koetaan helposti jonakin ulkoapäin annettuna tai hallituksen hyväksymänä. Enemmän puhun tavoitteista ja arvoista”, Hämäläinen sanoo.

JATKUVASSA MUUTOKSESSA ELÄVÄ ELÄMÄNTAPAYHTEISÖ

Akateemista ympäristöä ja siihen sitoutumista kuvaa molempien mielestä myös se, miten se on koko ajan elämässä läsnä.

”Olemme kasvaneet siihen, että muutos on jatkuvaa. Muutoksen johtaminen on ehkä helpoin osa tässä työssä.”

”Yliopistossa ihmiset kokevat olevansa osa yhteisöä, eivät niinkään töissä. Minäkin sanon, että lähdän nyt yliopistolle, en että lähdän nyt töihin”, Hämäläinen sanoo.

”Se on elämäntapa”, Lindblom vahvistaa.

Muutoksen johtaminen on akateemisen työn johtamisessa pysyvä seuralainen.

”Olemme kasvaneet siihen, että muutos on jatkuvaa. Muutoksen johtaminen on ehkä helpoin osa tässä työssä”, Lindblom sanoo.

”Muutosta on helppo johtaa, jos sillä on tietty suunta, jos se on selkeästi perusteltu ja siitä ollaan yhtä mieltä”, Hämäläinen toteaa.

”Ulkoa tuleva poukkoileminen tuo haasteita”, Lindblom vahvistaa.

Eräs toistuva turhautumisen aihe onkin rahoitusmallin nollasummapeli.

”Se, kun kehittää toimintaa ja investoi tekemään tulosta yhdellä toimintatavalla, mutta sitten sääntöjä muutetaan ja tehty työ valuu hukkaan. Se vie pohjan johtamiselta. Tutkimusta tehdään paljon täydentävällä rahoituksella. Olemme usein reaktiivisessa moodissa, vaikka pitäisi johtaa kokonaisuutta”, Hämäläinen kritisoi.

JOHTAMISEN JA TIETEEN TEKEMISEN RISTIVETO

Miten rehtorit näkevät keskijohdon paineet? Lindblom tietää etenkin dekaanien haasteet useaan suuntaan viestimisen ristivedossa.

”Juuri tästä syystä olen ottanut johtoryhmään mukaan kaikki dekaanit. Helsingin yliopistossa on myös säännöllisesti kokoontuva, sadan hengen johtajuusareena.”

Hän näkee, että osaamisen kehittäminen on räätälöitävä yksilöllisesti.

Hämäläinen ei käyttäisi sanaa keskijohto, vaan puhuu mieluummin tiedekunta- ja yksikönjohtajista.

”Dekaanien rooli korostuu. He ovat suuria johtajia.”

Myös hän näkee dekaanien verkostoitumisen tärkeänä.

”Uskon kollegiaaliseen johtoryhmätyöskentelyyn.”

Lisäkieppinä operatiivisesta johtamisesta vastaavilla on se, että kaikki eivät halua johtajauraputkeen.

”Haasteena on se, miten yhdistää vaativa johtamistehtävä ja tutkijanuraan tuleva katko”, Hämäläinen sanoo.

Johtamisvastuiden jakautumisen Lindblom ja Hämäläinen näkevät lähtökohtaisesti selkeänä. Ylimmän johdon käsissä on kokonaisuusnäkemys ja esimerkiksi talous.

”Mitä lähemmäksi tehtävissä mennään tutkimusryhmiä, sitä enemmän johtaminen on tieteen johtamista”, Hämäläinen sanoo.

Toistuvaa kitkaa syntyy muun muassa siitä, että tutkimusryhmät ovat toisaalta itsenäisiä, toisaalta yliopiston työnantajaroolin päätösvallan alla.

KRIITTINEN DIVERSITEETTI RIKASTAA KENTTÄÄ

Onko suomalaisen korkeakoulumaailman johtaminen yhdenmukaista?

”Johtaminen on eri korkeakouluissa varmaan aika erilaista. Kulttuurit ovat erilaisia.

”Yhdessä paikassa vakuutetaan Excelillä, toisessa retoriikalla. Yliopistot ovat myös erilaisissa vaiheissa, se korostuu rehtorivalinnoissa.”

Juridinen muoto, hallitukset ja yliopistojen koot vaihtelevat”, Lindblom arvioi.

”Johtamisessa korostuu persoona. Johtajien kompetenssit ovat erilaisia, ja niiden tulee olla. On oltava kriittistä diversiteettiä. Yhdessä paikassa vakuutetaan Excelillä, toisessa retoriikalla. Yliopistot ovat myös erilaisissa vaiheissa, se korostuu rehtorivalinnoissa”, Hämäläinen kuvailee.

Lindblomin mukaan yliopistoja ei tulisi vertailla. Johtajan tavoitteena on saada korkeakoulu menestymään ja voimaan hyvin. Mikään tämänhetkissä systeemissä ei myöskään kannusta korkeakoulujen yhteistoimintaan.

TUELLE TARVETTA VAIKEIDEN TILANTEIDEN JOHTAMISESSA

Yksi kehittämisen paikka molempien rehtorien kokemuksessa on vaikeiden tilanteiden johtaminen.

”Konfliktitilanteisiin, jaksamisongelmiin ja varhaiseen puuttumiseen huonon käytöksen ja alkoholiongelmien kanssa kaivataan valmennustukea. Eskaloitumista tulisi estää”, Hämäläinen luettelee.

Lindblom tunnistaa ilmiön.

”Puheeksi ottaminen koetaan vaikeaksi. Työkyvyn ylläpitämisen johtamisen kysymykset nousevat paljon esille keskinäisissä keskusteluissa.”

Mielenterveysongelmat ovat korkeakouluisa kasvaneet rajusti.

”Suurin haaste on polarisaatio. Osa loistaa, pärjää ja nauttii, osa taas joutuu ponnistele-

maan. Yksilöllisen tuen tarve on kasvanut. Koronavuodet lisäsivät polarisaatiota. Toisille pandemiavuodet olivat helppoa, toisille vaikeaa aikaa. Toipuminen ei ole päässyt alkamaan, kun on tullut uusia kriisejä. Toivon rakentaminen on tärkeää”, Lindblom havainnoi.

”Jos esimerkiksi lopputyön tekeminen ei edisty, tarvitaan kyky tunnistaa, että kyse saattaa olla mielenterveysongelmasta”, Hämäläinen sanoo.

”Toisaalta mielenterveysongelmien kasvussa on kyse siitä, että ne eivät enää ole tabu”, Lindblom muistuttaa.

VAPAUDEN JA VASTUUN LÄHEINEN LIITTO

Entä sitten opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusmallin asettamien raamien puitteissa toimiminen? Nakertaako se akateemista vapautta?

”Vapauteen liittyy aina vastuu. Akateemisen vapaus ei tarkoita, että henkilö saisi vapaasti jatkaa vaikkapa saman kurssin pitämistä sellaisenaan vuodesta toiseen”, Lindblom sanoittaa.

”Sari puhuu tapansa mukaan viisaita. Ministeriön rahanjakomalli ei rajoita akateemista vapautta, lähinnä se tuo yliopistotoimintaan tehokkuuden mittareita. Ulkopuolelta tulevaa ohjausta ei tarvitse vastaanottaa sellaisenaan, eikä sitä pidä ottaa henkilökohtaisesti. Kokonaisuus rakennetaan tiedekuntatasolla. Tarkoitus on mahdollistaa asioita”, Hämäläinen summaa.▲



MARJO-RIITTA DIEHL
*organisaatioiden ja johtamisen
professori, Aalto-yliopisto*

Kohti oikeudenmukaisempaa johtamista

Professori **Pekka Mattila** esitteli hiljattain havaintojaan hyvästä johtamisesta. Yksi hänen mainitsemistaan hyvän johtamisen merkeistä on pyrkimys oikeudenmukaisuuteen.

Oikeudenmukaisuus nimetään yhdeksi tärkeimmistä tekijöistä, joita työntekijät arvostavat. Se on syy sille, miksi työpaikoilla viihdytään, tai sille, miksi niistä lähdetään. Epäoikeudenmukaisuus suututtaa, pitää hereillä aamuyön tunteina ja pahimmillaan katkeroittaa tai sairastuttaa. Sivustakatsojakin puhututtaa sellän takana, luottamus murenee ja työilmapiiri kärsii.

Miksi pelkkä pyrkimys oikeudenmukaisuuteen riittää hyvän johtamisen tai esihenkilötyön määrittäjäksi?

Paljon hyvää saa varmistettua miettimällä päätöksenteon prosessit kuntoon ja suunnitteleamalla etuisuuksien jakamisen periaatteet reilusti. Korjausaskelia voidaan ja pitää tehdä, kun huomataan ongelmia. Haasteellisempaa on varmistaa, että työntekijät kokevat arjen esihenkilötyön ja kohtaamiset sekä kommunikoinnin oikeudenmukaiseksi.

Oikeudenmukaisuus on vaikea laji. Paljon siitä määrittänyt katsojan silmässä. On kiire, ja

esihenkilöt ovat odotusten ja vaatimusten ristitulella. Yhden epäoikeudenmukaisuuden kokemus voi olla toisen yksilöllisen tarpeen huomioimista. Pieneltä tuntuvalta päätöksellä voi olla suuri merkitys. Jotkut jäävät miettimään sivulauseen painotuksia, toiset eivät vähästä säikähdä.

Oikeudenmukaisuudessa ollaan pitkällä, jos työpaikan peruspelisäännöt ovat kunnossa, ja esihenkilö voi reflektoida omaa työtään ja kohtaamisiaan alaisensa kanssa. Millainen esihenkilö haluan olla? Millaisesta vinkkelistä ympärilläni olevat ihmiset katsovat johtamistani? Miten sanani ja tekoni vaikuttuvat alaisiini ja heidän työhönsä, miten niitä saatetaan eri positioista tulkita?

Miten viestin etenkin hankalista asioista?

Luottamus toimii oikeudenmukaisuuden aisaparina. Työntekijät eivät aina tiedä syitä ja perusteluja päätöksille ja teoille, ja joskus kulmakurvat kohoavat esihenkilöiden tekemisistä ja sanomisista kyseenalaistaen. Kun johtaja on kuitenkin osoittanut pyrkivänsä oikeudenmukaisuuteen, työntekijät voivat luottaa siihen, että vaikeidenkin päätösten, tekojen ja sanojen takana on hyvä tahto. Tietoinen pyrkimys oikeudenmukaisuuteen riittää. ▲

**Tietoinen
pyrkimys
oikeuden-
mukaisuuteen
riittää.**

Vuosi vieraissa

Tandem Industry Academia on Vaikuttavuussäätiön rahoittama ohjelma, joka vie professoreita ja tutkijoita yrityksiin. Osallistuneet kehuvat kokemusta, vaikka määräaikainen ero yliopistosta on helpommin sanottu kuin tehty.



JUHA MERIMAA



ISTOCK

Kun professori **Anne Juppo** näki ilmoituksen hausta Tandem Industry Academian (TIA) ohjelmaan, hän päätti heti tarttua tilaisuuteen. Ei sitä ihan joka päivä tarjota professorille mahdollisuutta vierailuun yrityspuolella.

”Vaikka minulla on taustaa teollisuudessa, olen ollut yliopistolla jo lähes 20 vuotta. Mahdollisuus päivittää tietoja kiehtoi”, muistelee Helsingin yliopiston teollisuusfarmasian professori päätöstään hakea vuoden mittaista TIA-professorin paikkaa.

Ohjelman ideana on siirtää tutkijoita ja professoreita patkille yrityksiin. Professorit voivat saada rahoituksen vuoden työskentelyyn.

Yhteinen sävel löytyi lääkeyhtiö Bayerin kanssa. Jupon oma tutkimus käsittelee lääkeproteiinien pitämistä eheinä lääkevalmisteissa, joita annostellaan ihmisen elimistöön. Bayer

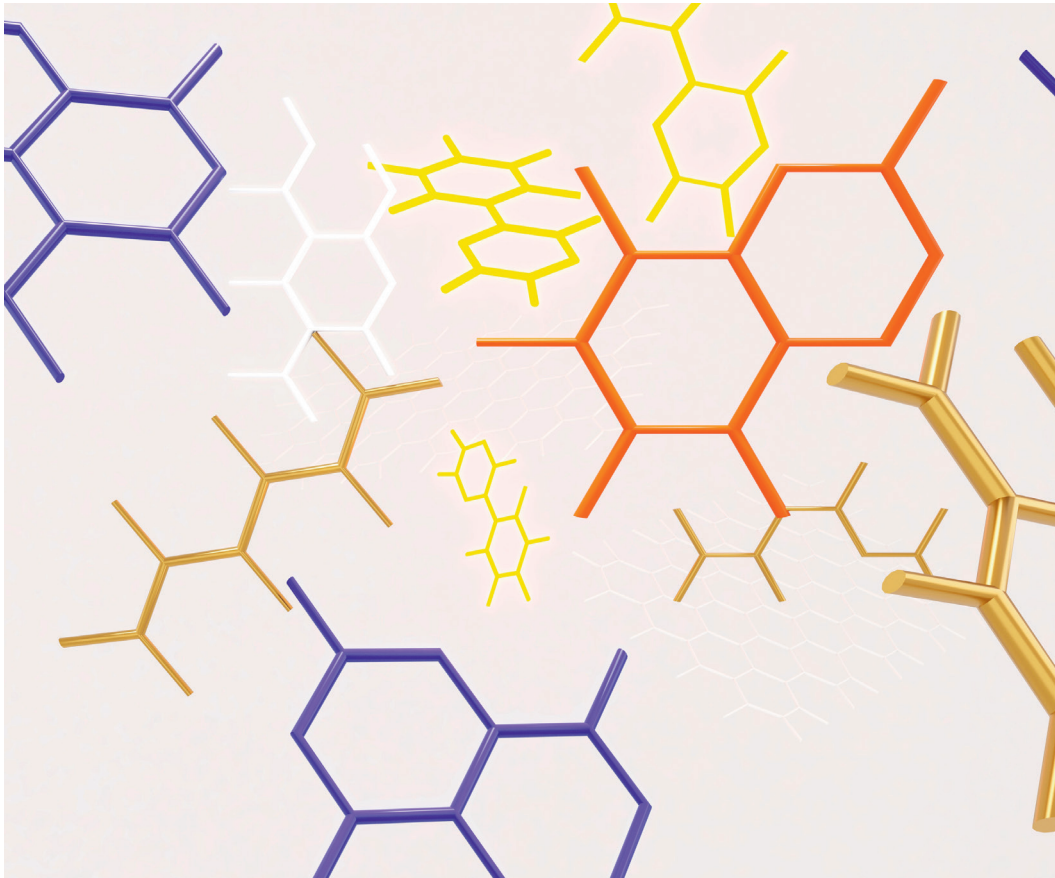
puolestaan on uranuurtaja lääkkeiden annostelussa. Tämä poiki yhteisen hankkeen, jossa kehitetään tapoja annostella lääkeproteiineja suun kautta.

Paljoa sen enempää Juppo ei tosin saa hankkeesta tässä vaiheessa puhua. Lääkeyhtiössä tehtävää tutkimusta sitovat salassapitosopimukset.

VUODEKSI FIRMAAN

Nopeasti ajateltuna TIA-professuurien ajatuksen voisi ajatella olevan yliopistomaailman osaamisen kaupallistamisessa. Näin ei kuitenkaan ole, kertoo Tandem Industry Academia Professor -rahoitusta myöntävän Vaikuttavuussäätiön toimitusjohtaja **Petro Poutanen**.

”Jos yritykset tarvitsevat professoreita tekemään kaupallista tutkimusta, ne varmasti osavat palkata heitä itsekin”, Poutanen huomauttaa.



TIAssa ajatuksena on molemminpuolinen ajatusten vaihto ja oppiminen.

Vaikka TIA vie professorin yritykseen, hänen työsuhteensa yliopistoon ei katkea. Rahoitus myönnetään yliopistolle, professorin palkkaan. Yliopiston ja professorin on järjesteltävä työt niin, että vastuut voi hoitaa TIA-hankkeen ohessa tai pitää taukoa.

Vaikuttavuussäätiö edellyttää tuettujen hankkeiden tuottavan yliopiston nimissä tehtä-

viä julkaisuja. Jos tutkimusvuoden aikana syntyisi esimerkiksi patentoitavia innovaatioita, yliopisto olisi oikeutettu osuuteen niistä.

”Oleellisinta ohjelmassa on antaa huippu-tutkijoille mahdollisuus täydentää omaa osaamistaan näkemällä, miten tutkimusta käytännössä tehdään yrityksissä”, Poutanen toteaa.

TOINEN TAHTI

Juppo on nyt työskennellyt Bayerilla maaliskuun alusta alkaen ja aikoo jatkaa yrityksessä vuoden 2024 vappuun saakka. Vaikka vuoden mittaisen TIA-professorin voi jakaa kolmen vuoden pätkiin, Juppo ja Bayer totesivat yhdessä, että heidän kohdallaan asiat sujuvat parhaiten yhtenäisessä jaksossa.

”Olen mukana tiimissä, joka tekee käytännön projektia. Se on todella kiinnostavaa. Olen kuullut, että muilta TIA-professoreilta on

TIAssa ajatuksena on molemminpuolinen ajatusten vaihto ja oppiminen.

pyydetty enemmän itsenäistä selvitystyötä ja vastaavaa”, Juppo sanoo.

Yrityksmaailmassa moni asia on toisin, Juppo on saanut huomata.

”Minuun on tehnyt vaikutuksen esimerkiksi Teamsin käyttö. Se on todella monipuolista ja luontevaa. Koska asun itse Helsingissä ja tiimini on Turussa, kommunikoimme sujuvasti myös Teamsillä. Se on todella tehokasta.”

Yrityksmaailmassa tahti on kovempaa kuin yliopistolla.

”Kun tähdätään tuotteeseen eikä julkaisuun, asiat painottuvat eri tavalla”, Juppo kertoo.

Toisaalta hän kokee itse tuoneensa osaamista yliopistolta. Esimerkiksi kokemuksesta tiettyjen koe-eläinten kanssa on ollut hyötyä.

Tandem Industry Academia (TIA)

TIA ON OHJELMA, jonka tavoitteena on tukea tutkimuslaitosten ja yliopiston yhteistä tutkimusta yritysten kanssa sekä lisätä tutkijoiden liikkuvuutta.

Rahoitusohjelmassa on kaksi hakua. Vuonna 2020 alkanut TIA Postdoc rahoittaa väitelleitä tutkijoita. Vuonna 2023 käynnistynyt TIA Professor rahoittaa professoreita.

TIA-hankkeissa on aina kyse yrityksen ja tutkimuslaitoksen yhteishankkeesta. Rahoitus haetaan yhdessä.

Tällä hetkellä ohjelmassa on mukana 30 post doc -tutkijaa ja kuusi professoria.

Lisätietoja: vaikuttavuussaatio.fi

Yrityksmaailmassa tahti on kovempaa kuin yliopistolla.

Myös Bayer on ollut tyytyväinen TIA-professoriin.

”Meillä on perinteisesti ollut paljon yhteistyötä yliopistojen kanssa. Tämä on uusi, erinomainen tapa syventää sitä”, kertoo tuotekehitysjohtaja **Manja Ahola**.

Yrityksen kanalta oleellisinta on löytää yhteinen tutkimusintressi, Ahola kuvaa. Jupon kanssa se löytyi nopeasti.

”Kyseessä on järjestely, jossa molemmat osapuolet voittavat. Kehotan kaikkia muitakin professoreja pohtimaan, josko heille tulisi mieleen sopivia projekteja. Jos yritys on yhtään viisas, se kyllä kiinnostuu”, Ahola toteaa.

Professoreiden lisäksi TIA-rahoitusta voidaan hakea myös tutkijoille. Tyypillisesti kyseessä on yliopiston ja yrityksen yhteinen hanke, johon Vaikuttavuussäätiö antaa rahoitusta kahdelle vuodelle. Niistä toinen olisi tarkoitus tehdä yliopistolla ja toinen yrityksessä.

Yksi rahoitusta saaneista on Oulun yliopiston post-doc-tutkija **Aldeliane Maria da Silva**. Hän työskentelee TIA Postdoc -rahoituksella Oulun yliopiston ja Finnadvance-yrityksen yhteisessä hankkeessa. Siinä hän kehittää elin sirulla -mallia, eli elimen toimintaa simuloivaa soluviljelmän ja integroidun piirin yhdistelmää. Mallin avulla voitaisiin tutkia nivelrikkopotilaiden sairaiden solujen reagoimista lääkeaineisiin.

Hanke yhdistää Finnadvancen aiempaa osaamista elin sirulla -mallien kehityksestä ja

Yritysyhteistyö

Oulun yliopiston asiantuntemusta nivelrikon tutkimuksessa.

”Tämä on ollut erittäin kiinnostava tapa tehdä töitä. Yrity maailman ja yliopiston työn rytmit ovat erilaiset. Yrityksessä tehdään paljon enemmän yhdessä, kun yliopistolla saa puurtaa enemmän yksikseen”, da Silva kertoo.

Da Silvan TIA-kausi loppuu vuodenvaihteessa. Yritysyhteistyöhän on kuitenkin suunnitteilla jatkoa. ”Haluaisin jatkaa kehitystyön parissa. Haemme siihen parhaillaan uutta rahoitusta”, da Silva sanoo.

YLIOPISTO VIE AAMUT JA ILLAT

Haastattelujen perusteella TIAN ohjelmiin osallistuneet vaikuttavat sangen tyytyväisiltä. Tosin vierailu yrity maailmassa ei ole ollut

kummallakaan aivan niin kokonaisvaltaista kuin ohjelman kuvauksesta voisi päätellä.

Da Silva kertoo, että sen sijaan, että hän olisi tehnyt vuoden yliopistolla ja toisen yrityksessä, hän on tehnyt kaksi vuotta molemmissa ristikkäin.

”Tämä on ihan tekninen asia. Yliopistolla ja Finnadvancella on erilaiset laitteistot, ja tarvitsen molempia koko ajan”, hän kertoo.

Vaikuttavuussäätiö hyväksyy järjestelyn.

Juppo taas kertoo, että vaikka sijaiset hoitavat opetuksen, yliopistolle jäi silti velvollisuuksia, joita ei voi laittaa vuodeksi jäihin.

”Minulla on hallintotöitä sekä jatko-opiskelijoita ohjattavana. Olenkin tässä vitsaillut, että aamulla ja illalla tehdään yliopistotöitä ja sitten päivisin yritystöitä”, hän kuvaa. ▲

Communicatio Academica: PUHEENVUOROJA TIETEEN YTIMESTÄ

torstai 11.1.2024 klo 14.30–16.00

Kuopion Musiikkikeskus, Valohalli, Kuopionlahdenkatu 23

Tervetuloa Professoriliiton yleisötilaisuuteen kuulemaan Itä-Suomen yliopiston professorien puheenvuoroja allergiaterveydestä, pitkittyneestä kivusta ja raja-alueista. Tilaisuudessa julkistetaan myös Vuoden Professori 2024.

OHJELMA

Allergiaterveys muuttuvassa maailmassa

Marjut Roponen, ympäristöaltisteiden toksikologian professori

Sattuu, koskee ja kolottaa – pitkittynyt kipu vaivanamme

Pekka Mäntyselkä, yleislääketieteen professori

Rajat ja turvallisuus muuttuvassa maailmassa:

Suomen itäraja rajatutkimuksen valossa

Jussi P. Laine, monitieteisen rajatutkimuksen professori

Vuoden Professorin 2024 julkistus

Tilaisuuden juontaa toimittaja, dosentti Pekka Niiranen.

Vapaa pääsy.

Muutokset ohjelmaan ovat mahdollisia.

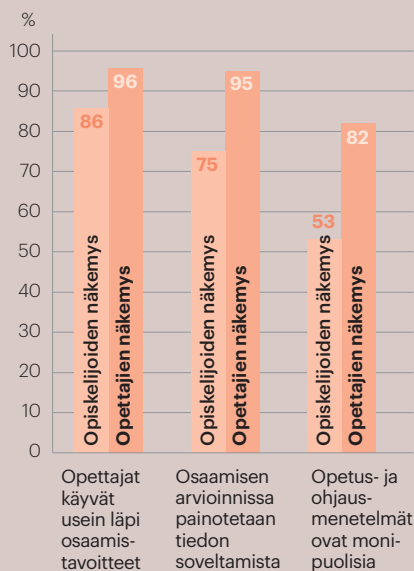
www.professoriliitto.fi



PROFESSORILIITTO
PROFESSORSFÖRBUNDET
FISH UNION OF UNIVERSITY PROFE

Opetusta monipuolisin menetelmin

Suomalaisen korkeakoulupedagogiikan vahvuuksia ovat monipuoliset opetus- ja ohjausmenetelmät sekä oppimista tukevat arviointikäytänteet. Myös korkeakoulujen opetuskulttuurit tukevat pedagogista kehittämistä ja opettajien välistä yhteistyötä.



Korkeakoulujen opetus-, ohjaus- ja arviointimenetelmät

OPETUKSEN sisällöt perustuvat tutkittuun tietoon, ja opetuksessa painotetaan useita erilaisia osa-alueita, kuten asiantiedon esittämistä, ryhmätyöskentelyä, teorian ja käytännön yhdistämistä sekä ajattelun kehittämistä. Tiedot käyvät ilmi Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen tuoreesta arvioinnista. Sen mukaan opiskelijoiden oppimista arvioidaan monipuolisilla menetelmillä, mutta itse- ja vertaisarvioinnin käyttö on vähäistä. Opiskelijat kaipaavat myös enemmän palautetta oppimisestaan opettajilta.

Opetussuunnitelmien laadintaa tulisi kehittää niin, että suunnittelussa kiinnitettäisiin erityistä huomiota prosessin osallistavuuteen.

Opettajat toivovat korkeakouluihin nykyistä enemmän pedagogista johtamista ja johdolle enemmän pedagogisen johtamisen osaamista.

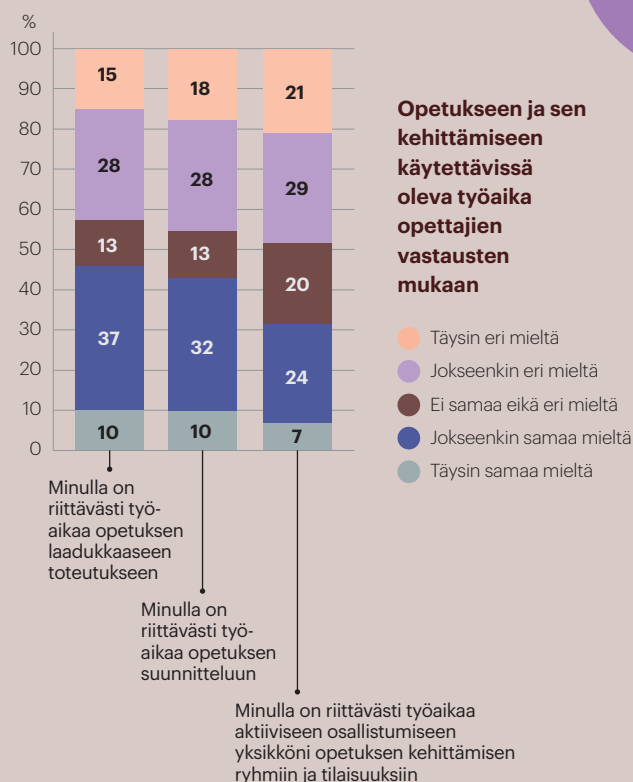
86%
KORKEAKOULUISTA

Pedagoginen kehittäminen on osa korkeakoulun strategiaa.

56%
KORKEAKOULUISTA

Pedagogiset linjaukset tai toimintamalli oli määritelty strategiaperaustaisesti.

Lähes kaikissa korkeakouluissa on määritelty jonkinlainen pedagoginen toimintamalli, filosofia tai pedagogiset linjaukset.



53%

OPISKELIJOISTA arvioi, että opettajat antavat usein tai melko usein oppimistehtäviä, joissa opiskelijan tulee yhdistää teoriaa ja käytäntöä.

97% OPETTAJISTA kertoo antavansa opiskelijoille oppimistehtäviä, joissa opiskelijoiden tulee yhdistää teoriaa ja käytäntöä.

64%

OPISKELIJOISTA arvioi, että opettajat tarjoavat opiskelijoille kriittistä ajattelua edistäviä tehtäviä.

90% OPETTAJISTA antaa mielestään opiskelijoille kriittistä ajattelua edistäviä tehtäviä.

Palautteen keräämistä pitää kehittää

PALAUTTEIDEN keräämisen tavat opetuksesta ja koulutuksesta ovat monipuoliset. Arvioinnin perusteella korkeakouluissa pitää kehittää palautteiden hyödyntämistä, sillä se ei ole suunnitelmallista. Korkeakoulujen tulee vahvistaa palautetiedon hyödyntämistä pedagogisen kehittämisen ja opetussuunnitelmatyön pohjana.

53%

KORKEAKOULUISTA

Pedagogisten toimintamallien tai linjausten uudistaminen tapahtuu yhteisöllisten työskentelymenetelmien avulla.

Lähde: Toom, A., Heide, T., Jäppinen, V., Karjalainen, A., Mäki, K., Tynjälä, P., Huusko, M., Nurkka, N., Vahtivuori-Hänninen, S. & Karvonen, A. 2023. Korkeakoulupedagogiikan tila ja uudistaminen -arviointi. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 22. Aineisto: 4120 opiskelijaa ja 1748 opettajaa yliopistoista ja ammattikorkeakouluista.

Tyhjyydelle ei, sohville kyllä

Tila vaikuttaa siihen, kuinka mukava on tulla töihin. Onneksi tiloja voi muokata itse.



KYÖSTI NIEMELÄ



JONNE RENVALL / TAMPEREEN YLIOPISTO

Viime vuosina yliopistoille on ilmestynyt lisää tyhjää tilaa. Syyinä on se, että ihmiset tekevät yhä useammin pandemian jälkeen töitä muualla kuin työpaikalla. Seurauksena on hiljaisia käytäviä, autioita kahvihuoneita ja jaettuja työtiloja, joissa istuu kerrallaan vain muutama ihminen.

Muutos harmittaa **Suvi Nenosta**, Helsingin yliopiston Oppimisen tilat -projektin johtavaa asiantuntijaa ja Tampereen ja Turun yliopiston dosenttia.

”Tyhjä tila tekee työpaikasta aution ja ikävän”, Nenonen sanoo.

Tila ja tilan käyttö vaikuttavat työviihtyvyyteen ja työhyvinvointiin. Siihen, kuinka mukava on tulla töihin, voidaan olennaisesti vaikuttaa tilasuunnittelulla. Tyhjiys lisää tutkijoiden yksinäisyyttä töissä.

Tyhjien tilojen aiheuttamaan rumuuteen ja tylsyyteen on lääkkeitä. Nenonen puuttuisi asiaan esimerkiksi joustavilla työpistejärjestelyillä sekä sopimalla useammin tilojen jakamisesta.

”Jos tulet kampukselle kerran viikossa, niin sinulle nimetty tila voisi olla muiden käytössä neljä päivää.”

Ylipäänsä tiloja voisi hänen mukaansa jaksaa vähemmän hierarkian ja enemmän tarpeiden mukaan. Nenonen korostaa, ettei vastusta hierarkialähtöisyyttä sinänsä, mutta haluaa kysyä, onko se ihan aina paras vaihtoehto. Pitääkö talossa pidempään olleilla olla automaattisesti isommat huoneet ja väitöskirjan kirjoittajilla kylmimmät?

Tilasta tekee epäviihtyisän myös se, jos siellä ei ole muita kalusteita kuin työpisteitä. Tutkijan tai tutkijoiden työhuone vaatii Nenosen



mukaan vähintään yhden sohvan tilaan tai tilan läheisyyteen. Hyvinvointia lisää myös mahdollisuus nähdä ikkunasta luontoa ja suora luonnonvalo. Luonnon potentiaalia pitäisi Nenson mielestä hyödyntää tilojen suunnittelussa.

”Kun katsoo ikkunasta ulos, ajatus lentää pidemmälle.”

TUTKIMUSPOHJAISUUTTA TILOJEN SUUNNITTELUUN

Työterveyden professori, lääketieteellisen tiedekunnan varadekaani **Kari Reijula** Helsingin yliopistosta on parhaillaan mukana oman tiedekuntansa oppimisympäristöjen kehittämishankkeessa.

Hän listaa asioita, joita haluaa korostaa akateemisten tilojen suunnittelussa. Ensiksikin Reijula haluaisi vahvistaa osallistavaa suunnittelua. Esimerkiksi yliopistosairaaloiden suunnittelu on perinteisesti lähtenyt lähinnä potilaiden, ei yliopistolaisten tarpeista.

Yliopisto-opettajien lisäksi myös opiskelijoita tarvitaan mukaan kertomaan omista toiveistaan. On myös olennaista pitää huoli opetuksessa ja opiskelussa käytettävän tekniikan soveltumisesta eri tiloihin. Arkkitehdeille ja tilasuunnittelijoille tulee tehdä selväksi kunkin koulutusohjelman erityispiirteet.

Samalla pitää muistaa tunteet. ”Tilat ovat oppimisyhteisöjen koteja. Ryhmät tarvitsevat tiloja yhteisöllisyyden kokemuksen saamiseksi. Se tukee henkistä terveyttä”, Reijula sanoo.

Hän korostaa, että tilojen suunnittelussa pitää ottaa huomioon tieteellinen tutkimusopettamisesta, oppimisesta ja osaamisen kehittämisestä. Aiheista on olemassa tutkimustuloksia.

Työhyvinvointi

Työterveyden professori haluaisi nähdä tilasuunnittelussa erityisesti henkisen jaksamisen turvaamista. Se on aihe, josta ihmiset puhuvat hänelle usein. Opiskelu, opettaminen ja tutkiminen voivat olla raskasta. Reijulan mukaan tilojen on oltava elvyttäviä.

”Näkisin mielelläni, että ympärillä olisi henkistä jaksamista tukeva ääniympäristö ja valoympäristö — turvallisuutta hehkuva ympäristö kaiken kovan keskellä.”

Esimerkiksi Helsingin Meilahdessa sijaitsevaan Biomedicumiin suunnitellaan tiloja, joiden valaistus ja ääniympäristö muuttuvat käyttäjän mukaan, Reijula kertoo. Mukana on paljon elementtejä luonnosta.

TILAT EIVÄT OLE KOHTALO VAAN NIITÄ SAA MUOKATA ITSE

Työtilojen lisäksi tärkeitä ovat myös taukotilat, joita aikoinaan kutsuttiin kahvihuoneiksi.

Nenosen visiossa taukotila ei sijaitse käytävän päässä. Se voisi sijaita siellä, minne ihminen tulee ensimmäiseksi, tervetuloalueena, jossa työntekijät vaihtaisivat päivän ensimmäiset kuulumiset.

Paikalla tulisi olla muutakin kuin pyöreä pöytä, jonka ympärillä on tuoleja.

”Taukotiloissa pitää olla vyöhykkeitä ja sopukoita. Eväiden syöjät ovat eri taukolaisia kuin ne, jotka juovat kahvin. Pitää olla mahdollisuuksia sekä keskittyä omaan juttuun että olla yhteisöllinen.”

Professori Reijula toivoo, että jotkut taukotiloista voisivat olla opiskelijoiden ja opettajien yhteisesti jakamia. Kumpikin ryhmä tarvitsee toki omat taukotilansa, mutta jossain voisi myös olla mahdollisuus kohtaamiselle.

Kun moni tekee töitä samassa tilassa, kitkaa voi aiheuttaa perinteinen vastakkainasettelu: keskittyminen versus keskustelu, työrauha versus yhteisöllisyys. Nenosen ehdotus on,

**Tilat eivät
ole kohtalo.
Työntekijät voivat
tehdä niistä
omanlaisiaan.**

että ihmiset sopisivat keskenään hiljaisista tunteista tai ylipäättään tilojen käyttötavoista ja pelisäännöistä.

Ihmisiä pitäisi kuulla niin uusia tiloja suunniteltaessa kuin vanhoja tiloja korjattaessa.

”Kun opiskelijat ja henkilöstö osallistuvat tilojen suunnitteluun, ratkaisu tuntuu enemmän omalta ja käytettävyyks on parempaa”, Nenonen sanoo.

Tilat eivät ole kohtalo. Työntekijät voivat tehdä niistä omanlaisiaan. Nenonen on tilojen muokkaamisen puolestapuhuja.

”Jokaisen tulisi kokea omistajuutta tilaan. Sellainen tila on myös hyvinvoinnin lähde.”

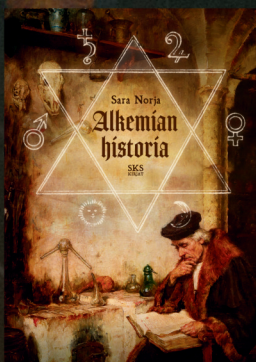
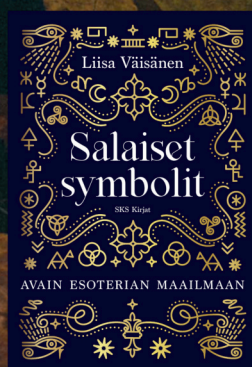
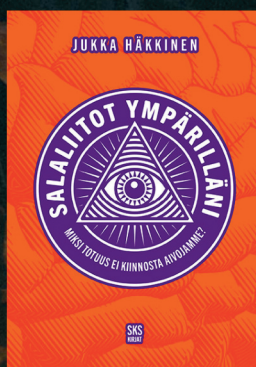
Nenonen on muokannut tiloja itsekin. Jokin aika sitten hän oli tutustumassa jälleen yhteen korjattuun akateemiseen tilaan. Ulko-oven läheisyydessä oli teline, jonne ihmiset laittoivat kenkäänsä. Paikalla ei ollut tuolia kenkien vaihtamiseen, joten työntekijät hakivat tuolin koussuhuoneesta. Tuolissa oli pyörät.

Tuolla tuolilla on hankalaa ja vaarallista vaihtaa kenkiä, tuoli voi lähteä liikkeelle, Nenonen ajatteli. Onneksi dosentti löysi jonkin matkan päästä kaksi tukevaa pallia. Hän asetti ne eteisen pylvään viereen ja ilmoitti, että tässä ovat uudet tuolit kenkien laittamiseen.

”Ihmiset kysyivät, että saako noin tehdä. Sanoin, että saa.” ▲



Syksyn kirjauutuuksia



Tervetuloa löytämään uutta luettavaa!

Tutustu verkkokaupassamme syksyn kirjauutuuksiin ja laajaan valikoimaan muuta luettavaa! Tarjoamme nopeat toimitukset nyt ilman postikuluja!

kirjat.finlit.fi

Tervetuloa jouluostoksille myös tieteen omaan kirjakauppaan
Kirjakauppa Tiedekirja · Snellmaninkatu 13, Helsinki

Eroon kolonialismin kaiuista

Tutkimuksen tekeminen globaalin etelän maissa vaatii monien käytäntöjen ja jopa tieteenalojen paradigmojen haastamista. Uudet eettiset ohjeet auttavat hankkeiden suunnittelussa.



ANNE IGNATIUS



ISTOCK

Kymmenisen vuotta sitten väitöskirjatutkija **Leena Vastapuu** vietti pitkiä aikoja Liberiassa. Hän tutki sisällissodassa taistelleita tyttösoilaita ja teki kenttätöitä haastatteleamalla heitä.

Tutkimusta ei olisi ollut mahdollista tehdä ilman paikallisia apulaisia. Assistenttinsa hän löysi tuttavien avulla: kaksi naista, jotka tunsivat sen karun todellisuuden, jossa entiset tyttösoilaita elivät. Assistentit keräsivät Vastapuun kanssa dataa, olivat mukana haastatteluissa ja toimivat kulttuuritulkkeina.

Vastapuu halusi tehdä kaiken eettisesti oikein. Hän jopa matkusti käsikirjoituksen loppusuoralla Liberiaan, näytti tulokset haastattaville ja varmisti, että he hyväksyvät niiden julkaisun. Yksi asia jäi kuitenkin pimentoon. Hänelle ei tullut mieleenkään kysyä, haluai-



sivatko assistentit tulla mainittaviksi kirjoittajalistalla.

Niinpä työssä komeilee vain Vastapuun nimi. Se vaivaa häntä.

TIEDE PERUSTUU KOLONIALISMIIN

”Kyse on vallankäytöstä ja siitä, miten ja mihin sen aiheuttama epätasa-arvo heijastuu”, Vastapuu sanoo nyt.

Hän työskentelee apulaisprofessorina Ruotsin maanpuolustuskorkeakoulussa ja tutkii sukupuolta sodankäynnissä.

Hänen mielestään perusongelma on se, että koko tiede perustuu kolonialistisiin rakenteisiin.

Esimerkiksi hänen ensimmäinen oma tieteenalansa, kansainväliset suhteet, on pitkään pohjautunut globaalin etelän ja globaalin pohjoisen vastakkainasetteluun.



”On iso akateeminen kysymys, kuka työstä saa kunnian.”

Tutkijoiden ohjenuora

Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohje sitoo kaikkia Suomessa toimivia tutkijoita. Ohje on vastikään päivitetty.

Se on yleistason ohje eikä puutu tieteenalakohtaisiin eroihin, kuten globaalin etelän maissa tehtävän työn erityiskysymyksiin.

Siksi Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK on tehnyt yhteistyössä UniPIDin kanssa eettiset ohjeet, jotka täydentävät HTK-ohjetta ja TENKin muita ohjeita.

TENKin pääsihteeri **Sanna-Kaisa Spoof** pitää eettisiä ohjeita tärkeinä.



”Vanhakantainen valta-asetelma ei saa näkyä vieraiden kulttuurien tutkimuksessa. On hienoa, että Suomen yliopistoissa on tartuttu tähän.”

Spoofin mielestä tutkimuseettiset ohjeet ovat tutkijoille myös eräänlaisia henkivakuutuksia.

”Jos eettisistä toimintatavoista syntyy erimielisyyksiä, tutkija voi nojautua noudattamiinsa eettisiin ohjeisiin.”

”Teoria tulee aina pohjoisesta, ja etelä on aina ainoastaan kohde, niissä harvoissa tapauksissa, kun etelään edes viitataan.”

Myös tieteen käsitteistö on kolonialismin perua. Vastapuu ottaa esimerkiksi termit globaali etelä, demokratia ja kehitys.

Hän haastaa kysymään, mitä tarkoitamme etelällä. Entä demokratialla? Valtaosa eurooppalaisista ymmärtää sen länsimaisena edustuksellisenä demokratiana, mutta entä globaalin etelän demokratian muodot?

Tai mitä tarkoitamme sanalla kehitys? Milainen kehitys? Haluammeko lisätä ylikulutusta ja eriarvoisuutta?

AVUSTAJAT POIS ALAVIITTEISTÄ

Kolonialismin jäänne näkyy myös tavassa, jolla länsimaiset tutkijat ovat tehneet kenttätöitä globaalin etelän maissa.

Paikallisella tutkimusavustajalla voi olla hyvin merkittävä rooli. Silti tapana on, että avustajat mainitaan vain alaviitteessä tai kiitoksissa.

”Jos tutkimusassistentti kerää dataa kuuksia tai jopa vuosia ja tekee kaiken raa’an työn, niin maininta alaviitteessä ei todellakaan riitä. On iso akateeminen kysymys, kuka työstä saa kunnian.”

Vastapuu analysoi väitöstutkimuksensa datan ja kirjoitti työn kokonaan itse. Miksi hän ajattelee, että avustajat olisi pitänyt mainita kanssakirjoittajina?

Vastapuu huomauttaa, että kysymys lähtee länsimaisesta tiedekäsityksestä, jonka mukaan vain kirjoitettu tieto on tärkeää.

”Miksi emme ajattele, että puhumalla tuotettu tieto on yhtä tärkeää? Kirjoittaminen on meille helppoa, joten jälleen kerran me määrittelemme standardit.”

EETTISET OHJEET AVUKSI

Myös UniPID (*Finnish University Partnership for International Development*) ja sen johtaja

Tutkimusetiikka

Kaisa Kurki ovat kiinnittäneet huomiota globaalin etelän maissa tehtävän tutkimuksen vastuullisuuteen.

UniPID on yhdeksän suomalaisen yliopiston verkosto, joka keskittyy globaaleihin kehitys- ja kestävyyskysymyksiin. Se julkaisi lokakuussa eettiset ohjeet, jotka painottavat esimerkiksi yhteistyön tärkeyttä.

”Paikallisten yhteistyökumppaneiden pitää olla aitoja kumppaneita, joiden intressit tunnustetaan, joiden tieto, näkökulmat, kokemukset ja käsitykset huomioidaan ja joiden kanssa tuotettua tietoa jaetaan”, Kurki sanoo.

Ohjeille on tarvetta, koska korkeakoulujen kansainvälinen yhteistyö lisääntyy. Samalla lisääntyy globaalin etelän maissa tehtävä tutkimus ja niiden tutkijoiden määrä, joilla ei ole kokemusta etelän maissa työskentelystä.

KUKA SOPII KUMPPANIKSI?

Vastapuu mielestä on hienoa, että UniPID on julkaissut eettiset ohjeet. Kuitenkaan kaikissa ohjeissa teoria ja käytäntö eivät kohta.

Esimerkiksi moni rahoittaja vaatii, että tutkijalla on kohdemaassa kumppaniyliopisto. Jos yhteistyötä tehdään vain yliopistojen kanssa, vahvistetaan valtarakenteita entisestään.

”Etenkin globaalin etelän maissa yliopistoon menevät useimmiten ne, jotka kuuluvat eliittiin. Tutkimus on useissa konteksteissa kirosana.”

Kaikkea tutkimusta ei edes voi tehdä yhteistyössä yliopistojen kanssa. Esimerkiksi kaduilla tai pakolaisleireillä asuvien ihmisten tutkiminen voi olla mahdotonta, jos vaaditaan paikallista yliopistoa kumppaniksi.

UniPIDin määrittelyn mukaan kumppani voi olla vaikka kansalaisjärjestö, yhteisö tai yhteisön jäsen.

ITSEREFLEKTIO ON VÄLTÄMÄTÖNTÄ

Kaisa Kurki toivoo, että tiedemaailman edustajat tutustuvat eettisiin ohjeisiin ja miettivät niiden pohjalta omia etuoikeuksiaan, toimintatapojaan ja sitä, miksi ohjeet on tehty.

Hän kuitenkin painottaa, että ohjeiden ei ole tarkoitus olla viimeinen sana, vaan työ jatkuu.

Leena Vastapuu on samaa mieltä. Hänestä ohjeiden lukemisen jälkeen on tärkeää aloittaa itsereflektio ja keskustelu.

”Epäoikeudenmukaisuus on syvällä tieteessä. Sen kritisoiminen on epämurkavaa ja kivuliasta mutta pakollista, jos tieteellisiä käytäntöjä halutaan saada oikeudenmukaisemmaksi.” ▲

”Ethical guidelines for responsible academic partnerships with the Global South” -ohjeet on julkaistu UniPIDin verkkosivuilla.

Ohjeet ovat kirjoittaneet Kelly Brito Salas ja Roseanna Avento.

”Epäoikeudenmukaisuus on syvällä tieteessä. Sen kritisoiminen on epämurkavaa ja kivuliasta, mutta pakollista, jos tieteellisiä käytäntöjä halutaan saada oikeudenmukaisemmiksi.”

Kestävämpää joulua

LUT-kauppakorkeakoulussa kulutusta tutkiva Suomen Akatemian tutkijatohtori Jenni Sipilä vinkkaa, miten jouluisesta kulutusjuhlasta saa kestävämmän.

1 Uskalla kapinoida. Joulun viettoon liittyy paljon sosiaalisia odotuksia, normeja, tapoja ja perinteitä. Kannattaa miettiä, mikä joulussa itselle on tarpeellista ja tärkeää sekä haastaa ja kyseenalaistaa vanhoja traditioita. Onko kinkku välttämätön ruoka joulupöydässä, tai pitääkö jouluna ostaa lahjoja?

2 Kokeile avoimin mielin. Jouluna voi uskaltaa myös kokeilla, esimerkiksi kasvisruokia joulupöydässä. Jos koko joulumenun muuntaminen kasvisversioksi on liikaa, voi kokeilla vaikkapa yhtä tai kahta ruokalajia, esimerkiksi seitankinkkua.

3 Käy avoin keskustelu. Jouluna voi olla tapana esimerkiksi suklaakonvehtirasioiden vaihto tai joulukorttien lähettely. Näistä tavoista voi keskustella. On hyvä pohtia yhdessä, onko perinne järkevä tai tärkeä. Me suomalaiset olemme välillä liian kainoja, emme uskalla ottaa totuttuja tapoja puheeksi.

4 Kierrätä ja käytä uudelleen. Kaikki lahjapakkaukset, paperit, kortit, narut ja muut koristeet voi hyödyntää uudelleen. Siksi paketit kannattaa avata varovasti, jotta pakkausmateriaalit eivät vaurioituisi. Jos joululahjaksi tulee asia, jolle ei ole käyttöä, sille kannattaa etsiä jatkohyödyntämistapa: voiko lahjan lahjoittaa hyväntekeväisyyteen tai myydä?

5 Tee mitä pystyt. Aina ei tarvitse yltää maksimaaliseen suoritukseen. Itselleen ei kannata olla liian vaativa, eikä kestävä kuluttaminen ole ainoastaan yksittäisen kuluttajan vastuulla. Syyllisyydessä rypemisen sijaan voi tehdä edes jotakin.

OMAT JOULULUPAUKSENI

- kasvispainotteinen ruoka (helppoa, kun olen muutenkin kala-kasvissyöjä)
- Joulun liittyy paljon syvälle juurtuneita, kulttuurisia tapoja, joiden muuttaminen ei aina ole helppoa, eikä tarpeenkaan. Hyväksyn sen, että kaikki ei muutu yhdessä joulussa.

Jenni Sipilä
on Suomen Akatemian
tutkijatohtori ja tutkii
LUT-kauppakorkeakoulussa
kulutusta.



Kirja

Humanisteille on tilausta

Tekniikan ja luonnontieteen hallitsemassa maailmassa humanistit eivät ehkä olekaan niin altaalla kuin on oletettu. Humanistien osaamisalueilla kielestä historiaan voi päästä jopa pörssiyhtiöön, pelifirmaan tai it-alalle. Kirjassa 12 humanistia kertoo tietään yliopistosta työmaailmaan. Tie on välillä ollut mutkainen, mutta sinnikkyys ja luottamus osaamiseen vievät perille.

Pelialalle päätyneet historioitsija luki lukiossa kotinsa kirjahyllystä löytäneen Kansojen historia -kirjasarjan, joka tekee saman kuin Civilization-peli: käy läpi historian kivikaudelta avaruusaikaan. Kehittämispalveluja tarjoavan kielitoimiston perustanut kielitieteilijä taas toteaa, että kieliasiantuntijoita tarvitaan kaikkien työyhteisöjen kehittämisessä. Kieli läpäisee tietoyhteiskunnassa kaiken.

Toki humanistit ovat myös joutuneet opiskelemaan työpaikoissaan teknisiä taitoja – ja kannustavat tekniikan taitajia hankkimaan humanistista sivistystä. Globaalissa monimutkaisessa ja erilaisten kulttuurien kansoittamassa maailmassa ei pärjää ilman kykyä hahmottaa kokonaisuuksia ja ymmärtää syy-seuraus-ketjuja. Onhan kaiken takana kuitenkin aina ihminen, human being.

Pekka Wahlstedt

Lotta Aarikka ja Piia Alvesalo (Toim.):

Ratkaiseva humanisti – kaksitoista innostavaa tarinaa työelämästä. Gaudeamus 2023 271 s.



2 x joulun tieteelliset tulkinnat

Mistä joulu tulee?

Nimellisesti ja nyky-muotoisena joulu tulee englantilaisesta Kristuksen syntymän messusta, vanhalla englannilla Christes maesse. Teollisen vallankumouksen loppuaikoina tähän yhdistyi tieteen, teknologian ja massakommunikaation maailma joulupuineen, -kortteineen ja -lahjoineen.



Charles Dickensin **A Christmas Carol** (suom. Joulukertomus / Joululaulu / Saiturin joulu) julkaistiin 1843, ja sillä oli iso vaikutus Englannissa ja kautta maailman. Saiturin joulua esitetään tänä vuonna esimerkiksi Tampereen Teatterissa.

Mikä oli Beetlehemin tähti?

Beetlehemin tähden todenperäisyys ei ole selvillä vielä. Ellei kyseessä ole vain tarina, ilmiö voi olla komeetan lento, räjähtänyt kaukainen tähti eli supernova tai kolmen planeetan konjunktio, jossa planeetat asettuvat maasta katsoen samalle linjalle, jolloin ne näyttäytyvät yhtenä, kirkkaana tähtenä.

Mitkä ovat määräaikaisen työntekijän oikeudet?

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä akateemisen opetus- ja tutkimushenkilöstön joukossa.

Tieteentekijöiden juristi Veera Keski-Säntti kertoo, mitä asioita määräaikaisuuksista yleisimmin kysytään.



EEVA YLITALO



MILLA TALASSALO

Mikä on yleisin kysymys, joka nousee esiin määräaikaisista työsuhteista puhuttaessa?

Eniten kysymyksiä tulee määräaikaisuuden perusteista. Olisi tärkeää huomata, että määräaikaisuuden peruste kirjataan työ sopimukseen. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi sijaisuus tai jokin työprojekti. Ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työ sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Missä asioissa määräaikaisen työntekijän kannattaa olla erityisen tarkkana työ sopimusta tehdessä?

Tärkeä sovittava asia on työsuhteen päättämisaikakohta. Tämä tulisi määritellä työ sopimuksessa mahdollisimman tarkasti. Työ sopimuksessa voi olla työsuhteen päättämispäivämäärä, tai päättymisen voi sitoa esimerkiksi projektin valmistumiseen tai sijaisuuden päättymiseen.

Toinen asia, josta kannattaa sopia työ sopimuksessa kirjallisesti, on koeaika. Työsuhteen

alkuun voi sisältyä koeaika, mutta siitä on sovittava erikseen työnantajan kanssa. Jos määräaikaisia työ sopimuksia on monta peräkkäin, koeaika voi sisältyä vain ensimmäiseen määräaikaisuuteen, mikäli työntekijä tekee ketjutettujen määräaikaisten työ sopimusten perusteella samoja tai samankaltaisia työ tehtäviä.

Koeajan pituus voi olla korkeintaan puolet määräaikaisen työsuhteen kestosta, mutta kuitenkin enintään kuusi kuukautta. Kahdeksan kuukauden määräaikaisessa työsuhteessa koeaika voisi siis olla korkeintaan neljä kuukautta. Koeajan aikana työ sopimus voidaan molemmin puolin purkaa ilman irtisanomisaikaa. Koeaikaa on tietysti edellytyksin mahdollista pidentää, jos työntekijä on perhevapaalla tai sairauslomalla koeajan aikana. Määräaikaisissa työsuhteissa koeajan pituus saa kuitenkin pidennyksineen olla enintään puolet työ sopimuksen kestosta.

Voiko määräaikaisessa työsuhteessa jäädä vanhempainvapaalle tai sairauslomalle?

Voi jäädä. Tuleva vanhempainvapaa tai sairausloma ei saa olla syrjimisperuste työhön otossa, vaan hakijaa on kohdeltava työhönottotilanteessa samanarvoisesti kuin hakijaa, joka ei olisi jäämässä vapaalle. Nämä seikat

Koeajasta on sovittava erikseen työnantajan kanssa.

eivät myöskään voi olla perusteena työsuhteen uusimatta jättämiselle.

Sairausloma tai vanhempainvapaa ei automaattisesti pidennä määräaikaista työsuhdetta.

Kertyykö määräaikaisessa työsuhteessa lomaa tai lomarahaa?

Vuosilomaa kertyy samalla tavoin kuin vakituksessa työsuhteessa, vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaisesti. Lomarahaa määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti. Mikäli määräaikaisen työsuhteen aikana ei ehdi pitää siitä kertynyttä vuosilomaa työsuhteen lyhyen keston takia, pitämätön loma maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä. Työsuhteen osapuolet voivat myös sopia, että kertyneet lomat pidetään seuraavan työsuhteen aikana, jos määräaikaisuuksia on useita peräkkäin.

Mitä oikeuksia määräaikaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä on?

Työsopimuslain mukaan määräaikaisten työntekijöiden työehdot eivät saa olla epäedullisempia kuin vakituisten työntekijöiden, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Määräaikaista työntekijää koskevat siis samat oikeudet ja edut kuin saman työnantajan vakituisia työntekijöitä. Lisäksi työsuhteen keston liittyvät etuudet pitää laskea niin, että niissä huo-

Määräaikaisuuden peruste ja päättymisajankohta tulee kirjata työ sopimukseen.

mioidaan kaikista peräkkäisistä määräaikaisuuksista yhteensä kertyvä työsuhteen kesto. Lisäksi määräaikaisten työ sopimusten perusteella työskentelevien työntekijöiden palkkakehityksen tulee vastata vakituisten työntekijöiden palkkakehitystä

Voiko määräaikaisesta työsuhteesta lomauttaa?

Pääsääntöisesti ei. Mikäli määräaikaisen työ sopimuksen perusteena on sijaisuus, määräaikaisen työntekijän voi lomauttaa siinä tapauksessa, että perusteet lomautukselle täyttyvät siinä tehtävässä, jossa hän on sijaisena.

OTM Veera Keski-Säntti,
Tieteetekijät
juristi



Yhteystiedot



PROFESSORILIITTO
– PROFESSORSFÖRBUNDET
Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki

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

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
puh. 050 531 5465

Liiton toimisto:
puh. 09 4250 700

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



TIETEENTEKIJÄT
– FORSKARFÖRBUNDET
Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki

Puheenjohtaja
Tero Karjalainen

Toiminnanjohtaja
Johanna Moisio
puh. 0207 589 612

Johdon assistentti
Elisa Rantoharju
puh. 0207 589 624

Talouspäällikkö
Sanna Hoikka
puh. 0207 589 613

Erityisasiantuntija
Miia Ijäs-Idrobo
puh. 0207 589 622

Juristi
Veera Keski-Säntti
puh. 0207 589 618

Viestintäpäällikkö
Siiri Nousiainen
puh. 0207 589 617

Viestintäsuunnittelija
Milla Talassalo
puh. 0207 589 625

Erityisasiantuntija, työmarkkinapolitiikka
Nina Hahtela
puh. 0207 589 616

Jäsenpalveluasiantuntija
Marsa Nyqvist-Hämäläinen
puh. 0207 589 614

Jäsenpalvelu
easionti.tieteentekijat.fi
Jäsenpalvelu ma-to klo 9–12
puh. 0207 589 619

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



YLIOPISTOJEN OPETUSALAN
LIITTO YLL
– FÖRBUNDET FÖR
UNDERSVINGSSEKTORN 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

OAJ:n jäsenpalvelut
<https://yhteydenotto.oaj.fi/>

ACATIIMI

Päätoimittaja
Eeva Ylitalo
eeva.ylitalo@otava.fi
Ilmoita osoitteenmuutoksista omaan
liittoon.

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