

Työmarkkinauran varrelta poimittua



Aloitin työmarkkinaurani ja palkansaajapuolen edunvalvontatyön loppusyksyllä 2005 silloisessa Palkansaajajärjestö Pardiassa lakimies/asiamies -nimikkeellä. "Omaan liittoon" eli Lakimiesliittoon siirryin sieltä syyskuussa 2007, aluksi julkisen sektorin neuvontalakimiehen tehtäviin. Siis hoitamaan valtion, kunnan ja kirkon sektoreilla työskentelevien jäsenemme virka- ja työsuhdeneuvontaa sekä tarvittaessa neuvotteluja työnantajan kanssa palvelussuhteissa ilmenneistä erimielisyyksistä ja ongelmista. Nyt lopettelen työuraani julkisen sektorin neuvottelupäällikön tehtävissä eli enemmän siellä kollektiiviedunvalvonnan puolella ja edustettavia aloja on tullut vuoden 2005 jälkeen yksi lisää – yliopistot.

Mikä muuttui yliopistoissa reilun 15 vuoden aikana?

Vuonna 2005 yliopistot olivat vielä valtion virastoja ja yliopistoissa työskentelevät henkilöt pääosin virkasuhteisia virkamiehiä. Vuoden 2010 alusta tapahtuneen yliopistouudistuksen myötä yliopistoista tuli itsenäisiä laitoksia tai säätiöitä. Virkamiehet puolestaan muuttuivat työsopimussuhteisiksi työntekijöiksi ja virka- ja työehtosopimukset pelkistyivät työehtosopimuksiksi. Samalla työnantajapuolen neuvottelu- ja sopimusoikeudet siirtyivät Elinkeinoelämän keskusliiton alaiselle Sivistystyönantajat Sivista ry:lle. Palkansaajapuolen akavalaisesta neuvottelu- ja sopimustoiminnasta sekä edunvalvonnasta sen sijaan vastasi edelleen Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry. Tämä on sikäli erikoinen järjestely,

Sisältö

- 1 Työmarkkinauran varrelta poimittua
- 3 Kollegiaalisuuden tarve korostuu etätöissä
- 4 Jatkuvan oppimisen palvelukeskus vastatulessa
- 5 Yliopistojen palkkatilastot 2020
- 6 Wapputerveiset sekatyöläisen verstaalta Åbosta
- 7 Livenä, etänä, hybridinä
- 9 Koulutettavasta tutkijaksi: miksi nimikkeellä on väliä?
- 11 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

että työnantaja edustaa yksityissektorin järjestö, mutta palkansaajia julkisen sektorin järjestö.

Mitä yliopistouudistuksessa sitten tavoiteltiin?

Päätavoitteena oli yliopistojen taloudellisen ja hallinnollisen autonomian vahvistaminen, itsenäinen työnantaja-asema sekä yliopistojen mahdollisuudet keskittyä omiin vahvuuksiinsa. Myös henkilöstön valintamenettelyt uudistettiin →

→ joustavammiksi nimitysmenettelyn jäätyä historiaan. Yliopistot siirtyivät valtion budjettitalouden ulkopuolelle, mutta valtio säilyi silti päärahoittajana, vaikka yksityisen elinkeinoelämän rahoituksen osuus kasvoikin. Luotiin rahoitusjärjestelmä, jossa rahaa saivat eniten ne yliopistot, jotka pärjäivät parhaiten tieteissä ja tutkimuksissa sekä opiskelijoiden etenemisessä ja valmistumisessa. Kilpailu kiristyi yliopistojen välillä ennen muuta rahoituksesta, mutta ehkä samalla myös menestymisestä ja tutkintojen määristä. Yliopistoissa on tapahtunut uudistuksen jälkeisten vuosien varrella muutoksia myös muun muassa eri yliopistoissa tehtyjen uudistusten ja fuusioiden kautta.

Mikä ei muuttunut?

Ikävä todeta, että uudistuksen yhteydessä esitetyistä hyvistä aikeista huolimatta yliopistojen määräaikaisten palvelussuhteiden kohtuuttoman suureen määrään ei tullut luvattua ja kaivattua parannusta. Yhä edelleen määräaikaisuudet ovat yliopistojen suuri ongelma. Samoin rahoitus on edelleen ongelma eikä se työhyvinvointi ja työssäjaksaminenkaan tunnu henkilöstölle tehtyjen kyselyjen valossa korjaantuneen. Toki tämä vieläkin riesanamme oleva korona-aika tuo viimeksi mainituille seikoille omat haasteensa entisten lisäksi. Elämme kuitenkin toivossa, että siltä osin tunnelin päässä näkyy jo rokotusten myötä valoa ja vapautus eristyisyyden ikeestä.

Näin eläkkeelle jäämisen kynnyksellä toivotan teille kaikille myötäisiä tuulia työelämässä ja aurinkoista kesää.

■ **Kirsi Venäläinen**
neuvottelupäällikkö
Suomen Lakimiesliitto



Kuten Kirsi yllä kuvaa matkan varrelta poimittua, niin myös meillä muilla on ollut etuoikeus kulkea Kirsin rinnalla ja seurata hänen upeata matkaa halki työelämän, edunvalvonnan ja jäsenistöstä huolehtimisesta. Ihmisiä tulee ja menee, muutos on pysyvä olotila ja onnistuminen on kuin tähti yötaivaalla. Sitä voi ihailia loputtomiin, ja mitä enemmän niitä on, sitä hienompaa. Kirsi on ollut oma tähtemme vuosia kestäneessä yhteistyössä. Me jukolaiset kollegat toivotamme Kirsillemme mukavia eläkepäiviä!

Kiitos Kirsi!
Ylioteliitot yhdessä

Kollegiaalisuuden tarve korostuu ETÄTYÖSSÄ



Viitisenkymmentä JUKOn yliopistosektorin luottamusmiestä sai maaliskuun lopussa aimoannoksen eväitä jaksamiseen ja hankaliin vuorovaikutustilanteisiin lääketieteen lisensiaatin ja psykiatrian erikoislääkärin **Tuija Räisäsen** verkkoluennolla.

Luottamusmiesten asiat ovat Räisäselä sydäntä lähellä: hän on ollut aiemmin Oulun yliopistollisen keskussairaalan psykiatrian tulosalueen luottamusmiehenä kymmenisen vuotta. Räisänen on tehnyt myös potilastyötä ja toimii piiriylilääkärinä.

Kiireisessä arjessa luottamusmiehiltä odotetaan yhä enemmän. Oman kuormittavan työn lisäksi pitäisi olla muiden tukena.

– Pandemian aikana työkavereiden ja kollegoiden tukena oleminen on korostunut. Entistä enemmän kaivataan yhteiskuuluvuuden tunnetta ja luottamusta työkavereihin, Räisänen toteaa.

Koronarajoitusten vuoksi ryhmäytyminen on ollut hankalaa ja livenä jopa kiellettyä. Räisänen pitää tärkeänä, että luottamusmiehen tukena ovat toiset luottamusmiehet sekä tarvittaessa työsuojelun apu.

Perustarpeita koskeva korjausliike on syytä tehdä heti eikä odotella

Luennon jaksamiseen liittyvä osuus pohjaa pitkälti Maslowin tarvehierarkian tuttuun pyramidimalliin. Sen alimmaisena kivijalkana ovat perustarpeet: nukkuminen, syöminen, levon tarve. Vasta, kun tämä perusta on kunnossa, voi edetä ylemmille tasoille. Toisena askelmana on perusturvallisuus, kolmantena ihmissuhteet. Soittelenko vanhemmille, miten olen läsnä läheisten kanssa, onko lapsilla kaikki kunnossa?

Hierarkian neljäntenä tasona ovat arvostuksen tarpeet.

Saanko arvostusta töissä ja kotona? Voinko vaikuttaa työnkuvaani? Pystynkö rajaamaan työaikaani? Onko töissä hyvä olla vai nakertaako jokin ilmapiiriä?

– Toisten arvostaminen ja positiivisuus ovat korostuneet korona-aikana. Samoin kollegiaalisuus, toisten tukena oleminen. Luottamusmiehiin luotetaan myös näissä asioissa, Räisänen tähdentää.

Tarvehierarkian huipulla on itsensä toteuttamisen tarve. Olenko tyytyväinen siihen, mitä teen?

Tuija Räisänen muistuttaa, että perustarpeiden ympärille rakentuu kaikki muu. Niitä koskeva korjausliike on syytä tehdä heti eikä odotella. Jos esimerkiksi yöunet jäävät liian vähisiin, asiaan on syytä puuttua välittömästi. Oma ateriarytmi on hyvä ottaa tarkasteluun aika ajoin.

– Jos uupumistila on päällä kauan, se voi johtaa masennukseen. Jos jaksamisen kanssa on ääri rajoilla, pitää pyytää apua ajoissa. Ihmisellä on lupa olla heikko ja hakea apua.

Esimerkiksi psykoterapian apua ei välttämättä saa aina kovin helposti. Kuntoutusterapeuttien tarve on suuri koko maassa. Räisänen mukaan akuuttiin päivystykseen pääsee kuitenkin hyvin.

Laitan työvaatteet aamulla päälle, se luo ryhtiä ja rytmiä.

Verkkoluennolla luottamusmiehet käsitelivät myös keinoja, joilla omaa jaksamista voi helpottaa varsinkin etätyöaikana, jolloin työn ja vapaan raja hämärtyy ja työminää voi olla vaikea saada päältä pois.

Esiin nousi muun muassa tarve päivän rytmittämiseen ja tasapainon löytämiseen. "Laitan työvaatteet aamulla päälle, se luo ryhtiä ja rytmiä." →

→ Työpäivän päätteeksi aivot saa narikkaan tv-hömpää katsomalla, tiiliskivikirjoja lukemalla, liikunnalla, mielekkäällä touhuamisella perheen kanssa, ulkolulla luonnossa.

Monet olivat löytäneet tästä ajasta myös positiivista. "On ehtinyt paremmin näkemään omien lastensa kasvua ja tutustumaan kunnolla perheen kissoihin." Kaamosmasennuksesta kärsivä on päässyt keskellä päivää valoisaan aikaan ulos kävelylle.

Osa ihmisistä on etääntynyt työyhteisöstä.

Tarve päästä keskustelemaan kollegojen kanssa on nyt kova. "Jos on päässyt töissä käymään ja tapaa siellä kollegoita, keskusteleminen on ollut todella virkistävää."

Luottamusmiehet ovat huomanneet, että osa ihmisistä on selvästi etääntynyt työyhteisöstä. Tällä on vaikutuksensa ryhmädynamiikkaan. Huoli on etenkin heistä, joita ei näe edes yhteisissä virtuaalisissa kahvihetkissä. Henkilöiden hyvinvointia on vaikea havainnoida Teams-yhteyksien välityksellä varsinkaan silloin, kun kamerat pidetään kiinni.

Tuija Räisänen puhuu myös vuorovaikutustaidoista, etenkin hankalissa tilanteissa. Kuunteleminen on Räisäsen mielestä ehkä tärkein taito.

– Pitää näyttää, että arvostaa sitä, mitä toinen sanoo, vaikka hän olisikin väärässä. Kaikilla on oikeus tulla kuulluksi.

Vuorovaikutukseen ja läsnäoloon on keskityttävä. Käynyt räplääminen joutaa odottamaan. Toisen tunnetila on otettava huomioon eikä mahdollisiin provosointeihin pidä mennä mukaan. Luottamuksellisen ilmapiirin luominen on myös keskeistä. Lisäksi tulee ilmaista itseään selkeästi ja käyttää kieltä, jota toinen ymmärtää. Tilanteen lopussa on hyvä pitää huolta siitä, että saadaan aikaan johtopäätös ja jatko-suunnitelma.

– Tarvittaessa voi ottaa 10 minuutin tai pidemmän aikalisän ja palata asiaan, kun molemmat osapuolet ovat siihen valmiita. Mukaan voi ottaa työsuojelun, tukihenkilön tai muun tarpeellisen henkilön.

Webinaarissa luottamusmiehet suosittelivat vuorovaikutustilanteisiin myös työparityöskentelyä sekä fokuusoitumista. Paineisissa tilanteissa keskustelu voi rönsyillä sivuraiteille, mutta se on hyvä palauttaa käsiteltävään aiheeseen.

■ Kirsi Sintonen

(kirjoitus on alun perin julkaistu osoitteessa www.juko.fi 6.4.2021)

Jatkuvan oppimisen palvelukeskus vastatuulessa



Jatkuva oppiminen, elinikäinen oppiminen ja työuran aikainen oppiminen ovat tulleet jäädäkseen myös politiikan arkipäiväiseen sanastoon. Jatkuva oppiminen nähdään tänään ratkaisuna lähes jokaiseen ongelmaan aina koulutustason nostosta työn tuottavuuden kasvattamiseen. Koulutuksen lisäämisen tavoitetta on lähestytty kahdella tavalla. Sipilän hallituksen viime metreillä asettama tavoite ikäluokkien korkeakouluttamisesta (50 % ikäluokasta) periytyi sellaisenaan myös nykyisen hallituksen ohjelmiin, ja korkeakouluille on asetettu lisää aloituspaikkoja kauttalinjan. Toiseksi on ajateltu, että nykyisen väestömme koulutustaso on alhainen ja koulutus ei kohdennu aloille, joissa työvoimaa kipeimmin tarvittaisiin. Tähän tarvitaan jatkuvan oppimisen uudistus – reformi, joka mahdollistaisi ihmisille uuden oppimisen suhteellisen helposti, ei kovinkaan kalliiseen hintaan ja mieluiten lyhytkestoisesti.

Opetus- ja kulttuuriministeriön tehtäväksi on yhdessä Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa langennut tuottaa Suomen jatkuvan oppimisen malli. Eroja ministeriöiden välillä on. On selvää, että OKM tarkastelee asiaa koulutuksen järjestäjän suunnalta ja TEM enemmän tai vähemmän työvoimapolveluiden järjestämisen kannalta. Vuosien 2019 ja 2020 aikaiset keskustelut ja työryhmät ovat muuttuneet lihaksi ja hallituksen esitykset Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskukseksi on annettu lausuntokierrokselle.

Kyse on siis tästä: Esityksessä perustettaisiin Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus, joka toimisi Ope-

tushallituksen yhteydessä erillisyyksikkönä. Palvelukeskuksen tehtävinä olisi työikäiselle väestölle suunnattujen ohjaus- ja neuvontapalveluiden ohjaus ja koordinointi, työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointi, koulutustarjonnan rahoittaminen ja alueellisten palveluverkostojen tuki.

Kaikki kannattavat toki jatkuvaa oppimista mutta sen maksajasta ei olla yksimielisiä. Palvelukeskuksessa kyse on siten puhtaasti koordinaattorirakenteesta tai paikasta, jossa hallinnoidaan jatkuvaan oppimiseen liittyviä palikoita paremmin kuin aiemmin kahden eri ministeriön kesken. Lausuntokierroksen alkajaisiksi keskushanke on saanut osakseen laajaa kritiikkiä. Myös lainsäädännön Arviointineuvosto on todennut lain kaipaavan vielä korjaamista. Arviointineuvosto katsoo palautteessaan, että tavoitteet ja keinot eivät kohtaa vielä tarvittavalla tavalla eikä laki kerro mitä lisäarvoa palvelukeskus toisi tullessaan. Myös elinkeinoelämän ja yritysmailman yhteys palvelukeskukseen jää vielä epäselväksi. Samaa voinee varmaan todeta koulutuksenjärjestäjien tulevasta yhteydestä palvelukeskukseen. Laki täsmentyy lausuntokierroksella ja eduskunnassa ja toivon mukaan syntyy uusia näkemyksiä sen suhteen, miten palvelukeskus voisi parhaiten tuottaa ja luoda uutta jatkuvan oppimisen saralla niin koulutus- kuin työvoimapolveluidenkin osalta.

■ Mika Parkkari

koulutuspolitiikan erityisasiantuntija

Rakenteelliset tekijät selittävät ansiokehityksen eroja

Suomessa on 13 yliopistoa, joissa henkilöstöä on kaikkiaan 33 000 henkilöä. Kaksi kolmasosaa kuuluu opetus- ja tutkimushenkilöstöön, kolmasosa muuhun henkilöstöön. Tiedot ovat Sivistan vuosittain ilmestyvästä Yliopistojen tilastojulkaisusta.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön määrä yliopistoissa nousi viime vuonna korkeammaksi kuin koskaan aikaisemmin. Koko yliopiston henkilöstömäärä nousi myös edellisvuoteen verrattuna, mutta kokonaishenkilöstömäärä on edelleen noin kolme prosenttia matalampi kuin 2010-luvun alkupuolella.

Määräaikaisten määrä viime vuonna ennallaan

Yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstöstä peräti 70 prosenttia on määräaikaisessa palvelusuhteessa. Muun henkilöstön ryhmässä määräaikaisia on 22,5 prosenttia. Tohtorikoulutettavat, joita on noin neljännes koko opetus- ja tutkimushenkilöstöstä nostavat määräaikaisten työsuhteiden osuutta, mutta ilman heitäkin määräaikaisten osuus on noin 60 prosenttia.

Määräaikaisten määrä on viimeisen kymmenen vuoden aikana pysynyt melko vakiona. Ilman tohtorikoulutettavia määräaikaisten osuus oli 2010-luvun alussa 69 prosenttia, josta se laski nykyiseen tasoon vuosikymmenen puolivälissä. Muun henkilöstön osalta määräaikaisten osuus laski vuoteen 2016 asti ja oli pienimillään 16,8 prosenttia vuonna 2016. Tämän jälkeen määräaikaisten osuus on noussut, joskin viime vuonna osuus kääntyi pienoiseen laskuun.

Yliopistojen henkilöstömäärän kasvu on keskittynyt opetus- ja tutkimushenkilöstön osa-aikaisiin. Vuodesta 2010 luki- en osa-aikaisten määrä on noussut yli 40 prosenttia kuin vastaavana ajankohtana kokoaikaisten opettajien ja tutkijoiden määrä on pysynyt lähes ennallaan.

Ansiokehityksessä näkyvät rakenteellisten tekijöiden vaikutus

Syyskuussa 2020 opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuulunut ansaitsi keskimäärin 4 076 euroa. Muun henkilöstön keskiansio oli 3 455 euroa. Ilman tohtorikoulutettavia opetus- ja tutkimushenkilöstön keskimääräinen ansiotaso on reilut 500 euroa korkeampi eli 4 605 euroa.

Kahden tilastovuoden keskiansioita vertaamalla saadaan kuva yliopistojen ansiokehityksestä. Ansiokehitykseen vaikuttavat sopimuskorotusten lisäksi myös tehtävärakenteessa

tapahtuneet muutokset ja henkilöstön vaihtuvuus. Näiden rakenteellisten tekijöiden vaikutuksen eliminoimiseksi Sivistan tilastoissa tarkastellaan ansiokehitystä paitsi koko aineistolla, myös rajaamalla tarkastelu vain sellaisiin palkansaajiin, jotka ovat a) olleet tilastoissa mukana kumpanakin tarkasteluvuotena (identtiset palkansaajat) tai b) ovat olleet kumpanakin vuonna saman yliopiston palveluksessa samassa henkilöstöryhmässä (järjestelmäidenttiset).

Syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020 ajoittuneella tilastokaudella yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön keskimääräinen kuukausiansio kokoaikaisessa työssä olevilla kasvoi vain 0,1 prosenttia. Tarkastelujaksolla palkkoja korotettiin 1,1 prosentin yleiskorotuksella eli koko aineistossa ansiokehitys oli selvästi tätä hitaampaa. Mihin yleiskorotus on hävinnyt, jos keskiansio on noussut siitä vain murto-osan?

Selitys löytyy yliopistoon palkattujen uusien työntekijöiden palkkatasosta. Opetus- ja tutkimushenkilöstön uusien, tilastokauden aikana palkattujen kokoaikaisten työntekijöiden keskipalkka syyskuussa 2020 oli 71 prosenttia niin sanottujen vanhojen, kumpanakin vuonna tilastossa esiintyvien työntekijöiden palkoista. Muussa henkilöstössä ero ei ollut yhtä suuri; uusien keskipalkka suhteessa vanhojen palkkatasoon oli 90 prosenttia. Opetus- ja tutkimushenkilöstössä uudet työntekijät otetaan siis keskimäärin merkittävästi matalammalle palkkatasolle kuin mitä vanhojen työntekijöiden palkkataso on.

Uusista merkittävä osa on tohtorikoulutettavia, jotka sijoittuvat neljälle alimmalle vaativuustasolle. Koulutuksen ja väitöskirjatyön etenemisen myötä tohtorikoulutettavat siirtyvät alemmilta vaativuustasoilta ylemmäksi. Yhtä nopeaa nousua vaativuustasolta toiselle ei enää esiinny ylemmillä tasoilla. Neljällä alimmalla tasoilla ansioiden nousu järjestelmäidenttisillä oli 4,6 prosenttia, kun se tasoilla 5 – 7 oli 2,4 ja neljällä ylimmällä tasolla enää 1,8 prosenttia.

Kun hieman yli puolet opetus- ja tutkimushenkilöstöstä sijoittuu vaativuustasoille 5 – 7, ymmärtää hyvin, että kaikkien järjestelmäidenttisten ansiokehitys asettuu lähelle näiden vaativuustasojen ansiokehitystä. Samassa yliopistossa kumpanakin vuonna opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluneen ansiot nousivat viime vuonna keskimäärin 2,6 prosenttia.

■ **Mika Väisänen**
ekonomisti
OAJ



Wapputerveiset sekatyöläisen verstaalta Åbosta

Vappuaatto hämmöttää ovella tätä kirjoittaessa. Voikohan jo puhua perinteiseksi muodostuneesta vapunvietosta jo toisena korona-vappuna? Ei niin pahaa, ettei jotain hyvääkin ole koitunut tästä suuresta ”ihmiskokeesta”, joka alkoi runsas vuosi sitten. Henkilöstö on ollut kovilla, mutta helpolla ei ole päässyt hallintokaan.

Meillä Åbossa lanseerattiin helmikuussa talouden tasapainottamisohjelma, jolle äitinsä antoi nimen ROBUST 24. Nimeä ei pidä sekoittaa COVID-19:ään, jonka toimintamekanismi on tyystin erilainen... ROBUST 24:n tarkoitus on tasapainottaa talouttamme, joka (jälleen kerran) kärsii tasapainohäiriöistä, sekä löytää uusia toimintatapoja. Tasapainottamisohjelmaa johtaa työryhmä, jonka pesti päättyy vuoden 2023 loppuun mennessä. Tähän on tultu siksi, että tulot ovat vähentyneet ja seinät maksavat yhä enemmän. Erään entisen rehtorimme lausahdusta ”Löysät pois” ei enää voi soveltaa. Nyt ei väkeä voi enempää vähentää. Pitäisi kääntää kaikki kivet talouden tasapainottamiseksi. Katseet ovat kohdistuneet kivistä seiniin, joita pitää vähentää, seinät kun ovat kalliita. Pysäköintimaksujakin nostettiin reippaalla kädellä.

Koronan raskauttama henkilöstö ei hirveän iloisesti ohjelmaa jaksanut ottaa vastaan, vaikka ymmärrystäkin löytyi epäilyksen rinnalle. Paradoksaalisuus: Etätöissä työyhteisöään kaipailut työntekijä ei nyt kuitenkaan innostu ajatuksesta luopua omasta työhuoneesta ja jakaa monitilatoimisto (suomen lehtorina tarkistin termin Kotimaisten kielten keskuksen sivuilta) rakkaiden kollegoiden kanssa, saati siirtyä maisemakonttoriin, jossa maisemat eivät hivele silmää. (Kotuksen sanakirja suosittelee avokonttoria, kiitos siitä.) Nyt varsinkin opetus- ja tutkimushenkilöstö aprikoi, onko parempi jatkaa etätöissä vai päätyä fyysisesti uudenlaiseen asumismuotoon työtoverinsa kanssa. Opiskelijoita on ikävä ja mustat zoomruudut tympivät.

Henkilöstön työkykyä korona-aikana kartoitettiin joulukuussa toisella Pulsmätning-kyselyllä. Kyselyyn vastasi 1100:n henkilöstöstä n. 450. Kysely ei tuottanut kovinkaan paljoa uutta tietoa: kotikonttorin (=sohvannurkka) ergonomia surkea, aiheuttaa selkä- ja niskavaivoja eivätkä jaloissa pyörivät mukulatkaan edesauta keskittymistä. Tuttua kauraa muissakin yliopistoissa. – Itse olen tykönäni pohtinut, mitä syksyllä tulee tapahtumaan. – Äskettäin tulleen tiedotteen mukaan palaillaan arkeen – mitä se sitten tarkoittaa kunkin kohdalla – rajoittamalla ryhmäkokoja pandemiatilanteen mukaan. Riittävätkö kesätauko ja lomat (joilla tessin mukaan niitä on) nollaamaan puolentoista vuoden poikkeusolojen tuoman rasituksen?

HR on pyytänyt pääluottamusmiehiä mukaan ennakoimaan paluuta arkeen. Paluuta entiseen arkeen tuskin on: On opittu uudenlaisia työtapoja, opittu arvostamaan joitakin entisiä, sopeutumaan, omaksumaan uusia ajattelutapoja



ja hylkäämään vanhoja. Yliopistolaisen evoluutio on tehnyt harppauksen, jossa on sekä hyvää että huonoa.

Uuden rehtorin kanssa sovin säännöllisten luottamusmies-tapaamisten järjestämisestä syksystä alkaen. Tiedonkulku ja sen varmistaminen ovat olennainen osa onnistunutta yhteistyötä, varsinkin kun toinen kampuksemme on Vaasassa.

Luottamusmiesvaalitkin pidettiin etänä Zoomin välityksellä. Seuraavat kaksi vuotta sujuvat tutuissa merkeissä: harjoittelukoulua lukuun ottamatta samat jatkavat. Vaaliaktiivisuus oli laimeaa; saatiin ehdokkaita saman verran kuin oli paikkojakin. Jotenkin yliopistot elävät omaa elämäänsä, jos verrataan esimerkiksi kiinnostusta luottamusmiesvaaleihin teollisuudessa, jossa ehdokkaat suorastaan kampanjoivat vaalien alla. Mielestäni passiivisuus ei välttämättä kerro kiinnostuksen puutteesta vaan työmäärästä: rivijäsenenä on omissa töissäänkin kuormitusta eikä luottamusmieheksi houkuttele senkään vuoksi. Koetaan myös, että luottamusmiestehtävä vaatii perehtymistä. Niinhän se vaatii: uuden opiskelun lisäksi luottamusmiesverkostoon tutustuminen vie oman aikansa. Meidän sopimuksemme kuitenkin tarjoaa työtuntejakin luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

Työpaikkani naapuritalossa syntyi aikoinaan poika, jonka myöhempi sanonta ”Asioilla on tapana järjestyä” on jäänyt elämään. Tähän itsekin luottaen menen eteenpäin pääluottamusmiehenä ja osana työyhteisöä. Ja jos asiat eivät järjesty itsestään, kannattaa ottaa yhteys luottamusmieheen...

■ Mirkka Ali-Laurila

JUKOn Luottamusmies (v. 2000 -)

Pääluottamusmies (v. 2011 -)

Åbo Akademi



Livenä, etänä, hybridinä

Livenä, etänä, hybridinä. Monimuotona, verkossa, livestriimauksena ja tallenteena. Teams, Zoom, Skype. Padlet, Presemo, Flinga, Mentimeter, Kahoot, Answergarden.

Vuoden 2020 pandemia pakotti useimmat meistä yllättäen verkko-opettajiksi, teknologian, äppien ja sovellusten käyttäjiksi. Poikkeustilanne nopeutti jo pidempään työn alla ollutta korkeakoulujen digiloikkaa ennennäkemättömällä tavalla. Aihe puhututtaa koko Suomessa, ja eri yliopistoissa tilanteeseen ja tarpeisiin on reagoitu eri tavoin. Esimerkiksi Turun yliopistoon on perustettu monitieteinen yliopistopedagogiikan keskus, jossa tuetaan opettajien pedagogisia taitoja ja pyritään entistä parempaan digitaalisuuden hyödyntämiseen. Itä-Suomen yliopisto on kirjannut yhdeksi strategiseksi tavoitteekseen verkko- ja monimuotopedagogiikan kehittämisen. Yliopisto palkkasi tämän toiminnan tukemiseksi joukon fasilitaattoreita, kokeneita opettajia, jotka jakavat osaamistaan ja pohtivat opetuksellisia ratkaisuja yhdessä opettajakollegojen kanssa, osana muita opetustehtäviään (ks. <https://sites.uef.fi/verkko-ja-monimuotopedagogiikka/>).

Fasilitaattoritehtävä, jossa olen nyt toiminut puolisen vuotta, on osoittautunut kiinnostavaksi näköalapaikaksi opetustyön arkeen ja askarrutuksiin tieteenalarajat ylittävästi. Mitä enemmän olen asiaan perehtynyt, sitä vaikeampaa onkin arvioida osuvasti "mitä meille yliopistolla kuuluu". Selvää on, että uudet joustavat opetuksen tavat edellyttävät erityistä osaamista. Perehtyminen on osoittanut, miten eri tavalla verkko-opetus voidaan ymmärtää, ja miten me yliopistolaiset olemme verkko-opettajina erilaisia, erilaisista lähtökohdista ponnistavia ja ylipäänsä eri tavoin kiinnostuneita verkko- ja monimuotopedagogisista kysymyksistä. Joukossamme on innovaattoreita, pelottomia kokeilijoita, digitaalisuudessa ja verkossa "kuin kalat vedessä" operoivia. Joukossamme on niitä, joille fasilitaattoritoiminta ja työn alla oleva digiopettajan starttipaketti voivat tarjota hyvää tukea ja perustaa.

Joukossamme on niitä, jotka pitäytyvät digipöhinästä mahdollisimman kaukana ja joiden näkövinkkelistä kehitetyt tukitoimet – kuten fasilitaattoritoiminta – näyttävätkin jollakin tapaa ulossulkumekanismina. Vaikka tarjolla olevat välineet ja ohjelmat toimisivat hyvin, niiden äärelle ei aina löydetä, tai ei tiedetä, mistä edes puhutaan teknisen termistön äärellä. Polarisaatio näyttää mielestäni vahvana teknisen ja menetelmällisen osaamisen osalta. Iloa on tuottanut havainto siitä, miten mielellään osaamista yliopistossa jaetaan ja kollegoita tuetaan, oman työn ohella. Vertaistuen merkitys näyttää myös tärkeänä opetustyössä jaksamisen kannalta.

Koronapandemian tuottama digiloikka yhdessä yössä opetti ja haastoi jokaista opetusalan ammattilaista yliopistoissa. Aluksi, erityisesti kiireessä ja paineessa, saattoi pakotettu digiloikka olla luentosaliopetuksesta saman sisällön ja toiminnan siirtämistä sellaisenaan verkkoon. Häätätapauksessa tämä riitti. Alkuun kysymys on ollut selviytymisestä, mutta nyt puhutaan jo laadun lisäämisestä. Fasilitaattoritoiminnan ytimessä onkin pedagogisen osaamisen laajentaminen ja taitojen kehittäminen vertaistuen avulla, mutta samalla myös sen tarkasteleminen, mitä hyvää korona-aikana tuotettiin ja mitä toimintatapoja ja välineitä voitaisiin jatkossakin hyödyntää. Kannustamme tarkastelemaan levollisesti omaa työtä myös siitä näkökulmasta, mikä on riittävän hyvää.

Havaintojeni mukaan opettajien keskuudessa on tässä ajassa virinnyt myös pohdintoja siitä, onko tämä todella sitä, mitä haluan jatkossa tehdä? Jos (tai kun) verkkovälitteisyys, etä ja hybridi, joustavuus aina ja kaikkialla, on pysyvämpi strategiaihin kirjattu vaade, mitä haasteita tai etuja tämä toimintaympäristö tuo minulle ja alalleni? Tulenko oman tieteenalani ja opettavien sisältöjen asiantuntijana riittävästi →



—> kuulluksi, tai laajemmin, mitä opettajuus ylipäänsä on tässä toimintaympäristössä? Olisikin tärkeää nostaa keskusteluun kysymys siitä, miten aiemmin vain lähiopetusta antaneen opettajan ammatti ja ammatillinen identiteetti muuttuu, kun opetuksen muodot muuttuvat – vai muuttuuko se? Millaista tukea opettaja tällaisissa pohdintoissa tarvitsisi? Ikuisuusteema – opetustyön arvostaminen yliopistoissa tutkimuspainotteisten tehtävien rinnalla ja uralla etenemisen mahdollisuudet – näyttäytyy mielestäni keskeisenä osatekijänä tämänkinkaltaisen opettajuuden merkityksen ja tarkoituksen tarkasteluissa, nyt ja tulevaisuudessa.

Missä mennään nyt kun poikkeusaikaa on takana reilu vuosi? Vaikka yliopisto onkin toiminut pääsääntöisesti etämoodissa, käytännön harjoittelua vaativissa aineissa opetusta on järjestetty myös lähiopetuksena koronaohjeet huomioiden. Suurimmalle osalle etätö ja -opiskelu vaikuttaa kuitenkin ikään kuin normalisoituneen. Ajan hallinta ja itsen johtaminen ovat päivän sanoja. Kiinnostavasti raportoidaan, miten opiskelijoiden opintopistekertymät ovat hyviä, tutkintoja on valmistunut enemmän kuin koskaan, ja samaan aikaan opiskelijoiden hätähuuto, polarisoituneen porukan toisen ääripään pahoinvointi, on toki tiedossamme. Myös opettajien jaksamisessa näyttäyty polarisaatio. On hyvin pärjänneitä, ja niitä, joilla on haasteita. On koettu työn imua ja toisaalta etätöapatiaa, työn hallitsemattomuutta ja motivaation puutetta. Työtä on joko liikaa tai liian vähän – pääsääntöisesti kai liikaa. Esihenkilöt ovat pitäneet yhteyttä työntekijöihin eritasoisesti. Osalle etätö toimii ja osa on paitsi ergonomisesti, myös psykologisesti, ollut todella kovilla.

Eletty poikkeusaika on opettanut meille sen, miten me kaikki kaipaamme, tavalla tai toisella, vuorovaikutusta ja kohtaamisia. Kaipaamme yliopistoissa nyt yhteisöllisyyttä. Haluamme sosiaalisia kontakteja ja haluamme nähdä muita ihmisiä – edes etäkokouksissa kameran välityksellä. Haluamme tulla kuulluiksi ja nähdyiksi. Etämoodissa pientenkin asioiden selvittäminen vaatii Teams-kokousta ja useita sähköposteja, kun aiemmin asia olisi hoitunut luontevalla käytäväkeskustelulla

satunnaisten kohtaamisten yhteydessä. Tällä hetkellä meitä monia askarruttaa, millaiseen vuorovaikutukseen olemme palaamassa ensi syksynä, sitten kun tämänhetkisen käsityksen mukaan kasvokkain kohtaaminen on taas mahdollista. Ihan satavarmaksi ei vielä tiedetä, miten opetus todella syksyllä tulee toteutumaan – hybridinä vaiko jotenkin toisin – ja joudutaanko suunnittelemaan monenlaisia erilaisia opetuksen toteutuksia.

Opetustyön äärellä näyttäyty myös haasteita, jotka eivät kiinnity pelkästään poikkeusaikaan. Monet opettajat ovat kehitelleet uutta ja innovatiivista opetuksen saralla, esimerkiksi Itä-Suomen yliopistossa vallinneen ”flippauskulttuurin” ansiosta. Nyt kuitenkin sisäänottojen nostot ja jatkuvan oppimisen integrointi osaksi perustyötä onkin tuonut mukanaan tilanteen, jossa koetaan uusien pedagogisten ja vuorovaikutuksellisten avausten toimivan huonosti suurille ryhmille, ja pelätään, miten kehitettyjen uusien toimintatapojen onkin mahdollisesti väistyttävä ”massojen” johdosta – opetuksen tahti ja määrä alati vain kasvaa. Koetaan, että aina ei saa tai voi tehdä työtään niin hyvin kuin osaa tai niin kuin olisi pedagogisesti perusteltua.

Liveinä, etänä, hybridinä. Käytössä tulisi olla kulloinkin parhaat ja tarkoituksenmukaisimmat opetuksen tavat ja menetelmät tieteenalojen ja opetettavien sisältöjen vaatimukset ja erityisyydet huomioiden. Kauas on tultu perinteisestä luento-opetuksesta. Nykyopettajuus vaatii sekä syvällistä oppimisprosessien ymmärrystä että niihin parhaiten sopivien opetusmuotojen ja -välineiden valintaa. Tämän toivoisi näkyvän myös kehitteillä olevissa uramalleissa. Opettajilla on myös tuntuma siihen, missä määrin yliopisto-opiskelijat tarvitsevat aitoa kontaktia ja yhteyttä yliopiston henkilöstöön – ilman teknisiä välineitä – voidakseen hyvin ja edetäkseen opinnoissa. ”Uuteen normaaliin” paluun haasteet näyttäytyvät paitsi opetuksen, myös työyhteisöjen näkökulmasta – mitä on yhteisöllisyys työyhteisöissämme ja millaisin toimin sitä parhaiten tuemme, kun palaamme kampukselle?



■ **Kati Kasanen, PsT**

Yliopistonlehtori ja verkko- ja monimuotopedagogiikan fasilitaattori

Psykologian oppiaine/Itä-Suomen yliopisto



Koulutettavasta tutkijaksi: miksi nimikkeellä on väliä?

Väitöskirjaa tekevän henkilöstön työnimikeasia nousee aika ajoin esille, viimeisimpänä Jyväskylän yliopistossa, jossa otettiin käyttöön väitöskirjatutkija-työnimike. Nyt olisi samaan hengenvetoon hyvä hetki saattaa tämä asia kuntoon ympäri Suomen. Kyseessä on merkittävä asia tutkijanuran houkuttelevuuden, yhteiskunnallisten palveluiden sujuvuuden, työllistymisen sekä arvostuksen kannalta. Ohessa perusteluja ja vastauksia yleisiin kysymyksiin.

Työ, ammatti ja työnimike ovat merkittäviä ihmisen identiteetin kannalta, eikä ole yhdentekevää, miksi ihmisiä kutsutaan. Käytännön tutkimusta tekevien ja tieteellisiä artikkeleja julkaisevien väitöskirjatutkijoiden kutsuminen koulutettaviksi alentaa heidän arvoaan (jo ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneina) ammattilaisina, samalla kun se hämärtää työtehtävien sisältöä. Toki väitöskirjatutkijatyön oheen kuuluu tohtoriopintoja ja muuta oppimista, mutta esimerkiksi tutkinnon "laajuudesta" niitä on vain murto-osa, ja niistäkin useimmat kerätään tieteellisellä toiminnalla kuten tieteellisiin konferensseihin osallistumalla. Pääpaino on väitöskirjatutkimuksella, jota yhteistyössä ohjaajan ja muiden kollegojen kanssa julkaistaan vertaisarvioituna aivan samoissa lehdissä kuin myöhemmilläkin uratasoilla. Nimikkeellä on todennäköisesti merkitystä myös tutkijanuran houkuttelevuuden ja yliopistojen vetovoiman kannalta: ylemmästä perustutkinnostaan vastavalmistunut osaaja hakee luultavasti paljon mieluummin tutkijan kuin koulutettavan paikkaa.

Käytetty nimike on tärkeä myös ympäröivän yhteiskunnan kannalta: yliopiston ulkopuolella ei välttämättä ymmärretä työn sisällöstä paljoakaan, vaan mielikuva rakentuu vahvasti nimikkeen ympärille. Ihmisten mielissä tohtorikoulutettava todennäköisemmin opiskelee ja väitöskirjatutkija tutkii. Media tai päättäjät saat-

tavat kutsua väitöskirjatutkijan kuultavaksi asiantuntijana, mutta tohtorikoulutettavaa tuskin. Koulutettava-nimikkeen epäselvyys voi hankaloittaa myös käytännön elämää: koulutettaviin saatetaan vahingossa soveltaa perustutkinto-opiskelijoille kuuluvia säännöksiä esimerkiksi ansiöpäivärahojen myöntämisessä tai pankkiasioissa voi olla vaikeampaa saada vaikkapa asuntolainaa.

Ehkä selkein ja negatiivisin vaikutus nimikkeellä on väitöstyön jälkeisessä työnhaussa. Työkokemusta "tohtorikoulutettavana" ei monissa paikoissa yliopistojen ulkopuolella arvosteta korkealle tai edes lueta työkokemukseksi, mikä →





→ hankaloittaa työllistymistä. Väitellyt tohtori voi olla urakehityksessään neljä vuotta tutkijanimikkeellä työskennellyttä maisteria jäljessä. Tämä voi tulevaisuudessa vaikuttaa rahoitusmallin kautta myös yliopistojen rahoitukseen (<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-454-2>). Tämä työllistymisnäkökulma korostuu kaiken aikaa enemmän, kun maailman ja teknologian monimutkaistuessa yhä useampi tohtori hakeutuu/tarvitaan töihin yliopistomaailman ulkopuolelle.

Perusteluiksi väitöskirjatutkijan (tai nuoremman tutkijan) nimikettä vastaan saatetaan sanoa, ettei henkilö olisi vielä päteväytynyt käyttämään ”tutkija”-sanaa sisältävää nimikettä. Tutkija-nimike ei kuitenkaan ole suojattu nimike ja sitä käytetään jo yliopiston ulkopuolella maisteri- ja muunkin tasoisten tutkimustyötä tekevien henkilöiden työnimikkeissä. Tämä perustelu ei enää päde, koska tutkijanimikkeitä on otettu muissa Suomen yliopistoissa jo käyttöön: väitöskirjatutkijan nimike Tampereen ja Jyväskylän yliopistoissa ja nuoremman tutkijan nimike Lappeenrannan-Lahden Teknillisessä, Itä-Suomen ja Lapin yliopistoissa. Missään näistä yliopistoista ei ole ilmennyt mitään negatiivista vaikutusta nimikkeen muuttamisesta. Palautteen perusteella väitöskirjatutkija-nimike on

koettu hieman nuorempaa tutkijaa paremmaksi, esimerkiksi koska suomen kielessä termi korostaa ikää verrattuna englanninkieliseen ”early career researcheriin” (aikaisen uravaiheen tutkija).

Väitöskirjatutkimuksen on myös väitetty muodostavan vain osan tohtorikoulutettavien tehtävänkuvasta, mikä on kuitenkin periaatteessa vastoin TES:n (Luku 5: §6 ja Liite 1) käsitystä väitöskirjatyön pääasiallisuudesta palkkaustaulukon vaativuustasoilla 2–4. TES ei myöskään yhtä kohtaa lukuun ottamatta käytä ”tohtorikoulutettava”-nimikettä, vaan pääasiallisesti viitataan ”väitöstyötä tekeviin”. Tiedepuolen toimijat kuten Opetus- ja kulttuuriministeriö tai Suomen Akatemia varmasti ymmärtävät väitöskirjatutkija-termin käytön.

Väitöskirjatutkija-nimikettä on vastustettu myös kielielisten asioiden perusteella, mutta esimerkiksi kielitoimisto ei ota asiaan kantaa ja suomen kielen lautakunnan vanha ”tutkijaopiskelija”-nimikkeen ehdotus on jo 27 vuoden takaa. Väitöskirjatutkija-termi on vuosien saatossa vakiintunut entistä vahvemmin ja sopisi hyvin työnimikkeeksi. Väitöskirjatutkijanimikkeeseen on myös väitetty hämäävän kuulijaa luulemaan henkilön tutkivan väitöskirjoja, mutta tämä väite on ristiriidassa esimerkiksi akatemia- tai yliopisto- →

AIHEESTA LISÄÄ:

- Acatiimi: Tutkijoiden koululaistaminen devalvoi maisterin tutkinnon
https://www.acatiimi.fi/5_2010/05_10_09.php
- Acatiimi: Rakkaalla jatko-opiskelijalla on monta nimeä. (2017)
https://www.acatiimi.fi/6_2017/14.php
- Acatiimi: Nimikkeet kuntoon (2020)
https://www.acatiimi.fi/7_2019/5.php
- Helsingin sanomat mielipidekirjoitus: Väitöskirjatutkija on jo töissä. (2014)
<https://www.hs.fi/mielipide/art-2000002767224.html>
- Poliitikasta.fi: Keitä yliopiston tutkimushenkilökuntaan kuuluu? (2019)
<https://politiikasta.fi/keita-yliopiston-tutkimushenkilokuntaan-kuuluu-ja-mita-he-tekevut-tyokseen/>
- Liikuntatieteellinen seura: Väitöskirjatutkija, tohtorikoulutettava, nuorempi tutkija, tutkijaopiskelija vai jatko-opiskelija? (2021)
<https://www.lts.fi/liikunta-tiede/artikkelit/vaitoskirjatutkija-tohtorikoulutettava-nuorempi-tutkija-tutkijaopiskelija-vai-jatko-opiskelija>
- Langnet: Väitöskirjantekijä – opiskelija vai tutkija? (2016)
<https://blogs.helsinki.fi/langnet-2016-2019/vaitoskirjantekija-opiskelija-vai-tutkija/>
- Euroopan komissio: Tutkijoiden eurooppalainen peruskirja (2005)
https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_fi.pdf
- Hullun hommaa? Tieteentekijöiden liiton kysely nuorille tutkijoille 2017:
https://tieteentekijat.fi/assets/uploads/2020/07/nuoret_tutkijat_raportti_pe_valmis_sivut.pdf
- Jyväskylän yliopisto: Hallitus hyväksyi väitöskirjatutkijan nimikkeen (2021)
<https://www.jyu.fi/fi/ajankohtaista/arkisto/2021/02/hallitus-hyvaksyi-vaitoskirjatutkijan-nimikkeeseen-seka-vahvisti-jyvaskylan-yliopiston-osallistumisen-kansalliseen-digivisio-2030-hankkeeseen>

→ tutkija-nimikkeiden kanssa. Huomioitavaa on myös, että "koulutettava"-termiä käytetään suomen kielessä usein eläinten kouluttamista tai "koulutettavuudesta". Nimikkeen päivittäminen olisi myös tutkijoiden eurooppalaisen peruskirjan mukaista, jonka mukaan myös ensimmäinen uraportaan tutkijoita tulisi kohdella ammattilaisina (jota koulutettavanimike ei ole).

Joissain yhteyksissä on ehdotettu, että voitaisiin säästää resursseja ja antaa pelkästään "lupa" käyttää väitöskirjatutkija-nimikettä, vaikka se ei olisikaan "virallinen". Tämä on mahdollista tehdä jo tälläkin hetkellä, mutta se ei myöskään riitä, koska työsopimuksessa ja johtosäännöissä näkyvä nimike ohjaa edelleen käyttämään huonompaa nimikettä ja se näkyy myös automaationa monissa paikoissa (esim. yliopiston intrassa, tutkijaprofiileissa ja tutkimusportaaleissa). Yliopisto- ja systeemitasojen ratkaisu on selkein ja vaikuttavin, ja sillä on henkilöstöjärjestöjen laaja tuki.

Vaikka nimikeasia voikin siis äkkiseltään tuntua vähäpätöiseltä asialta, paremman väitöskirjatutkija-nimikkeen (englanniksi doctoral researcher) käyttöönottamisella on kuitenkin vankat hyödyt ja perustelut. Muutos on suhteellisen helppo ja edullinen tapa parantaa nuorten tutkijoiden arkea ja uranäkymiä. Nimikkeen päivittyminen on useissa yliopistoissa jo edennyt määrätietoisesti, joten siksi muissakin yliopistoissa olisi hyvä päivittää nimike mieluummin ennemmin kuin myöhemmin. Yliopistot aivan turhaan heikentävät oman (tutkijoihin kuuluvan) henkilöstöryhmän huomioimista tutkimusalansa asiantuntijoina ja siten myös heidän asiantunteuksensa yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

■ Pauli Väisänen

Hallituksen jäsen ja nuorten tutkijoiden työryhmän puheenjohtaja, Tieteentekijöiden liitto
Avaruusfysiikan väitöskirjatutkija, Oulun yliopisto

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi



Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi



Akavan Erityisalat

Anna Zibellini, työmarkkinalakimies
puh. 020 1235 353
anna.zibellini@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 040 865 6630
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi



Insinööriliitto IL

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



Tekniikan akateemiset TEK

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



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Maija Holma, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 6226 8543
maija.holma@loimu.fi
www.loimu.fi



Tradenomiliitto TRAL ry

Ville-Veikko Rantamäki, edunvalvontajohtaja
puh. 040 832 6682
ville-veikko.rantamäki@tradenomi.fi
www.tral.fi



Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan erityisasiantuntija
puh./tfn. 040 080 2145
mika.parkkari@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi