



JUKOn kuulumisia

Syksyn neuvotteluratkaisuun liittyen sovittiin useiden asioiden jatkoselvittely toteutettavaksi työryhmissä. Tällä hetkellä aktiivisesti työskentelevät palkkausjärjestelmätyöryhmä, paikallista sopimusta käsittelevä työryhmä, yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoimintaryhmä ja harjoittelukoulujen palkkaus- ja työaikaryhmä.

Toimeksiantonsa mukaisesti palkkausjärjestelmätyöryhmässä tarkastellaan ja arvioidaan palkkausjärjestelmän toimivuutta. Tarkoituksen on selvittää esimerkiksi sitä, miten arviointimenettelyt ja prosessit toimivat niin tehtävän vaativuuden arvioinnissa kuin henkilökohtaisen palkanosan määräytymisessä. Ryhmässä tarkastellaan mahdollisuuksia kehittää henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia sekä arvioidaan vaativuuskartan ja -kehikon toimivuutta erityisesti niissä olevia pullonkauloja. Palkkausjärjestelmätyöryhmän alaisuudessa toimivat alatyöryhmät kummallekin palkkausjärjestelmälle. Palkkausjärjestelmätyöryhmän on tarkoitus saada työnsä valmiiksi 13.6.2014 mennessä ja mahdolliset muutokset tulisivat 1.1.2015 lukien. Tällä hetkellä ei kuitenkaan vielä voida arvioida sitä, minkä tyyppisiä mahdollisia muutoksia sopimukseen tehtäisiin.

Paikallista sopimista käsittelevä työryhmä työskentelee myös aktiivisesti. Toimeksiantonsa mukaisesti se selvittää ja tarkastelee ylipäätään sitä, mistä ja millä edellytyksin paikallisesti voitaisiin sopia. Yhtenä keskeisenä tarkastelun kohteena ovat henkilöstön edustajien toimintaedellytykset erityisesti paikalliseen sopimiseen liittyen. Työryhmä järjestää 26.3.2014 seminaarin yliopistojen työnantajaedustajille ja yliopistojen pääluottamusmiehille paikallisesti sopimisesta. Seminaarin tarkoitus on tarkastella avoimesti ja kentän näkökulmasta paikalliseen sopimiseen liittyvistä asioista, kuten edellytyksistä ja valmiuksista paikalliseen sopimiseen. Työ-

Sisältö

- 1 JUKOn kuulumisia
- 2 Työttömyysturvaan merkittäviä uudistuksia
- 3 Koulutus kehittää ammatillista osaamista
- 4 Vuosilomamuutokset voimaan huhtikuun alusta
- 5 Yliopistot kaipaavat selkeitä käytäntöjä matka-ajan korvaamiseen
- 6 Opintopsykologin ohjauksessa
- 7 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

ryhmä laatii pitkälti seminaarin pohjalta johtopäätöksiä siitä, miten paikalliseen sopimiseen jatkossa tulisi suhtautua. Työryhmän määräaika on 30.4.2014.

Harjoittelukoulujen palkkaus- ja työaikaryhmässä tarkastellaan mahdollisuuksia uudistaa työaikajärjestelmää sekä selvitetään mahdollisuuksia yksinkertaistaa ja uudistaa palkkausjärjestelmää. Ryhmän määräaika on 30.4.2014.

Yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoimintaryhmä jatkaa ansiokasta toimintaansa järjestämällä yliopistojen pyynnöstä koulutusta esimerkiksi henkisestä työsuojelusta. Ryhmä selvittää ja tarkastelee yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan toimivuutta. Ryhmällä ei ole erityistä määräaika.

Allekirjoittamispyötkirjoissa sovittu työaikaryhmä aloittaa toimintansa kesälomien jälkeen. Ryhmän määräaika on 31.5.2015. Ryhmä selvittää ja tarkastelee erilaisia joustavan työaikajärjestelyjen käyttämistä muun henkilöstön osalta ja selvittää kokonaistyöaikajärjestelmän vaikutuksia.

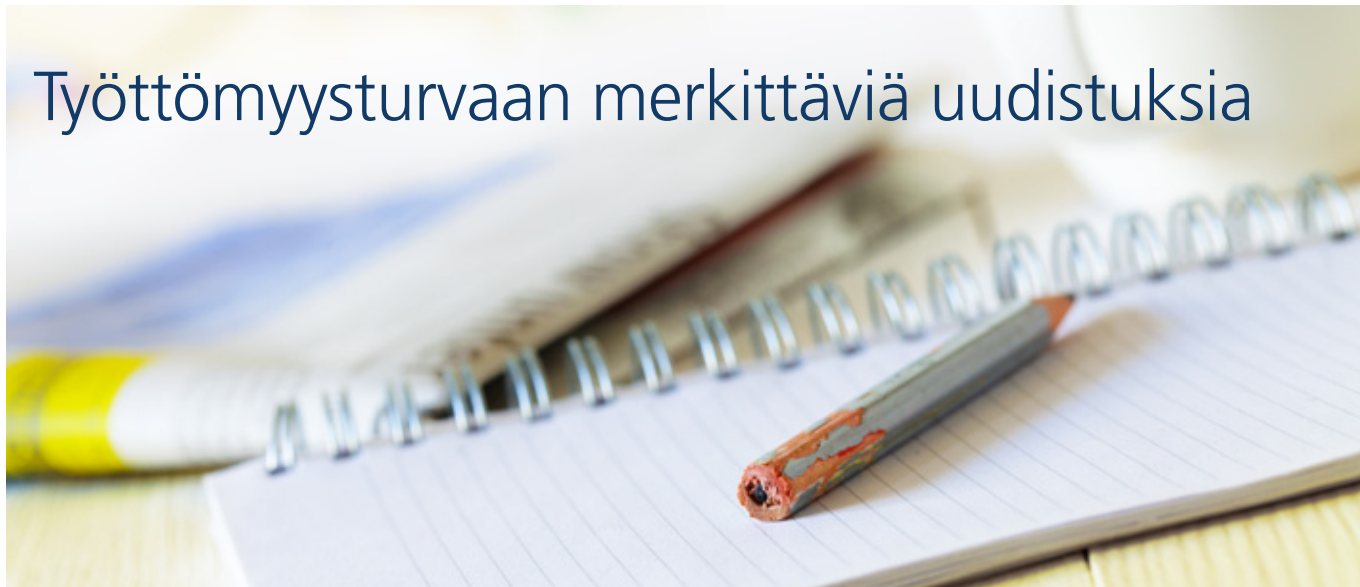
Kaikkien työryhmien osalta on huomattava, että pelkät tekstimuutoksetkin sopimuksessa edellyttävät molempien osapuolten hyväksyntää. On myös huomattava, että sopimuskauden varallisuus on jo sidottu työllisyys- ja kasvuso- pimuksen mukaisiin palkankorotuksiin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ns. maksavia muutoksia sopimuksiin ei käytännössä tehdä sopimuskaudella. Työryhmätyöskentely ei kuitenkaan ole edellä mainituista rajoitteista huolimatta turhaa. Työryhmien työn tulokset voivat olla hyödynnettävissä seuraavilla sopimuskierröksillä, kun käytössä on sopimusvarallisuutta.

■ Vesa Laine

Neuvottelupäällikkö

JUKO, yliopistosektori

Työttömyysturvaan merkittäviä uudistuksia



Työttömyysturvaa koskeva lainsäädäntö uudistui monilta osin vuoden 2014 alkaessa. Työttömäksi, lomautetuksi tai osa-aikaistetuksi joutuneen akavalaisen ammattiliiton jäsenen osalta peruspelissäännöt ovat joka tapauksessa edelleen samat. Olennaista on ilmoittautua paikalliseen työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto) työnhakijaksi mielellään heti työttömyyden/lomautuksen/osa-aikaisuuden alkaessa. Nykyisin ilmoittautuminen tapahtuu pääsääntöisesti sähköisen asiointin kautta, josta saa lisätietoa työvoimahallinnon nettisivuilta (www.te-palvelut.fi).

Ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa haetaan omasta työttömyyskassasta (esim. Opettajien työttömyyskassa, IAET-kassa tai Erityiskoulutettujen työttömyyskassa Erko). Hakemuksen voi tehdä joko netin välityksellä tai postitse. Päivärahaa tulee hakea viimeistään kolmen (3) kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta haluaa päivärahaa maksettavan. Yli 3 kuukautta vanhat hakemukset hylätään myöhästyneinä. Päivärahaa maksetaan enintään viideltä (5) päivältä kalenteriviikossa.

Kaikista päivärahaoikeuteen vaikuttavista, työttömyyden aikana tapahtuvista muutoksista (mm. työssäolo, ansaitut palkat, yritystoiminta, erilaiset palkkiot, opiskelu, sairausloma ja perheellesi maksetut sosiaalietuudet) tulee ilmoittaa päiväraihakemuksella työttömyyskassaan. Muutoksista tulee tarvittaessa ilmoittaa myös TE-toimistoon (mm. jos on kyse työllistymisestä, yritystoiminnasta, opiskelusta tai sairauslomasta).

Seuraavaksi käydään tiivistetysti läpi olennaisimmat työttömyysturvaan vuoden 2014 alussa tulleet muutokset.

Työssäoloehto muuttuu

Palkansaajan ansiopäivärahan maksaminen edellyttää, että henkilö on ollut työttömyyskassan jäsen ja työskennellyt ennen työttömyyden alkamista määrätyn ajan (=jäsenyys- ja työssäoloehto). Kyseinen ehto lyheni vuoden alussa 34 kalenteriviikosta 26 kalenteriviikkoon. Tämä tarkoittaa, että kassan jäsenelle voidaan maksaa ansiopäivärahaa aikaisin-

taan 26 viikon jäsenyyden ja työskentelyn jälkeen. Lyhyempi 26 viikon jäsenyys- ja työssäoloehto koskee niitä henkilöitä, jotka ovat työskennelleet 29.12.2013 jälkeen vähintään yhden työssäoloehdon täyttävän työviikon (työtä vähintään 18 tuntia viikossa) ajan.

Ostavastuu aika lyhenee

Työttömyyden alkaessa asetetaan omavastuu aika, jonka ajalta ei makseta etuutta. Omavastuu aika asetetaan myös silloin, kun 26 viikon työssäoloehto täyttyy uudelleen esimerkiksi osa-aikatyön, lomautusjaksojen välisen työn tai määräaikaisen työsuhteen perusteella. Omavastuu aika lyhenee vuodenvaihteessa seitsemästä arkipäivästä (ma-pe) viiteen arkipäivään. Tämän lisäksi omavastuu aika asetetaan vuodenvaihteen jälkeen enintään kerran vuodessa.

Päivärahan suuruus määritetään enintään kerran vuodessa

Ansiopäivärahan määrä lasketaan työttömyyttä edeltäneiden ansioiden perusteella työttömyyden alkaessa. Ansiopäivärahan määrä lasketaan myös silloin, kun 26 viikon työssäoloehto täyttyy uudelleen esimerkiksi osa-aikatyön, lomautusjaksojen välisen työn tai määräaikaisen työsuhteen perusteella. Ansiopäivärahan määrä lasketaan vuodenvaihteen jälkeen enintään kerran vuodessa.

Muutoksia päiväraha kauden kestoon

Ansiopäiväraha koostuu peruspäivärahan suuruudesta perusosasta ja ansioihin perustuvasta ansio-osasta. Ansio-osan 500 päivän enimmäismaksuajasta vähennetään jatkossa 100 päivää, jos henkilöllä on alle kolmen vuoden työhistoria. Enimmäismaksuajasta vähennetään 100 päivää myös silloin, jos henkilö kieltäytyy ensimmäisen 250 ➔

→ työttömyyspäivärahapäivän aikana työllistymistä edistävästä palvelusta tai keskeyttää kyseisen palvelun. Silloin kun ansio-osan enimmäismaksuaikaa on lyhennetty, työttömyyskassa maksaa ansiopäivärahan peruspäivärahan suuruisena (vuonna 2014 32,66 euroa / päivä) viimeisen 100 tai 200 päivän ajalta. Muutos koskee niitä henkilöitä, joiden päivärahan maksamisen enimmäismaksuaika alkaa lakimuutoksen jälkeen.

Työtuloille 300 euron suojaosa

Ansiopäiväraha maksetaan soviteltuna, jos henkilö on työllistynyt osittain. Tämä tarkoittaa, että täydestä ansiopäivärahasta vähennetään puolet ansaitusta työtulosta. Vuodenvaihteen jälkeen alle 300 euron kuukausittaiset työtulot eivät vaikuta ansiopäivärahan määrään. 300 euron ylittävät tulot sovitellaan. Päivärahan ja työtulon yhteissumma ei kuitenkaan voi olla suurempi, kuin se palkka, jonka perusteella päiväraha on määritelty. Tästä syystä myös alle 300 euron työtulo voi joissain tilanteissa vaikuttaa päivärahan määrään.

Korotusosiin muutoksia

Ansiopäiväraha voidaan maksaa korkeammalla tasolla, jos henkilölle on kertynyt riittävä työhistoria tai jos hän osallistuu työllistymistä edistävään palveluun. Lakimuutoksen myötä työllistymistä edistävien palvelujen ajalta maksettava muutosturvan ansio-osa poistuu ja korotetun ansio-osan taso

nostetaan muutosturvan ansio-osan tasolle. Palvelujen ajalta maksetaan korotettua ansio-osaa enintään 200 päivän ajalta. 20 vuoden työhistorian perusteella maksetaan korotettua ansio-osaa enintään 90 päivän ajan aikaisemman 100 päivän sijasta. Kolmen vuoden työhistorian perusteella ei enää makseta korotettua ansio-osaa 20 päivän ajalta.

Lisäpäiväoikeuden ikäraja nousee

Ikääntyville pitkäaikatyöttömille voidaan maksaa ansiopäiväraha 500 päivän enimmäisajan jälkeen lisäpäivinä sen kalenterikuukauden loppuun, jona henkilö täyttää 65 vuotta (kansankielellä niin sanottu työttömyysputki). Lisäpäiväoikeuden ikäraja on jatkossa 61 vuotta niiden henkilöiden kohdalla, jotka ovat syntyneet vuonna 1957 tai sen jälkeen. Vuosina 1950–1954 syntyneillä ikäraja on edelleen 59 vuotta ja vuosina 1955–1956 syntyneillä 60 vuotta. Ansiopäivärahan maksaminen lisäpäiviltä edellyttää, että henkilö on työskennellyt vähintään viisi vuotta viimeisen 20 vuoden aikana.

Tarkempia tietoja muutoksista löytyy oman työttömyyskassan tai Työttömyyskassojen yhteistyöjärjestön (www.tyj.fi) kotisivuilta. TYJ:n sivuilta löytyy muun muassa päivärahalaskuri, josta voi tarkistaa oman ansiosidonnaisen päivärahan arvioitun suuruuden.

■ Petri Toivainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulututut

Koulutus kehittää ammatillista osaamista

Työntekijöiden mahdollisuudet päivittää ammattitaitoaan ja kehittää osaamistaan parantuivat tammikuun alusta alkaen, jolloin laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) ja laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013) tulivat voimaan. Niin sanotun kolmen päivän koulutusoikeudesta sovittiin jo syksyllä 2011 raamisopimuksen osana, mutta sen käytännön toteutuksesta oli pitkään erimielisyyttä. Osaamisen kehittämisen toimintamallista lakimuutoksin sovittiin lopulta viime syksynä.

Ammatillisen osaamisen kehittämiseen tähtäävän koulutuksen tulee olla suunnitelmallista ja perustua työpaikalla laadittuun koulutussuunnitelmaan. Yliopistoissa tämä suunnitelma on osa YT-lain (334/2007) mukaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. YT-lain mukaan yliopistojen on laadittava tämä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuosittain ja se on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Koulutuksen korvaamista koskevan lain tavoitteena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta.

Taloudellisen tuen saamisen yhtenä edellytyksenä on edellä mainitun koulutussuunnitelman laatiminen. Muita edellytyksiä on esimerkiksi se, että työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa. Yliopistot saavat korvauksen koulutuksesta työttömyysvakuutusrahastolta.

Laissa ei määritellä tarkasti koulutuksen sisältöä. Sen sijaan siinä todetaan, että kyseessä on koulutus, joka on "tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita". Käytännössä koulutus voi olla esimerkiksi erilaista lisä- ja täydennyskoulutusta. Se voi olla myös lyhytkestoista, kuten seminaareja, konferensseja ja muita lyhyitä koulutustilaisuuksia. Tavanomaista perehdytystä ja työhön opastusta ei tule pitää koulutuksena.

■ Riitta Saikkonen-Heinonen

Pääsihteeri

Suomen Psykologiliitto

Vuosilomamuutokset voimaan huhtikuun alusta



Vuosilomalakiin tulleet muutokset koskevat viikko- tai kuukausipalkkaan perustuvan vuosilomapalkan laskentaa, lomakorvausta työsuhteen päättyessä, sekä työkyvyttömyyttä vuosiloman alkaessa ja aikana. Muutokset perustuvat Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön.

Sairastuminen siirtää vuosilomaa jo ensimmäisestä sairauspäivästä lukien

Syksyllä käytyjen työllisyys- ja kasvusopimukseen liittyvien työehtosopimusneuvotteluiden yhteydessä neuvoteltiin myös vuosilomalain muutosten vaikutuksesta yliopistojen työehtosopimukseen.

Uusi työehtosopimuskausi alkaa 1.4.2014. Merkittävä muutos liittyy sairastumiseen liittyvän karenssin poistumiseen. Työntekijällä on oikeus siirtää huhtikuun alusta lukien työkyvyttömyyden johdosta sekä lakisääteisiä vuosilomapäiviä, että tätä pidempiä työehtosopimukseen perustuvia lomapäiviä jo heti ensimmäisestä sairauspäivästä lukien riippumatta siitä sairastuuko ennen aiottua lomaa vai loman aikana. Työntekijän on loman siirtoa pyytäessään esitettävä lääkärintodistus tai muu työnantajan määrittelemä luotettava selvitys.

Työajan muutosten vaikutus lomapalkkaan ja lomakorvaukseen

Toinen muutos liittyy niihin tilanteisiin, joissa työntekijä siirtyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin. Jos

työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana ja muutos kestää vähintään kuukauden tai yhdessä tai useammassa osassa 30 kalenteripäivää, työntekijän vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus lasketaan prosenttiperusteisesti. Käytettävät prosentit on määritelty sopimuksen vuosilomataulukoiden mukaisesti. Jos työaika- ja palkkausmuutos tapahtuu vasta lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka määräytyy lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaan.

Vuosilomamääräykset eivät koske kokonaistyöajassa työskenteleviä

Yliopistojen työehtosopimuksen mukaisesti opetus- ja tutkimushenkilöstö työskentelevät vuosittaisessa 1600 tunnin kokonaistyöajassa. Heidän osaltaan työehtosopimuksen mukaiset vuosilomaa koskevat määräykset eivät tule sovellettaviksi muuten kuin lomarahaa koskevien määräysten osalta. Myös kokonaistyöajassa työskentelevän osalta on kuitenkin muistettava se, että työnantajan tulee huomioida työsuunnitelmassa sellaiset pidempiaikaiset poissaolot, jolla voi olla olennaista merkitystä työsuunnitelman sisältöön. Eli esimerkiksi sairauspoissaolotilanteessa kokonaistyöajassa työskentelevän tulee keskustella esimiehen kanssa mahdollisesta työsuunnitelman muuttamisesta.

■ Anna Hellén

Asiamies

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL



Yliopistot kaipaavat selkeitä käytäntöjä matka-ajan korvaamiseen

Yliopistot kaipaavat selkeitä käytäntöjä matka-ajan korvaamiseen

Yliopistoissa kiinteästä sijainnista johtuen on itsestään selvää, etteivät työntekijät joudu juurikaan matkustamaan työajallaan. Ongelma piilee juuri siinä, ettei monissa yliopistoissa ole käytännön prosesseja sen varalta, että työ joissain tilanteissa vaatisi matkustamista. Joissain yliopistoissa esimerkiksi erillislaitosten työntekijät ovat tilanteessa, jossa työ vaatii usein matkustamista pääkallopaikan ja erillislaitoksen välillä.

Työmatkalla tarkoitetaan matkaa, jonka palkansaaja tekee tilapäisesti työhön kuuluvien tehtävien suorittamiseksi erityiselle työtekemispaikalle varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Kodin ja varsinaisen työpaikan välinen matka ei ole työmatka. Toisaalta aivan varmasti suurin osa meistä katsoo työpuhelimestaan sähköpostit läpi jo matkalla töihin esimerkiksi junassa tai bussissa.

Vaikka matka-aikaa ei sellaisenaan millään sektorilla korvata työaikalain perusteella, matka-ajasta voidaan sopia eri alojen työehtosopimuksissa tai työpaikkakohtaisissa sopi-

muksissa. Eri aloilla ja yrityksissä ja jopa saman yrityksen eri osastojen välillä käytännöt vaihtelevat. Monilla yksityisen sektorin aloilla ylemmillä toimihenkilöillä matka-aika korvataan 1:1 suhteessa. Olisi hyvä jos asiaa pohdittaisiin myös yliopistoissa. Yliopistoissa myös monilla kokonaistyöajan piirissä olevilla on ilmennyt epäselvyyttä siinä, miten matkustaminen esimerkiksi tutkimustyöhön liittyen lasketaan työaikana. Tilanteen pitäisi olla vähintään se, että jokaisesta päivästä, johon liittyy matkustusta, tulisi saada täyden työpäivän tunnit.

Matka-aika ei ole vain korvauskysymys, vaan myös palkautumiskysymys. Työpaikoilla on hyvä sopia matka-ajan korvaamisen lisäksi muista työhyvinvoinnin kehittämisen käytännöistä matkatöissä. Olisi ensiarvoisen tärkeää, että myös yliopistoissa nykyaikaisen teknologian mahdollistamat erilaiset työ tekemisen muodot otettaisiin käyttöön. Joustaminen molemmin puolin on pitkällä tähtäimellä kaikkien etu.

Antti Leino

Asiamies – työmarkkina- ja yhteiskuntapolitiikka
Suomen Ekonomiliitto SEFE ry



Opintopsykologin ohjauksessa

Katri Ruth auttaa opiskelijoita valmistumaan ja siirtymään työelämään.

Ensimmäiset opintopsykologit aloittivat työnsä Helsingin yliopistossa 1990-luvun lopussa, ja opintopsykologi-nimike otettiin käyttöön vuosituhaten vaihteessa. Nykyisin opintopsykologeja on yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa reilut 30. Ruth kuvailee työnsä kulkevan korkeakouluohjauksen ja mielenterveyshuollon rajapinnoilla. Hän tukee opiskelijoiden oppimista ja valmistumista esimerkiksi opiskelutaitoja ja stressinhallintaa vahvistamalla.

Opintopsykologit ovat laillistettuja psykologeja. He ovat perehtyneet oppimisen, ohjauksen ja neuvonnan psykologiaan työn kautta tai kouluttautumalla esimerkiksi soveltuviin terapia- ja ohjausmenetelmiin. Osa opintopsykologeista tekee tieteellistä tutkimustyötä alalta. Ruthilla on myös opettajan pedagoginen koulutus. ”Olen erikoistumassa työ- ja organisaatiopsykologiaan ja valmistumassa työnohjaajaksi. Opiskelu on opiskelijan työtä, ja sujuvan opiskelun tukemiseksi on tarpeen kehittää myös opetus- ja ohjauskäytäntöjä. Siksi koen työpsykologisen lähestymistavan sopivan moneen tilanteeseen työssäni.”

Ongelmat ratkeavat syntysijoillaan

”Sujuvan opiskelun tukemiseksi ja pitkittyneiden ongelmien ehkäisemiseksi kannattaa satsata siihen, että opiskelupulmia ratkotaan siellä, missä ne syntyvätkin, eli opiskeluympäristössä”, Ruth painottaa.

Opintopsykologin ohjaus mahdollistaa sen, ettei reaktioita normaaleihin opiskelun vastoinkäymisiin tarvitse medikaloida ja siirtää terveydenhoidon tuettavaksi.

”Yliopistossa helposti unohdetaan, että oppiminen ei ole pelkästään rationaalista toimintaa ja suorittamista, vaan tunnekokemukset ja tunteiden säätely ovat erittäin tärkeä osa mielekästä opiskelua.”

Opiskeluja hidastavat tai siitä syrjäyttävät tekijät ovat usein yksilöllisiä ja voivat kummuta niin elämäntilanteen haasteista kuin opiskeluympäristön ristiriidoistakin. Psykologin

ammattitaito opiskelijan tukena on hyödyksi esimerkiksi silloin, kun käsitellään opiskelua jarruttavia ja edistäviä ajattelu- ja toimintatapoja, autetaan opiskelijaa suhteuttamaan opiskelutavoitteitaan muuttuneeseen toimintakykyyn ja terveydentilaan tai tuetaan oppimisvaikeuksien kanssa opiskelua.

Opiskelijan ohjausprosessi on tyypillisesti 1–6 käyntikerää. Ohjaukseen sisältyy myös ohjausprosessin arviointia ja palautetta keskustellen. ”Jo muutamalla ohjauskäynnillä opiskelijaa voidaan auttaa hahmottamaan tilannettaan ja löytämään keinoja päästä eteenpäin opintopolun karikoissa. Toisinaan on tarpeen pitempikestoinen tuki. Opintopsykologin ja YTHS:n välisellä yhteistyöllä on nopeutettu monen opiskelijan asianmukaisen hoidon järjestymistä”, Ruth mainitsee.

Yhteistyötä opiskelijan parhaaksi

Keskeinen osa opintopsykologin työtä on olla mukana kehittämässä opetus- ja ohjauskäytäntöjä niin opiskelun arjessa kuin organisaatiossa. ”Meillä on hyviä kokemuksia opetuksen kehittämisprojekteista, joita on toteutettu opintopsykologin ja opettajien yhteistyönä”, Ruth kertoo. Opintopsykologit myös kouluttavat opetus- ja ohjaushenkilökuntaa oman osaamisalueensa teemoista ja antavat konsultaatitukea erilaisissa haasteellisissa tilanteissa. Lisäksi monet opintopsykologit ovat mukana opiskelijoiden hyvinvointia kehittämissä työryhmissä ja yliopistojen omissa kriisitoimintasuunnittelevissa ryhmissä.

Ruth kertoo esimerkkejä moniammatillisen yhteistyön hyödyistä. ”Yhteistyössä opimme toisiltamme. Verkostoyhteistyö on tarpeen esimerkiksi, kun suunnitellaan opiskelijan tarvitsemia erityisjärjestelyjä tai mietitään opiskelun tarkoitusta kuntoutumisen näkökulmasta”, Ruth toteaa.

Hänen mukaansa haasteelliset vuorovaikutustilanteet opiskelijoiden kanssa kuormittavat myös opetus- ja ohjaushenkilökuntaa entistä enemmän. Tällaisten tilanteiden ratkominen yhdessä opintopsykologin kanssa tukee henkilökunnan työhyvinvointia. ➡

→ Työ maksaa itsensä takaisin

Suurimmissa yliopistoissa on useita opintopsykologeja, jol-
loin yhden opintopsykologin on mahdollista erikoistua tiet-
tyjen tiedekuntien tarpeisiin, räätälöidä toimintaa ja päivittää
osaamistaan täsmennetymin.

”Tyypillisin tilanne on silti kuten meillä: olen ainoa opin-
topsykologi yliopistossamme. Silloin työresurssi ei riitä kaik-
keen, missä psykologin osaamista voisi käyttää, eikä ohjauk-
seen hakeutuville ole aina mahdollista tarjota aikaa”, Ruth
harmittelee.

Opintojen ohjauksen kehittäminen, opintojen nopeut-
taminen ja syrjäytymisen ehkäisy ovat yhteiskunnallisessa

keskustelussa esillä päivittäin. Opintopsykologeille on löy-
tynyt paikka ja keinot tukea sujuvaa opiskelua niin yksilön
kuin yhteisön näkökulmasta.

”Opintopsykologin työ on yliopistolle investointi, joka
maksaa itsensä takaisin sekä yliopiston tuloksena että yhteis-
kunnallisesti hyvinvoinnin edistämisenä”, Ruth vakuuttaa.

Jutun kohteena oleva henkilö eli Katri Ruht työskentelee
Itä-Suomen yliopistossa.

■ Helena Hyyppä

Tiedottaja

Suomen Psykologiliitto

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

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



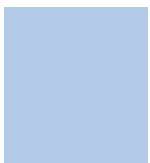
Akavan Erityisalat

Sonja Mikkola, asiamies
puh. 020 1235 368, 040 662 0601
sonja.mikkola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Anna Hellen, 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

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528
kirsi.venalainen@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, työsuhtelakimies
puh. 020 155 8810
katariina.tirri-nuotto@tral.fi
www.tral.fi



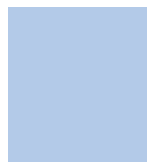
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

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



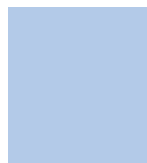
Tekniikan akateemiset TEK

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. 020 1801 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