

7.6.2023

YLIOPISTOLAISTEN

JÄSENTIEDOTE

# Yliopisto

## 2:2023

- Ei leikata hyvästä hallinnosta!
- Yliopistot vastaamassa kestävyyshaasteisiin
- Mentoriohjelma on iso mahdollisuus
- Työterveyspsykologi auttaa avaamaan työelämän solmuja
- Yliopistossa lomanmääräytymistapoja on kaksi
- Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt





# Ei leikata hyvästä hallinnosta!

**J**os hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä leikataan pois, opettaja ja tutkija saavat hoitaa hallintotyöt oman työnsä lisäksi. Hallinnosta leikkaavan leikkuri osuu näin myös yliopiston perustehtävään. Tietävätkö maamme hallitusohjelmaa parhaillaan neuvottelevat tämän?

Yliopistoissa hallintohenkilöstöön kuuluvat ne työntekijät, jotka eivät toimi opetus- ja tutkimustehtävissä. Heistä käytetään nimitystä ”muu henkilöstö”. Heidän työnsä kuuluu muun muassa opiskelijapalveluita, talous- ja henkilöstöhallintoa, viestintätehtäviä sekä sidosryhmäsuhteiden hoitamista.

Hallintohenkilöstö asettuu erilaisiin asemiin yliopiston sisällä keskus- ja laitostasolle. Rajapinnassa akateemisen ja hallintotyön välillä ovat muun muassa opetuksen kehittäjät. Tämän joukon työtehtävät voidaan jakaa opetukseen, tutkimukseen ja palvelutoimintaan. Hallintohenkilöstöllä on usein akateeminen pätevyys ja erityisosaamisalueita.

**E**nnen vaaleja kaikki puolueet katsoivat, että tutkimukselle ja koulutukselle tulee osoittaa riittävä rahoitus. Myös parlamentaarisen TKI-työryhmän 2022 loppuraportti vahvisti, että TKI-rahoitusta tulee lisätä. Jos vuosien 2024–2030 aikana valtion TKI-rahoitus kasvaa 40 prosenttia,

kuten on suunniteltu, tulee arvioida, miten yliopistojen toiminta järjestetään toimivaksi pitkällä aikajänteellä.

On ymmärrettävä, että tutkijoiden ja opettajien ohella hallinnosta ja tukipalveluista vastaava henkilöstö on merkittävässä asemassa koulutuksen ja tutkimuksen laadun turvaajina. Siten yliopistojen tulee nähdä, ettei hyvästä

hallinnosta kannata säästää eikä osaavaa hallintohenkilökuntaa vähentää. Jo lähtöasetelmana tulee olla, että yliopiston suoriutuminen ydintehtävistään tarvitsee tukijalakseen ammattimaisesti hoidetut palvelutoiminnot.

Akateeminen vapaus tarkoittaa tieteen tekemisen vapautta. Tämän vapauden vastapuolena ei voi olla työnantajan direktio-oikeus, jolla kavennetaan mahdollisuutta luoda tiedettä antamalla hoidettavaksi aikaa vieviä, vaativia hallinnollisia tehtäviä.

Yliopistolaisissa on todettu, että yliopistojen tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa.

Toimiva yliopisto on sellainen, jossa opettajat opettavat, tutkijat tutkivat ja muu henkilöstö tekee sitä työtä, jota ilman yliopisto ei voi toteuttaa tätä ydintehtäväänsä.

**Anna Zibellini**  
työmarkkinalakimies  
Akavan Erityisalat

**Jo lähtöasetelmana  
tulee olla, että  
yliopiston  
suoriutuminen  
ydintehtävistään  
tarvitsee tukijalakseen  
ammattimaisesti  
hoidetut  
palvelutoiminnot.**



Ilmastonmuutoksen ja kestävyysshaasteiden tutkimus on Suomessa maailman huippua, mutta yliopistojen omat strategiat, tavoitteiden kunnianhimoisuus sekä johtaminen sen sijaan laahaavat perässä kansainvälisessä vertailussa. Ilmastonmuutoksen torjunnassa THE:n rankingin 30 parhaan joukkoon sentään nousee Lappeenranta-Lahti University of Technology LUT ja Itä-Suomen yliopisto.

Kuva: Teemu Leinonen / lut.pictures.fi

# Yliopistot vastaamassa kestävyysshaasteisiin

Ilmastonmuutos, luontokato, mikromuovit ympäristössä, roskalautat valtamerissä, pandemiat. Maapalloa ja ihmiskuntaa uhkaa ennennäkemätön määrä erilaisia kriisejä, joista suurin osa on ihmisen aiheuttamia. Yliopistot ovat aina pyrkineet kohti parempaa maailmaa, ja erityisesti juuri nyt yliopistojen pitää suunnata koko yhteiskunnan ajattelua ja toimintaa vastaamaan näihin kriiseihin.

**T**ieteen keinoin tiedetään, mitkä suurimmat haasteet ja ongelmat ovat, ja millä keinoin ne ratkaistaan. Suurin paine kohdistuu yhteiskunta- ja käyttäytymistieteisiin etsiä ratkaisumuutoksen tekemiseen. Vaikeimmimpien keinojen käyttöönotto on usein vaikeaa, vaikka kaikilla olisi yhteinen käsitys tavoitteista. Poliittinen hyväksyttävyyden ja ideologia saattavat mennä tehokkaiden keinojen edelle. Muutoksen poliittinen ohjaaminen on vaikea teema, mihin yliopistoilla on paljon annettavaa.

Suomalaiset yliopistot ovat heränneet vastaamaan omalta osaltaan globaaleihin kestävyyskriiseihin maailmalta katsottuna verrattain myöhään. Suomessa valtio-ohjaus yliopistojen kestävyysteemoihin on huomattavasti heikompaa kuin esimerkiksi Ruotsissa. Ilmastonmuutoksen ja kestävyysshaasteiden tutkimus on Suomessa maailman huippua, koska näiden alojen tutkijat ovat ajan hermolla ja osaavia. Yliopistojen omat strategiat, tavoitteiden kunnianhimoisuus sekä johtaminen sen sijaan laahaavat perässä kansainvälisessä vertailussa.

...

## Mitattaessa yliopistojen toimintaa suhteessa YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin, suomalaiset yliopistot ovat lähes jumbosijoilla.

... Esimerkiksi vuoden 2023 Times Higher Education (THE) Impact Rankingissa, jossa mitataan yliopistojen toimintaa suhteessa YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin, suomalaiset yliopistot ovat kaikkien tavoitteiden suhteen lähes jumbosijoilla. Ilmastonmuutoksen torjunnassa THE:n rankingin 30 parhaan joukkoon sentään nousee Lappeenranta-Lahti University of Technology LUT ja Itä-Suomen yliopisto. Kestävyyden tulisi läpileikata koko yliopiston toiminta erilaisten yksittäisten hankkeiden tai pistemäisen johtamisen sijaan. Kestävyyteemat kiinnostavat yliopistojen henkilökuntaa sekä opiskelijoita melko laajasti, ja elinkeinoelämä sekä esimerkiksi Suomen ylioppilaskuntien liitto ovat lähteneet vaatimaan yliopistoilta vaikuttavampaa kestävyystyötä.

**S**uomalaisten yliopistojen valtti on paikallisuus, sillä vaikka kriisit ovat globaaleja, on paikallisen näkökulman ja ratkaisujen löytäminen tärkeää. Suomessa yliopistojen kiinnittyminen ympäröivään kaupunkiin on vahvaa, ja yhteistyö hyvää ja toimivaa. Yhteistyössä kestävyysteemojen toteuttamisessa on kuitenkin vielä kehitettävää. Tieteestä pitäisi nyt pystyä siirtymään toimintaan ja konkreettisiin toimiin, sekä eri toimien tulosten analysointiin ja tehokkuuden tarkastelemaan.

Keskeistä globaalien kriisien ratkaisussa on kouluttaa uutta sukupolvea sekä ilmastonmuutoksen että kestävän kehityksen asiantuntijoiksi. Yliopistot ovat tunnistanee nämä osaamistarpeiksi, jotka ovat oleellisia työelämässä kaikissa tehtävissä. Yksitoista korkeakoulua on tuottanut yhdeksän kestävyys- ja ilmastokursin sarjan, jolla koulutetaan suomalaisia vastaamaan ilmastonmuutos- ja kestävyysaasteisiin. Korkeakouluopetuksen lisäksi tästä Climate University -yliopistosta löytyy lukiolaisille sopiva peruskurssi ilmastonmuutoksesta.

Artikkelin kirjoittamisessa on hyödynnetty keskustelua KTM **Meri Löyttyniemen** kanssa. Löyttyniemi on opintovapaalla kestävän kehityksen erityisasiantuntijan tehtävästä Aalto-yliopistosta ja valmisteleee väitöstyötään Jyväskylän yliopiston Kauppakorkeakouluun kestävän kehityksen johtamisesta suomalaisissa yliopistoissa.

**Maija Holma**  
neuvottelupäällikkö  
Luonnon-, ympäristö-, ja  
metsätieteilijöiden liitto Loimu

### YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden edistämisen THE 2023 Impact Ranking -yliopistoverailu

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| 1. Western Sydney University, Australia          | 7. University of Alberta, Kanada  |
| 2. University of Manchester, Iso-Britannia       | 7. RMTI University, Australia     |
| 3. Queen's University, Kanada                    | 9. Aalborg University, Tanska     |
| 4. Universiti Sains Malaysia, Malesia            | 9. University of Victoria, Kanada |
| 5. University of Tasmania, Australia             | 9. Western University, Kanada     |
| 6. Arizona State University (Tempe), Yhdysvallat |                                   |

Lähde: [timeshighereducation.com](https://www.timeshighereducation.com)

Samalla sijanumerolla olevat ovat listalla tasapisteissä.

# Mentoriohjelma on iso mahdollisuus

Albanialainen juristi **Ester Proseku** jatkaa oikeustieteellisiä opintojaan Suomessa ja opiskelee nyt ensimmäistä vuotta Åbo Akademin kansainvälisessä maisteriohjelmassa ”*International Law and Human Rights*”. Hän kuuluu siihen kansainvälisten osaajien joukkoon, joiden moni Suomessa toivoo jäävän maahan.

**M**utta ennen kuin Esterinkin tavoitteena oleva työpaikka Suomesta löytyy, on matkassa monta mutkaa; kielitaito, suomalaisen työelämäkulttuurin tuntemus, verkostojen puute ja työnhaun oudot kuviot vieraassa maassa.

Kun Åbo Akademi avasi haun mentoriohjelmansa toiselle kierrokselle, Ester haki, ja tuli valituksi.

– Tärkein syy hakea mentoriohjelmaan oli saada alalla toimivan henkilö jakamaan kokemuksiaan alasta, koko prosessista työnhaussa ja oikeastaan samalla saada neuvoja koskien päätöksiä elämässä ja opinnoissa.

## Sisäpiirin tieto on arvokasta

Hän tietää, että mentorin tehtävä ei ole järjestää työpaikkaa, mutta odotukset ovat silti suurehkot. Hän kertoo etsivänsä oikeaa suuntaa elämässään ja että on helppo eksyä omiin suunnitelmiin ja eri vaihtoehtoihin. Sisäpiirin tieto on siksi arvokasta.

– Heti ensimmäinen tapaamisemme meni hienosti, mentorini on persoonaltaan rauhallinen ja tunsin että voin olla rento ja kysyä myös ne tyhvät kysymyksetni.



Suuri konkreettinen hyöty oli myös mentorin antama lista työhaastattelukysymyksistä, jotka Ester otti heti käyttöön valmistautuessaan hakemaan kesätyötä mutta samalla myös harjoittelu-paikkaa. Pienenä yllätyksenä tuli tietoa siitä, että työnantaja on myös kiinnostunut hakijan persoonasta, tämän harrastuksista. Uutta tietoa hänelle oli myös se, miten suomalaiset arvostavat vapaa-aikaa ja tasapainoa työn ja oman ajan välillä. ...

Albanialainen juristi Ester Proseku haluaa jäädä Suomeen töihin. Hänelle löytyi mentori täsmähaulla. Tapaamiset ovat olleet säännöllisiä, ja Ester on jo päässyt osalliseksi itselleen oleellisiksi verkostoja.

## Mentorit eivät pelkäästään ole antavana osapuolena, tehtävä myös antaa paljon.

### ... Opiskelijoilta edellytetään aktiivista otetta

Huhtikuussa käynnistynyt mentorointi on sujunut aktiivisesti, pari on tavannut jo kolmasti, ja neljäs tapaaminen on jo lyöty lukkoon. Mentoriohjelman konseptissa kansainväliset opiskelijat ovat vastuussa tapaamisten järjestämisestä, mutta myös eri teemojen valinnoista ja valmistautumisesta tapaamisiin, miettimällä kysymyksiä.

Esterin tapauksessa pari on myös käynyt mentorin työpaikalla, ja tutustunut toiseen mentoripariin, joka oli tapaamisessa läsnä.

– Mahdollisuus tutustua mentorini verkostoihin on ollut minulle iso juttu. Tällä hetkellä aikomukseni on kahden opiskeluvuoden jälkeen työskennellä Suomessa ainakin kolme vuotta. Mutta suunnitelmani elävät ja olen kyllä avoin kaikille mahdollisuuksille.

Pitkän tähtäimen suunnitelma tällä hetkellä on jossain vaiheessa palata omaan kotimaahan, jolla on paljon haasteita, joissa Esterin hankittu kansainvälinen osaaminen on arvokasta ja maata rakentavaa.

### Mentorina toimiminen on herättänyt kiinnostusta ja sana kulkee suusta suuhun

Nyt käynnissä oleva mentoriohjelma on toinen, ja jatkoa viime vuoden ohjelmalle, kertoo ohjelmaa yliopistolla johtava projektikoordinaattori **Mirjam Granström**. Ja tarkalleen ottaen mentoriohjelma on yksi osa isoa valtakunnallista, Työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa Talent Boost -toimenpideohjelmaa, jossa tuetaan kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuttoa ja autetaan heitä integroitumaan suomalaiseen yhteiskuntaan.

–Mentorina toimiminen on herättänyt suurta kiinnostusta ja moni on lähtenyt mukaan kuultuaan viime vuoden mentoreiden hyvistä kokemuksista. Moni on itse aikanaan saanut samanlaista tukea, ja haluavat nyt tehdä hyvää. Ja toisaalta, moni on aikoinaan kaivannut vastaavassa tilanteessa mentoria ja haluavat nyt siksi auttaa kansainvälisiä opiskelijoita, joille Suomi on vieras ympäristö, kertoo Mirjam Granström.

Mentorit eivät pelkäästään ole antavana osapuolena, tehtävä myös antaa paljon. He oppivat tuntemaan uuden ihmisen, vieraan kulttuurin, perspektiiviä omaan elämänsä ja työhönsä, ja hyvin usein mentorisuhde muuttuu ystävyudeksi.



Mirjam Granström koordinoi Åbo Akademin mentoriohjelmaa. Hän kertoo, että kiinnostus on ollut suurta mentorina toimimiselle, moni mentori on itse kokenut vieraan kulttuurin haasteet. Moni mentorisuhde on myös muuttunut ystävyudeksi.

### Täsmähauulla löytyy loput mentoreista

– Suurin osa mentoreista on lähtenyt mukaan joko omasta aloitteestaan, tai pyynnöstä, hyvin harva on kieltäytynyt. Olemme myös joissain tapauksissa tehneet täsmähakua, esimerkiksi juuri Esterin opinto-ohjelman opiskelijoille. Tehtävän mielekkyydestä kertoo hyvin se, että moni mentori on ilmaissut halunsa toimia uudestaan mentorina. Verkostot ovat olleet meille arvokkaita tänä vuonna meillä on paljon mentoreita tullut rotaryjen kautta.

Mirjam Granströmin johtaman yliopiston keskitetyn Talent Boostin lisäksi tiedekunnat kukin tavallaan toimivat ohjelman puitteissa ja omaan todellisuuteensa sitä soveltaen.

Mentoriohjelman lisäksi syksyllä käynnistyy job shadowing -palvelu, jossa motivoituneimmille hakijoille tarjotaan mahdollisuutta sopivassa organisaatiossa tutustua päivän ajan oman alan todellisuuteen ja organisaation työkuulttuuriin.

–Viime talvena meillä oli pilotissa kuusi opiskelijaa erityyppissä, opintojaan vastaavissa organisaatioissa. Koikeilu oli hyvin onnistunut ja sai paljon kiitosta ja ylistystä siihen osallistuneilta opiskelijoilta. Syksyllä toteutamme job-shadowing -jakson numero kaksi. Ensimmäinen oli onnistunut pitkälti siksi, että pyrimme löytämään opiskelijoille parhaan mahdollisen työpaikan koko Suomesta, ja onnistuimme siinä hyvin.

**Pekka Tenhonen**  
Koulutussuunnittelija  
Åbo Akademi

# Työterveyspsykologi auttaa avaamaan työelämän solmuja

Jokainen on varmasti tavannut työpaikkansa työterveyslääkärin tai ainakin työterveyshoitajan. Sen sijaan kaikille ei työterveyden psykologi ehkä vielä ole tuttu. Työterveyspsykologin palvelut kuitenkin sisältyvät myös yliopistojen työterveyshuoltoon.

**T**yöterveyspsykologi on työn psykososiaalisten kuormitus- ja voimavaratekijöiden asiantuntija. Työn tarkoituksena on tukea työyhteisöjen ja työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisöjen toimivuutta.

## Työnantajalla velvollisuus huolehtia

Työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki määrittävät työnantajalle velvollisuuden huolehtia työntekijöiden työkyvystä ja työhyvinvoinnista. Nykylainsäädäntö edellyttää myös henkisen hyvinvoinnin huomioon ottamista fyysisen lisäksi.

Työturvallisuuslain ”tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.” Lain mukaan ”työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää.”

## Psykologin palvelut ovat käytettävissäsi

Tilastotietoa työterveyspsykologipalveluiden käytöstä yliopistoissa ei ilmeisesti ole kerätty, sillä yliopistotyönantajaa edustavalta Sivistaltakaan tietoa ei löytynyt. Pääluottamusmiehille tehdyn kyselykierroksen perusteella psykologin vastaanotolle pääsee kaikissa yliopistoissa. Yliopistot ostavat työterveyshuollon palveluita Terveystalolta, Pihlajalinnalta ja Mehiläiseltä. Terveystalon asiakkaana on kuusi yliopistoa. ...

## Kaikilla aloilla yleisiä syitä työterveyspsykologille hakeutumiseen ovat esimerkiksi

- Työuupumus
- Uni- ja mielialaongelmat
- Keskittymisen ja muistin heikentyminen henkisesti kuormittavan työn psykososiaalisen kuormituksen vuoksi
- Yksilöllisten reagointi- ja selviytymistapojen merkityksen selvittäminen kuormittumisessa ja vuorovaikutustilanteissa
- Työyhteisöjen vuorovaikutushaasteet tai ristiriidat
- halu kehittää työnteon kognitiivista ergonomiaa

Terveystalon asiakkaina  
olevien yliopistojen  
henkilöstöstä

**11 %**

on käyttänyt palvelua.

... Ns. yksilökäynti työterveyspsykologilla edellyttää työterveyslääkärin tai -hoitajan antaman lähetteen, ja käyntikertoja voi saada yliopistosta riippuen 1–3 tai 1–5 per ”havaittu työkykyriski”. Työnantajalla on myös mahdollisuus hyödyntää psykologin palveluita työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi yhteisissä tilaisuuksissa.

Työterveyspsykologilla käyminen ei ole ainakaan tois-taiseksi ollut kovin yleistä. Terveystalon asiakkaina ole-vien yliopistojen henkilöstöstä 11 % on käyttänyt palve-lua. Palvelun käyttämistä ei kuitenkaan kannata turhaan arastella, sillä työterveyspsykologin työssä painopiste on ennaltaehkäisevässä työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitä-misessä. Palvelu on kaikkien työntekijöiden käytettävissä kaikenlaisissa tilanteissa, jotka työelämässä askarrutta-vat. Nykyaikana mielen hyvinvoinnin tukemisen hyödyt ymmärretään jo laajasti, ovathan ne lähes päivittäin esillä mediassa.

### Millaista tukea yliopistoissa kaivataan?

Terveystalon johtavan psykologin **Antti Aron** mukaan yliopistoissa käsitellään paljolti samoja peruskysymyksiä kuin muillakin aloilla, mutta ominaispiirteitäkin on:

- Esihenkilötyö kuormittaa ja on yksinäistä.
- Opetustyössä työn hallinta on kateissa.
- Erityisesti väitöskirjatutkijoilla on usein oman uran ohjaukseen liittyviä huolia.
- Yliopistoissa on myös paljon määräaikaista tai muuten epätyypillisiä työsuhteita, mikä on selvä stressitekijä.
- Johtamisjärjestelmä on monissa yliopistoissa kankea.

Työterveyspsykologi auttaa työntekijöitä jäsentämään omaa tilannettaan ja pohtimaan etenemisvaihtoehtoja. Yksilökäynnillä psykologi tavataan kahden kesken. Psyko-logi voi antaa neuvontaa ja ohjausta sekä tekee tarvittaessa psykologisia tutkimuksia esimerkiksi muistiin liittyen. Psykologi ei määrää sairauslomaa eikä lääkkeitä.

Työterveyspsykologit voivat osallistua työpaikkaselvi-tyksissä työn psyykkisten kuormitus- ja voimavaratekijöi-den arviointiin. Työnantajalla on mahdollisuus hyödyntää psykologin palveluita myös koko työyhteisön toimivuuden edistämiseksi ja työolojen kehittämiseksi, esimerkiksi or-ganisaation muutostilanteissa.

### Työterveyspsykologin pätevyys ja koulutus

Psykologi on työterveyshuoltolain tarkoittama työterveys-huollon asiantuntija. Työterveyshuollon asiantuntijat ovat ammatillisesti riippumattomia asiakkaiden työnantajasta. Työterveyshuollon psykologilla on laillistetun psykologin pätevyuden lisäksi vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus. Psykologi on suo-rittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon (PsM) ja saanut valvovalta viranomaiselta Valviralta oikeuden toimia laillistettuna psykologina. Psykologilla on myös vaitiolovelvollisuus ja ammattikunnan omat eettiset oh-jeet. Asiakkaalla on valitustie ja suojana potilasvakuutus. Omaa henkistä hyvinvointia tukemaan kannattaa valita asiantuntija, jolla nämä edellytykset ovat kunnossa.

#### **Annamari Jokinen**

Pääsihteeri

Suomen Psykologiliitto ry



# Yliopistossa lomanmääräytymistapoja on kaksi

Näin kesän kynnyksellä on hyvä palauttaa mieleen muutamia asioita vuosilomasta ja lomarahasta. Loman pituus ja toteuttamistapa riippuu siitä, kuuluuko opetus- ja tutkimushenkilöstöön vai muuhun asiantuntija- tai tukihenkilöstöön, mutta lomaraha kuuluu kaikille.

## **Vuosiloma tai työstä vapaata aika**

Opetus- ja tutkimushenkilöstö sopivat työaikasunnitelmassa työajastaan ja sen käyttämisestä työsuunnitelman mukaisiin tehtäviin. Vuosittainen työaika on 1 612 tuntia, ja työntekijä on siis itse vastuussa työsuunnitelman toteutuksesta ja ajankäytön suunnittelusta. Muu kuin työaikasunnitelmassa sovittu työaika on työntekijän vapaa-aikaa ja esimerkiksi loma-aikaa.

Muun kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön vuosilomista on sovittu, että kalenteriviikko kuluttaa lomaa viisi päivää ja täysi lomanmääräytymiskuu on kalenterikuukausi, jonka aikana ollut töissä vähintään 14 päivää tai 35 tuntia. Vuosiloman pituus riippuu työsuhteen pituudesta. Vähintään 15 vuoden palvelusaika oikeuttaa 38 päivän vuosilomaan. Palvelusaikaan lasketaan myös muussa kuin omassa yliopistossa, valtion tutkimuslaitoksessa,



valtion palveluksessa sekä muussa olennaisesti työhön liittyvässä toimessa työskentely. Myös sairauspoissaoloaika ja ansiosidonnaiset perhevapaat lasketaan palvelusaikaan. Yli vuoden, mutta alle 15 vuoden työsuhteissa, vuosilomapäivien määrä on 30.

Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa on sovittu lomakaudesta vuosilomalaista poiketen siten, että lomakausi on 1.6. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso. Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa on myös sovittu, että arkipäiväksi ei lueta lauantaita eli lauantai ei kuluta lomapäivää, vaikka lomajaksoon sisältyisi lauantai. Kokonainen kalenteriviikko kuluttaa siis vuosilomaa vain viisi päivää, jos viikko ei sisällä arkipäiviä.

Lomien antamisesta noudatetaan vuosilomalain säännöksiä. Vuosilomasta 20 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle. Muu osa lomasta (*talviloma*) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Vuosiloman ajankohdasta voidaan myös sopia vuosilomalain mukaisesti eli loma voidaan sopia pidettäväksi ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Edellä mainitun lisäksi saadaan sopia 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta työsopimuksensa mukainen normaali kuukausipalkka sekä vuosilomalisa, mikäli työntekijälle on maksettu työehtosopimuksessa määriteltä lisä. Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut kesken lomanmääräytymisvuoden vähintään neljän kalenterikuukauden ajaksi tai yhdessä tai useammassa osassa 120 kalenteripäiväksi, maksetaan työntekijälle vuosilomapalkka prosenttiperusteisesti. Jos työajan ja vastaavasti palkan muutos on johtunut osasairausvapaasta, maksetaan työntekijälle vuosiloman ajalta hänen normaali kuukausipalkkansa, kuin mitään muutosta työaikaan ja palkkaan ei olisi tapahtunut kesken lomamääräytymisvuoden osasairauspoissaolon johdosta.

### Lomaraha maksetaan heinäkuussa

Työntekijälle maksetaan lomaraha pääsääntöisesti heinäkuun palkanmaksun yhteydessä ja lomarahan suuruus määräytyy sen tehtävän palkan mukaan, jota työntekijälle maksetaan kesäkuussa. Lomarahan määrään vaikuttaa se, minkä työehtosopimuksen mukaisen taulukon perusteella työntekijälle on kertynyt vuosilomaa. Jos työsuhte on kestänyt alle vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, on lomarahan määrä 4 prosenttia lomarahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä. Mikäli työntekijän työsuhte on kestänyt yli vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, on lomarahan määrä 5 prosenttia ja niin sanotuilla pitkälomalaisilla lomarahan määrä on 6 prosenttia. Tunti- ja urakkapalkalla olevan työntekijän lomarahan määrä on 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan. Opetus ja tutkimushenkilöstölle maksetaan lomaraha niin monelta lomapäivältä kuin työntekijä saisi vuosilomaa työehtosopimuksen perusteella, eli heidän

## Poimittua

- **Opetus- ja tutkimushenkilöstö** sopivat työaikasunnitelmassa työajastaan ja sen käyttämisestä työsuunnitelman mukaisiin tehtäviin, muu on vapaa-aikaa.
- **Muun kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön** vuosiloman pituus riippuu työsuhteen pituudesta.
- Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa on sovittu lomakaudesta vuosilomalaista poiketen siten, että **lomakausi** on 1.6. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.
- Työntekijälle maksetaan **lomaraha** pääsääntöisesti heinäkuun palkanmaksun yhteydessä ja lomarahan suuruus määräytyy sen tehtävän palkan mukaan, jota työntekijälle maksetaan kesäkuussa.

lomarahansa perustuu laskennalliseen vuosilomakertymään.

Lomaraha maksetaan myös lomakorvauksen yhteydessä. Viime vuoden puolella työehtosopimukseen on tullut lomarahoja koskeva muutos.

Työsuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka työntekijä on ansainnut työsuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomaraha. Työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettava lomaraha puolittuu, mikäli työsuhte päättyy

- työntekijän itsensä suorittaman koeaikapurun johdosta
- työntekijän itse irtisanoutuessa muun kuin eläköitymisen vuoksi
- työsopimuksen purkautuneena pitämiseen (työsopimuslaki 8:3 §) tai
- työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla (työsopimuslaki 7:1–2 §, työsopimuslaki 8:1 §), ei kuitenkaan irtisanomisperusteiden johtuessa työntekijän olennaisesta ja pitkäaikaisesta työkyvyn heikkenemisestä (työsopimuslaki 7:2 § 2 mom. 1. kohta).

Määräaikaisen työsuhteen päättyessä normaalisti (ilman irtisanomista) lomaraha ei leikata.

**Petteri Kivelä**  
neuvottelupäällikkö  
Juristiliitto



# Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



## Agronomiliitto

**Outi Parikka**, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642  
outi.parikka@agronomiliitto.fi  
[www.agronomiliitto.fi](http://www.agronomiliitto.fi)



## Juristiliitto

**Petteri Kivela**,  
neuvottelupäällikkö  
puh. 041 458 0038  
petteri.kivela@juristiliitto.fi  
[www.juristiliitto.fi](http://www.juristiliitto.fi)



## Akavan Erityisalat

**Anna Zibellini**, työmarkkinalakimies  
puh. 020 1235 353  
anna.zibellini@akavanerityisalat.fi  
[www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)



## Suomen Psykologiliitto

**Annamari Jokinen**, pääsihteeri, VTM  
puh. (09) 6122 9124  
annamari.jokinen@psyli.fi  
[www.psyli.fi](http://www.psyli.fi)



## Insinööriliitto IL

**Mikko Suomalainen**,  
työehtoasiantuntija  
puh. 020 1801 804  
mikko.suomalainen@ilry.fi  
[www.ilry.fi](http://www.ilry.fi)



## Tekniikan akateemiset TEK

**Daniel Valtakari**, työelämäasiantuntija,  
korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat  
puh. 040 7720 276  
daniel@tek.fi  
[www.tek.fi](http://www.tek.fi)



## Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

**Maija Holma**, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 6226 8543  
maija.holma@loimu.fi  
[www.loimu.fi](http://www.loimu.fi)



## Tradenomit

**Harri Westerlund**, erityisasiantuntija  
julkinen sektori, Special Advisor  
puh. 040 839 5909  
harri.westerlund@tradenomi.fi  
[www.tradenomi.fi](http://www.tradenomi.fi)



## Suomen Ekonomit

**Riikka Sipilä**, työmarkkina- ja  
yhteiskuntapolitiikan erityisasiantuntija  
puh. 0400 458 226  
riikka.sipila@ekonomit.fi  
[www.ekonomit.fi](http://www.ekonomit.fi)



## Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

**Petri Toiviainen**, neuvottelupäällikkö  
puh. 010 231 0354  
petri.toiviainen@yka.fi  
[www.yka.fi](http://www.yka.fi)