



Arviointikeskustelut alkoivat yliopistoissa

Yliopistoissa käydään taas tänä vuonna arviointikeskustelut. Arviointi tehdään nyt hiukan eri tavalla kuin aiemmin, sillä yliopistojen molemmissa palkkausjärjestelmissä siirrytään työssä suoriutumisen kokonaisarviointiin. Tämä perustuu siihen, että nyt voimassa olevaa yliopistojen työehtosopimusta solmittaessa sovittiin henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen liittyvistä periaatteista ja tavoitteista.

Kokonaisarviointiin siirtymisen lisäksi päätettiin tuoda kumpaankin palkkausjärjestelmään uusi elementti, suorituskorotus. Sen käyttöönotto rahoitetaan tämän vuoden järjestelyerällä. Alun perin 1,2 prosentin suuruisen yleiskorotuksen ja 0,7 prosentin suuruisen järjestelyerän oli tarkoitus tulla voimaan huhtikuun alusta. Työnantaja ja henkilöstön edustajat käyvät läpi periaatteita suorituskorotuksen käytöstä ennen kuin järjestelmä otetaan käyttöön. Jotta käyttöönottoon jää paikallisesti riittävästi aikaa, erää myöhennettiin lokakuun alkuun. Vastineeksi tästä yleiskorotus aikaistettiin tammikuun alkuun.

Kokonaisarviointia ja suorituskorotusta on esitelty Yliotteessa 3/2012.

■ **Riitta Saikkonen-Heinonen**
pääsihteeri
Suomen Psykologiliitto

Sisältö

- 1 Arviointikeskustelut alkoivat yliopistoissa
- 2 Juko kiertää yliopistoilla keväällä
- 2 Loppu häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle
- 4 Työajan kohdentamisjärjestelmä ongelmallinen projektityössä
- 5 Pilkottu työ vaikuttaa koko työyhteisöön
- 7 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

Juko kiertää yliopistoilla keväällä

Juko kiertää kevään 2013 aikana useilla eri yliopistopaikkakunnilla. Kierroksella ovat mukana Jukon neuvottelupäällikkö **Vesa Laine** ja asiamiehiä eri liitoista. Vierailut ovat yhden päivän mittaisia ja niiden aikana tavataan paikallisia jukolaisten yhdistysten edustajia, luottamusmiehiä ja keskustellaan yliopiston hallinnon edustajien kanssa. Päivän päätteeksi tavataan jukolaisia jäseniä. Keskusteluna keskeisinä aiheina ovat yliopistosektorin ajankohtaiset asiat ja valmistautuminen seuraavaan TES-neuvotteluun. Nykyinen TES on voimassa 31.3.2014 asti.

Tietoa vierailuista eri yliopistoille välitetään paikallisten jukolaisten yhdistysten kautta.

■ Daniel Valtakari

Asiamies
Tekniikan Akateemiset TEK



Loppu häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle



Epäasiallinen kohtelu maksaa organisaatiolle paljon: työtehon lasku, työmotivaation katoaminen, työilmapiirin kiristyminen ja lisääntyneet sairauspoissaolot kuormittavat koko työyhteisöä. Yksittäiselle työntekijälle epäasiallisen kohtelun inhimillinen ja rahallinen hinta on kova. Pahimmillaan työntekijä masentuu vakavasti, menettää työkykynsä ja usein samalla myös työpaikkansa.

Työelämään kuuluvat ajoittaiset ristiriidat ja erimielisyydet. Asiantuntijaorganisaatiossa ja tutkijayhteisössä ovat tyypillisiä voimakkaatkin näkemyserot. Jotta epäasiallisen kohtelun kitkeminen on mahdollista, työpaikan perustehtävän tulee olla koko työyhteisölle selkeä ja tavoitteiltaan yhdensuuntainen.

Epäasiallista kohtelua eivät ole työhön liittyvät päätökset eivätkä työnantajan työnohjovaltaan kuuluvat asiat – päinvastoin. Työnantajan tulee määrätä riittävällä tavalla tehtävien

laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä vetää linjat ja vahvistaa pelisäännöt. Epäasiallisena kohteluna työssä pidetään lain, työvelvollisuuksien ja hyvän tavan vastaista käyttäytymistä toista kohtaan. Se on kielteiseksi koettua, yleensä jatkuvaa ja järjestelmällistä toimintaa. Työntekijöistä kuusi prosenttia kokee olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena.

Yliopistoja koskevat työelämän lait

Yliopisto on kaikessa monimuotoisuudessaan ja muutospaineessaan haastava työympäristö. Eri ammattikunnat, perinteisesti hyvin itsenäiset tehtävät ja supistuva talous voivat synnyttää yhteentörmäyksiä. Henkilöstövähennykset ja laajamittainen määräaikaisten työsuhteiden käyttö ➡

→ lisäävät turvattomuutta ja epätervettäkin kilpailua työstä. Samat työelämän lait ja lainalaisuudet koskevat silti yliopistomaailmaa eikä mikään akateemisuus poista työnantajalle työturvallisuuslaista tulevaa vastuuta puuttua epäasialliseen kohteluun.

Työturvallisuuslaki kieltää terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun. Akava on voimakkaasti nostanut lainsäätäjälle esille terveyden psykososiaalisia merkityksiä. Moitittavaan käyttäytymiseen voivat syyllistyä sekä työnantaja että työntekijä, mutta velvollisuus puuttua siihen on aina työnantajalla. Oikeuskäytännössä työnantaja on usein tuomittu rangaistukseen ja vahingonkorvauksiin nimenomaan sillä perusteella, että työnantaja on sallinut epäasiallisen kohtelun jatkumisen liian pitkään.

Lähiesimiehen on lain mukaan puututtava epäasialliseen kohteluun, kun asia tulee esimiehen tietoon. Lähiesimieheltä edellytetään ripeää, suoraa ja tehokasta puuttumista. Asian käsittelyä helpottaa oleellisesti se, että yliopistolta löytyvät työpaikalle sovitut toimintatavat, joita tulee asian käsittelyssä noudattaa. Nämä toimintatavat ohjaavat sekä esimiestä että työntekijää epäasiallisen kohtelun käsittelemisessä.

Apua on tarjolla

Ohjeistukset lähtevät siitä, että työntekijän tulee kertoa häiritsijälleen suoraan, että hän kokee tämän käyttäytymisen epäasialliseksi eikä hän hyväksy tätä toimintaa. Tarvittaessa työntekijällä on aina käytettävissä yliopistoissa työsuojeluvaltuutettu, jonka kanssa työntekijä voi ottaa asian yhdessä esille. Myös työkaveri voi toimia tässä tukihenkilönä. Oleellista on tietysti se, että työntekijä ilmaisee asiansa selkeästi ja jos epäasiallinen käytös jatkuu, työntekijä vie asian esimiehensä tietoon. Tietoisuus ja ohjeistukset merkitsevät sitä, että esimiehellä on velvollisuus toimia.

Jos kiusaaja on oma esimies, epäasiallisen käytöksen jatkuminen tulee viedä ylemmälle esimiehelle. Työnantajan edustajana voi toimia myös yliopiston työsuojelupäällikkö. Asiantuntija-apua tilanteeseen saa myös työterveyshuollosta. Monesti työterveyshuolto toimii ulkopuolisena konsulttina työnantajan pyytämänä ja kustantamana esimerkiksi laajemmissa työyhteisöä koskevilla konfliktitilanteissa.

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueella työskentelevät työsuojelutarkastajat neuvovat ja vaadittaessa toimivat viranomaisvastuulla epäasialliseen kohtelun selvittämisessä. Asia tulee kuitenkin ensin pyrkiä ratkomaan työpaikalla siellä, missä ongelmat ovat syntyneet ja missä asian osapuolet ovat.

Oma ammattiliitto pystyy tehokkaimmin tarjoamaan jäsenilleen tukea silloin, kun asia on muuntunut työntekijän tai esimiehen työsuhdetta koskevaksi riidaksi. Pitkälle edennyt epäasiallinen kohtelu helposti kääntyy kurinpidollisiksi toimiksi ja saattaa johtaa siihen, että työnantajalle tulee paine tai jopa velvollisuus edetä työsuhteen päättämiseen. Ammattiliiton lakimies ei voi tulla työpaikan sisäiseksi konsultiksi ratkomaan epäasiallista käytöstä. Tämä tehtävä kuuluu työnantajalle, ja toimijat löytyvät työyhteisöstä tai työnantajan palkkaamasta ulkopuolisesta avusta.

Akavan tavoitteena parempi työelämä

Akava hakee tämän päivän työelämässä turvallista kehikkoa yksilöllisille ratkaisuille. Yliopistojen tulee mahdollistaa samalla riittävä joustavuus ja yksilöllisyys yliopistojen työsuhteissa. Epäselvyydet työaikakysymyksissä, kuten kokonaistyöajan soveltaminen sekä kuluttava ja korvausten ulkopuolella oleva matka-aika, lisäävät ristiriitatilanteita. Jos työntekijä kokee, ettei hän saa – perustelujen puuttuessa – oikeudenmukaista tai kannustavaa palkkaa, tämä nakertaa luottamusta varsinkin työnantajaa ja esimiehiä kohtaan.

Entä mistä jatkuvasti ketjutettu määräaikainen työntekijä saa rohkeutta nostaa epäasiallinen käytös esille? Hänellä on oikeus siihen, ja se on toivottavaa koko työyhteisön kannalta. Työyhteisö, joka ei reagoi, antaa helposti tilan ja hyväksynnän kiusaamiselle. Epäasiallinen käytös sairastuttaa helposti koko työyhteisöä.

Yliopistojen esimiehet ovat yleensä samalla oman alansa akavalaisia asiantuntijoita. Selvää on, että esimiehet tarvitsevat kehittyäkseen johtamiskoulutusta ja osana sitä valmennusta epäasiallisen käytöksen tunnistamiseen, arviointiin ja puuttumiseen. Akavan tehtävänä on nostaa esille julkiseen keskusteluun jatkuvasti lisääntyvät asiantuntija- ja esimiestyön haasteet työhyvinvoinnille. Neuvottelujärjestö JUKO nostaa puolestaan näitä laatuksymyksiä yliopistojen seuraavalle työehtosopimuskierrokselle.



■ Kari Eskola

Työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat

Työajan kohdentamisjärjestelmä ongelmallinen projektityössä

Kuva Rodeo

Sananparsi ”odottavan aika on pitkä” kuvaa ajan suhteelliseksi käsitteeksi, vaikka se nykyihmiselle onkin absoluuttisesti mitattavissa. Myös yliopistojen käyttämät työaikaseurannat toimivat suhteellisen työajan kohdennuksen välineenä, eivätkä todellisen tehdyn työajan rekistereinä.

Yliopistot noudattavat pääsääntöisesti joustavaa työaikaa, ja suurin osa henkilökunnasta on kuukausipalkkaisissa työsuhteissa. Työnantaja sallii tietyn jouston työntekijöidensä työtuntikertymässä kuukausittain, eikä sovitun mukainen jousto vaikuta maksetun kuukausipalkan määrään. Sekä työnantaja että työntekijät ovat kokeneet, että tämä on lisännyt työviihtyvyyttä, tuottavuutta ja työmotivaatiota. Lisäksi sen on koettu soveltuvan erinomaisesti yliopistojen työtehtävien luonteeseen.

Työnantaja edellyttää, että työntekijät merkitsevät tekemänsä kuukausikohtaiset työtuntinsa työaikarekisteriin, johon samalla tiettyjen kategorioiden avulla kuvataan tehtyt työtehtävät. Työntekijöiden esimiehet hyväksyvät rekisteriin kirjatut työtunnit. Kun työtunnit on kirjattu rekisteriin kuukausittain, toteutetaan niin sanottu palkkamyllyajo, jolla kuukausipalkka jaetaan rekisteriin merkittyjen työtuntien määrällä. Tällä tavoin toteutuu työajan suhteellinen kohdennus tehdyille työtehtäville.

Kun kuukauden aikana tehdään runsaasti plussamerkkiä liukumantunteja eli enemmän työtunteja kuin mitä työnantaja edellyttää tehtävän, yhden yksittäisen työtunnin hinnaksi muodostuu vähemmän kuin niin sanottu keskituntiansio työtunnin hinnaksi laskee. Vastaavasti työtunnin hinta nousee, kun työntekijä käyttää kertyneitä plussatuntejaan pois ja tekee vähemmän tunteja kuin kuukausipalkan peruste edellyttää. Tämä on mahdollista, koska työnantaja sallii, että työaika voi joustaa, mutta kiinteä kuukausipalkka pysyy vakiona.

Työntekijöiden kannalta on tietenkin erinomaista, että kuukausipalkka on kuukaudesta toiseen etukäteen tiedossa, eikä toteutuva työaikajousto tee tähän muutosta. Myös työnantajan on helpompaa huolehtia palkanmaksuun liittyvistä velvoitteistaan, kun palkanmaksutiedot pitkälti ovat muuttumattomia.

Ulkopuolinen rahoitus hankaloittaa seurantaa

Tehty työaika ja suhteellinen tapa kohdentaa kuukausipalkka työtunneilla saattaa kuitenkin hankaloittaa seurantaa

projektityöskentelyssä, jotka kustannetaan ulkopuolisella tai täydentävällä rahoituksella.

Yliopiston ulkopuoliset rahoittajat toivovat usein tarkkaa selvitystä projekteilla toteutuneista kustannuksista, ja työaika onkin usein se projektityön suurin ja merkittävin kustannuserä. Rahoittajat hyväksyvät tällöin kernaasti pienemmän tuntiveloituksen projekteillaan eli sen kustannuksen, joka kertyy, kun työntekijä tekee lisätunteja kuukauden aikana. Rahoittajat hyväksyvät myös niin sanotun normaalin keskituntiansion mukaisen työtuntihinnan. Ongelma syntyy silloin, kun tehdään vähemmän työtunteja kuin normaali kuukausipalkka edellyttää eli työaikaliukuman sallimia miinustunteja. Näiden työtuntien hinnaksi muodostuu keskituntiansiota suurempi hinta, eikä rahoittaja mielellään näe kustantamalleen projektille kohdennettava tällaisia ylisuuria tuntiveloituksia.

Jotta työntekijä välttää hankaluudelta selitellä mahdolliselle ulkopuoliselle projektirahoittajalle työaikajousta johdettujen työtunnin hintaan kohdentuvia vaihteluita, on monesti yksinkertaisempaa kirjata järjestelmään jokaiselle työpäivälle vakiotuntimäärä riippumatta siitä, miten pitkän työpäivän työntekijä todellisuudessa kulloinkin on tehnyt. Tällä tavoin kullekin työtunnille kohdentuu keskituntiansion mukainen tuntihinta, jonka ulkopuoliset rahoittajat hyväksyvät ilman ylimääräisiä selityksiä.

Tällainen työtuntien rekisteröinti on kuitenkin ongelmallista, koska työaikarekisteri ei tällöin kuvaakaan todellisia tehtyjä työtunteja. Työntekijä kokee kuitenkin helpommaksi kirjata järjestelmään vähemmän tunteja kuin lisätunteja tehdessään oikeasti on tehnyt, jotta hän välttää työnsä tuntihinnan alimitoitukselta. Vastaavasti hän kirjaa täydet tunnit joustaessaan vähempien työtuntien puolelle, jotta näille ei synny ylihintaa. Tällainen rekisteröinti ei siten mittaaakaan tehtyä työaikaa, vaan rekisteri kuvaa ainoastaan tehdyn työajan suhteellisen kohdennuksen. Eettisesti, moraalisesti ja juridisesti on arveluttavaa rekisteröidä työtunnit tällä tavalla. Työajan hinnan selvittäminen ulkopuoliselle rahoittajalle kuitenkin koetaan tätä vaikeammaksi tehtäväksi, jos työnantajan sallimaa työaikajousta on käytetty hyväksi.

Tutkimusta ei käytännössä tehdä tuntiveloituksella, vaan vuosibudjetilla. Pääasia on, että tutkimuksen sovitut tavoitteet saavutetaan projektikaudella, joka on useimmiten vuosi tai enemmän. Työajan jakaantuminen projektikauden sisällä on erityisesti 1 600 tunnin kokonaistyöaikajärjestelmässä ➡

→ yhdentekevää. Nyt käytössä kuitenkin on 1 600 tunnin kokonaistyöaika, jossa ajankäyttö ei käytännössä vaikuta kokonaislaskutukseen. Tästä huolimatta ajankäyttöä seurataan teoriassa vartin tarkkuudella.

Työaikaajousten perimmäinen tarkoitus on ollut mahdollistaa käytännöllinen ja yksinkertainen tapa huomioida vaihtelut työtehtävien kuormittavuudessa. Samalla juuri joustot tekevät työajan oikeanlaisen rekisteröinnin täydentävän rahoituksen

osalta teknisesti vaikeaksi. Tämän johdosta voidaankin kysyä, mitä työaikaerekisteri oikeasti mittaa ja ketä palkan suhteellinen kohdentaminen palvelee.

Toimittanut

■ **Daniel Valtakari**

Asiamies

Tekniikan Akateemiset TEK

Pilkottu työ vaikuttaa koko työyhteisöön

Muuttuneet työn teettämisen tavat vaikuttavat työntekijän asemaan työpaikalla, hänen mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työhönsä, hänen terveyteensä ja hyvinvointiinsa sekä varsin voimakkaasti osaamisen kehittämiseen. Lisäksi ne vaikuttavat työn tuottavuuteen ja työuran kulkuihin.

Tyypillisiä muuttuneita työn tekemisen ja teettämisen tapoja ovat muun muassa määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet, vuokratyösuhteet, alihankintana tai ostopalvelun tehtävä työ sekä freelancetyö, jossa ostetaan vain työn tuotos.

Kun työtä pilkotaan ja teetetään muussa kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, muuttuu moni asia sekä yksittäisen työntekijän työelämässä ja työyhteisössä että laajemmin yhteiskunnassa. Työyhteisöissä työn teettämisen tapojen muutos suuntaa työtä uudelleen, paisuttaa hallintoa ja muuttaa valtasuhteita.

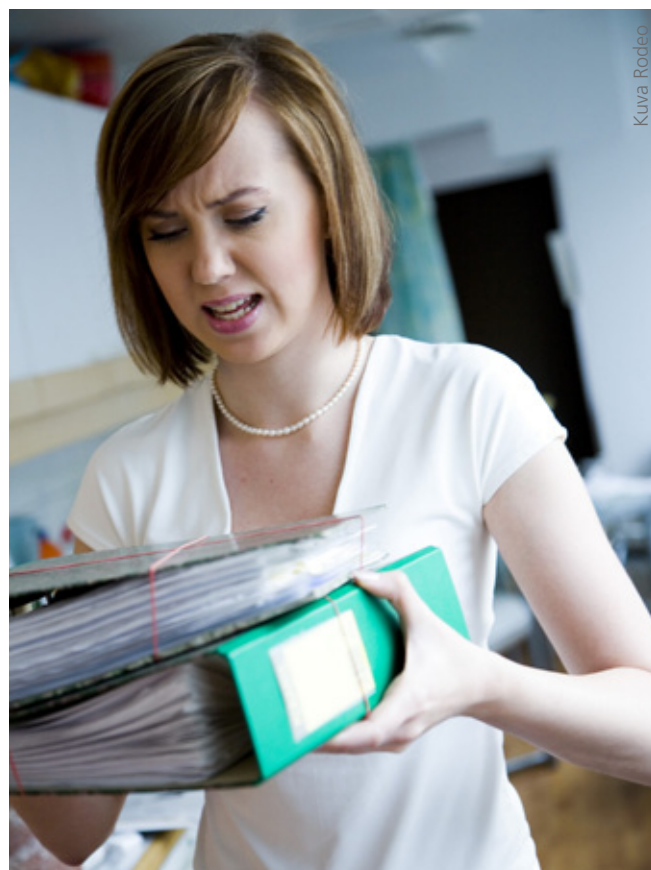
Miten työtä teetetään?

Määräaikaisten työsuhteiden osuus on kuntasektorilla runsaat 20 prosenttia, valtionhallinnossa noin 10 prosenttia ja yksityisellä sektorilla runsaat 10 prosenttia kaikista työsuhteista. Yksityisellä sektorilla määräaikaisten työsuhteiden osuus on suuri opetus-, terveys- ja sosiaalipalveluissa. Erityisesti yliopistoilla työtä teetetään edelleen pätkissä.

Suomessa teetetään eurooppalaisittain runsaasti pätkätyötä, ja määräaikaisuus kohdistuu keskimääräistä enemmän naisiin ja hyvin koulutettuihin. Erityisesti julkisella sektorilla hyvin koulutetut naiset tekevät pätkätöitä, ja usein heidän määräaikaaisuutensa myös ketjuuntuvat. Nämä terveydenhoito-, opetus- ja sosiaalialalla työskentelevät, 35–40-vuotiaat naiset valmistuivat 1990-luvun laman aikana tai heti sen jälkeen. Suomessa korkeasti koulutettujen naisten on erittäin vaikeaa aloittaa pysyvä työura.

Miehetkin tekevät työtä määräaikaissa työsuhteissa, mutta heidän asemansa työyhteisössä on parempi ja määräaikaisuus on heille vähemmän rasittavaa, koska työllistymismahdollisuudet ovat hyvät. Usein määräaikaiset miehet ovat ylempiä toimihenkilöitä, jotka työskentelevät projekteissa tai hoitavat määräaikaista virkaa.

Suomessa myös itsensä työllistäminen on yleistynyt. Esi-merkiksi monet ennen julkisella sektorilla työskennelleet



työllistävät nyt itse itsensä ja tarjoavat palvelujaan julkiselle sektorille yrittäjinä. Vaikka ammatinharjoittajien ja freelance-reiden määrä on kasvanut runsaaseen 30 000 henkilöön, heidän osuutensa kaikista yrittäjistä on vain noin 10 prosenttia.

Vuokratyötä henkilöstöpalveluyrityksen kautta tekevä työelämän erikoisjoukko on toistaiseksi pieni, Suomessa vuokratyötä tekee reilu prosentti työvoimasta. Tästä ryhmästä tekee kiinnostavan se, että vuokratyö yhdessä muiden epätyypillisten työsuhteiden kanssa muodostaa sukupuolvi-kokemuksen. Ilmiö on merkittävä nimenomaan työmarkki-noille vasta tulleille ja nyt tuleville sukupolville. Vuokratyön tekeminen ja teettäminen tuli mahdolliseksi Suomessa 1994, kun **Esko Ahon** hallitus, työministerinä **Ilkka Kanerva**, purki työn kaupallista välittämistä koskevaa säätelystä. Vuokratyöntekijällä ei ole sopimukseen perustuvaa suhdetta suoraan siihen työnantajaan eli käyttäjäyritykseen, jonka tiloissa hän työskentelee. Käyttäjäyrityksen ja vuokratyötä välittävän yrityksen välillä on kauppasopimus, työntekijän ja välittäjäyrityksen välillä työsopimus. →

→ Osa-aikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista on kasvanut viimeisten vuosikymmenten aikana, vuonna 2010 näiden osuus kaikista työsuhteista oli 14 prosenttia. Osa-aikatyö on yleisintä vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Osa-aikatyötä tekevät eniten nuoret ja vanhemmat ikäluokat.

Pätkätyö vaikeuttaa tulevaisuuden suunnittelua

Pätkätyö voi vaikeuttaa elämän perusasioden hallintaa, asunnon hankintaa tai perheen perustamista. Elämää on vaikea suunnitella kuukausien tai päivien mittaisten työsuhteiden mukaan. Useimmiten pätkätyö ei olekaan oma valinta; joskin määräaikaisuus saattaa sopia opiskelijalle, joka haluaa kokeilla eri alojen työpaikkoja rakentamatta pysyvää, turvallista arkea perheelle. Määräaikaisuus kuitenkin heikentää työsuhteen laatua. Palkkakehitys voi olla huonompi ja määräaikaisen mahdollisuus koulutukseen ja oman osaamisen kehittämiseen ovat heikommat.

Lääkieteen lisensiaatti **Marja-Liisa Kinnunen** esitti psykologian alan väitöstudiumuksessaan (Jyväskylän yliopisto 2005), että epävakaa työura ja sen tuoma stressi on terveysriski: stressi voi huonontaa sokeriaineenvaihduntaa, muuttaa veren rasva-arvoja, tuottaa ylipainoa ja nostaa verenpainetta. Stressaantunut keho erittää stressihormoneja, kuten adrenaliinia ja kortisonia, jotka puolestaan vapauttavat maksasta sokeria. Stressin heikentämä sokeriaineenvaihdunta vaikuttaa insuliinitarpeeseen ja saattaa jopa edistää diabeteksen syntyä. Myös riski sairastua masennukseen kasvaa. Muissakin tutkimuksissa on todettu, että työn epävarmuus heikentää koettua terveyttä ja yksilölle työn teettämisen tapojen muuttuminen on terveysriski. Työ ei kuitenkaan saisi pitkälläkään aikavälillä heikentää työntekijän tai ympäristön terveyttä.

Vuokratyö on tekijälleen erityisen epäedullista. **Antti Tanskanen** (2012) tutki väitöskirjassaan vuokratyöntekijöiden suhteellista huono-osaisuutta ja loi väitöstudiumuksessaan kokonaiskuvaa vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Hän totesi, että vuokratyöntekijä jää työterveyshuollon ja tulospalkkajärjestelmien ulkopuolelle eikä pääse työnantajan kustantamiin koulutuksiin. Lisäksi vuokratyöntekijällä ei ole irtisanomisaikaa eikä vuosilomaa. Vuokratyössä on heikot etenemismahdollisuudet, pienempi palkka ja voimakas pelko työpaikan menettämisestä piinaa. Tanskanen summaa, että vuokratyö heikentää tekijänsä elämänlaatua.

Osaamisen kehittäminen muuttuu

Työn teettämisen muutos muuttaa myös osaamisvaatimuksia: yksinyrittäjältä voidaan vaatia esimerkiksi tekijänoikeuksien tuntemusta ja verkostoitumisen taitoja substanssiosaamisen ylläpidon ohella. Tuntiopettajan tai muuta tuntityötä tekevän on opittava hallitsemaan sitoutumistaan sekä sitä, mitä tunteita hän voi työpaikallaan näyttää ja kenelle. Määräaikaisessa työssä on opittava arvioimaan ja suunnittelemaan työn mitoitus varsinkin tarkasti, freelancetyössä pitää osata hinnoitella työnsä. Myös mahdollisuudet yhteisölliseen osaamisen reflektointiin ja osaamisen syventämiseen saatta-

vat joko kadota tai muuttua, kun työ siirretään pois työyhteisöstä. Lisäksi työn teettämisen muutos muuttaa sitä, kenellä on valta päättää osaamisen kehittämisestä ja mahdollisuus vaatia sitä. Vaikutusta on myös vastuusuhteisiin.

Alati muuttuvissa projektikäytännöissä tarvitaan myös uudenlaista hallinnon osaamista. Eri rahoittajilla on erilaisia käytäntöjä ja erilaisia vaatimuksia, jotka oppii niitä tekemällä. Tällaista osaamista on vaikea kerryttää työyhteisöön, etenkin jos työntekijät ovat työsuhteessa vain projektin ajan. Miksi työntekijä silloin siirtäisi osaamistaan eteenpäin, hänhän menettäisi kilpailuedun? Projektityössä työntekijän pätevytyminen tarkoittaa osaamisen lisäksi taitoa kilpailla toisten kanssa tietyssä organisaatiossa.

Samalla hänestä tulee riippuvainen työnantajastaan ja hän yrittää tehdä työnantajasta riippuvaisen hänestä. Työilmapiiri tosin heikkenee, kun työtovereiden kanssa kilpailaan ja tietoa pihtaillaan. Samasta syystä projekteissa tieto tai osaaminen ei kerry työnantajan tietovarantoon, vaan parhaimmillaan projektiryhmän ja huonoimmillaan vain työntekijän varastoon. Työnantajien kannattaisikin miettiä, miten käy pitkäjänteisen osaamisen kehittämisen ja miten työn tuottavuus muuttuu? On myös kyseenalaista, syntyykö tällä tavalla poliitikkojen hyvinvointiyhteiskunnan pelastajaksi huutamaa huipputiedettä.

Hallinto paisuu

Kun työtä teetetään projekteissa tai muuten suoraan työnantajan valvonnan ulottumattomissa, myös työhön liittyvä hallinnon määrää kasvaa. Joskus myös hallinnon valta on suurempi kuin projekteissa työtään tekevien, ja heidän on muokattava toimintaansa hallinnon määräysten mukaisesti.

Yritin selvittää kuinka paljon hallintoon kuluva prosenttiosuus on kasvanut muutamassa oppilaitoksessa, mutta tämän selvittäminen olisi vaatinut työntekijän palkkaamista muutamaksi kuukaudeksi eräässä suurehkoissa yliopistossa. Toisessa yliopistossa arvioitiin, että määräaikaistuuksiin liittyvä lisätyö vaatii noin yhden työntekijän sataa määräaikaista työntekijää kohti. Kyseisessä yliopistossa tämä tarkoittaisi noin kymmentä henkilötyövuotta. Aivan ilmaista tämä ei ole.

Ei vain määräaikaisten itsensä ongelma

Määräaikaisten työsuhteiden avulla myös voidaan heikentää kaikkien työntekijöiden työehtoja muun muassa kiristämällä työntekijälle asetettuja vaatimuksia siitä, mitä hänen työpäivän aikana tulee saada aikaiseksi.

Anu Järvensivu ja Tuomo Alasoini (2012) pitävät työn keskeisimpänä muutoksena sitä, että työtä tehdään entistä yksilöllisemmin ajan, paikan ja yhteisön suhteen. Tällöin työntekijän pitää luoda omista osaamisistaan yksilöllinen yhdistelmä, osattava verkostoitua itselleen merkittäviin osaamisoyhteisöihin sekä osattava tehdä yksilöllisiä sopimuksia työstään ja sen korvauksista. Lisäksi on hallittava digitaalinen vuorovaikutus ja kyettävä tarkastelemaan yhteisöjään ja itseään kriittisesti reflektoiden. Kannustaako →

—> henkilökohtainen palkitseminen ja esimerkiksi yliopistojen uusi palkkausjärjestelmä kriittiseen reflektointiin ja osaamisen jakamiseen?

Myös työilmapiiri voi muuttua määräaikaisten työsuhteiden yleistessä. Voi tuntua epäoikeudenmukaiselta, kun osa voi suunnitella työaikaansa pitkälle eteenpäin ja osalle kuukausi on pitkä tulevaisuuskäymä työssä. Epäoikeudenmukaisuuden kokemus taas heikentää kaikkien työhyvinvointia ja vaikuttaa voimakkaasti työilmapiiriin ja sitä kautta myös tuottavuuteen. On myös pohdittava, miten esimerkiksi ristiriitoja ratkotaan, jos yhteisöt tai työntekijät vaihtuvat koko ajan. Toisaalta jatkuva uusien perehdyttäminen voi osaltaan synnyttää ristiriitoja työyhteisöissä.

Mitä voisi tehdä?

Ammattiliitot auttavat työntekijöitä muun muassa määräaikaisten laillisuuden valvonnassa. Lisäksi ne tarjoavat tukea ja mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja ammattiliitosten verkostojen luomiseen. Ammattiliitot voivat rakentaa alumni- tai mentoriverkostoja, luoda sähköisiä mentorointivälineitä ja oman osaamisen johtamisen välineitä. Kerro ammattiliitollesi, mitä sinä kaipaat.

■ Sikke Leinikki

Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman Unelmia uudesta työstä -hankkeen projektipäällikkö TJS Opintokeskuksessa.

Lisätietoja hankkeesta:

www.tjs.opintokeskus.fi/hankkeet

Lähteet

- Järvensivu A. ja Alasoini T. (2012) Mitä työelämän muutoksen tulevaisuusautunut tutkimus voisi olla. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Kinnunen, M-L. (2005). Allostatic load in relation psychosocial stressors and health. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, 275.
- Tanskanen A. (2012) HUONO-OSAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Akaateeminen väitöskirja. Helsingin Yliopisto. Helsinki.

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:

Agronomiliitto

Mari Raininko, asiamies
Puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Kari Eskola, työmarkkinalakimies
puh. 0201 235 341 tai 040 700 7800
kari.eskola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Anna Hellén, asiamies
puh. (09) 2511 1669, 041 433 1671
anna.hellen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi

Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja
puh. (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

Antti Leino, asiamies
puh. 040 715 6223
antti.leino@sefe.fi
www.sefe.fi

Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja
puh. (09) 8561 0346, 050-3402725
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

Riitta Saikkonen-Heinonen, pääsihteeri
puh. (09) 6122 9177, 040 579 1513
riitta.saikkonen@psyli.fi
www.psyli.fi

Tradenomiliitto TRAL ry

Katariina Tirri-Nuotto, työsuhdelakimies
puh. 020 155 8810
katariina.tirri-nuotto@tral.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Arja Laine, asiamies
puh. 010 231 0355
arja.laine@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Tekniikan Akateemiset TEK

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

Uusi Insinööriliitto UIL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 0201 801 843
juha.sarkka@uil.fi
www.uil.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 622 68510, 0400 488 516
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi