



Yhteistoimintamenettelyt yliopistoissa – ketkä neuvottelevat ja mistä?

Yt-menettelyt ovat rantautuneet yliopistomaailmaan. Henkilöstön edustajien tärkeimpänä tehtävänä neuvotteluissa on minimoida henkilöstövaikutukset, kuten irtisanomiset.

Viime vuonna irtisanomisiin, lomauttamisiin tai osa-aikaistamisiin johtaneita yhteistoimintamenettelyitä käytiin Aalto yliopistossa, Tampereen teknillisellä yliopistolla, Lappeenrannan teknillisellä yliopistolla, Itä-Suomen yliopistossa (Mekrijärvi) sekä Åbo akademissa. Tänä vuonna käynnissä tai päättymässä ovat yt-menettelyt Oulun ja Itä-Suomen yliopistossa sekä Tampereen teknillisellä yliopistolla.

Yliopistot perustelevat yt-menettelyitä taloudellisilla perusteilla ja toiminnan uudelleenjärjestelyillä. Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ei hyväksy taloudellisin perustein käytäviä yhteistoimintamenettelyitä ainakaan silloin, mikäli yliopiston tase on vahva ja sen tulos ylijäämäinen. JUKO ei myöskään hyväksy sitä, että taloudellista perustetta arvioidaan yliopistoa pienemmän, esimerkiksi yksittäisen laitoksen tasolla. Tällöin esimerkiksi jo budjetointivaiheessa yliopiston sisäiset rahanjakomallit voivat vääristää pienehkön yksikön taloudellista tilannetta. Vaarana on myös se, että taloudellisia perusteita kohdennetaan osin jopa tarkoitushakuisesti erityisen pieneen organisaatioyksiköihin.

Toiminnan uudelleenjärjestelyt voivat olla tarpeellisia ja joskus jopa välttämättömiä, jotta yliopisto voi toteuttaa tuloksellista ja vaikuttavaa toimintaa. Rakenteellinen kehittäminen ja esimerkiksi koulutusohjelmien muokkaaminen edellyttävät huolellista ja riittävän pitkäaikaista suunnitteleamista. Jotta rakenteellinen kehittäminen voi onnistua, työntekijät on otettava mukaan aidosti suunnittelemaan ja miettimään asioita omien alojensa parhaina asiantuntijoina. Valitettavasti vallalla näyttää kuitenkin olevan ajatus siitä, että kuuden kuukauden yt-menettelyn aikana kyettäisiin suunnittelemaan aitoja rakenteellisia kehittämistoimenpiteitä. Lisämausteena pika-aikatauluissa näyttää olevan se, että jo yhteistoiminta-

Sisältö

- 1 Yhteistoimintamenettelyt yliopistoissa – ketkä neuvottelevat ja mistä?
- 3 Hyviä käytäntöjä yliopistojen määräaikaistamisesta?
- 3 Yt-menettelyt käynnissä? Muistathan muutosturvan!
- 5 Opintoneuvonnassa on elämän koko kirjo
- 6 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

menettelyyn lähdetessä työnantaja on käytännössä päättänyt myös vähennettävät henkilötövuodet.

Henkilöstön edustajat neuvotteluissa

Yhteistoimintamenettelyä ohjaa laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Laki on luonteeltaan menettelytapaan keskittyvä eli se antaa muotovaatimuksen menettelylle. Laissa ei säädetä sopimisvelvollisuudesta. Työnantaja voi tehdä päätöksen ➔

→ asiasta sen jälkeen kun neuvotteluvaihtoehto on täytetty. Työnantajan tulee neuvotella yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi suunnitellun toimenpiteen perusteista, vaihtoehtoista ja vaikutuksista. Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille riittävät tiedot neuvotteluihin liittyen. Mikäli suunniteltu toimenpide johtaa vähintään 10 työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, neuvotteluja tulee käydä vähintään kuusi viikkoa. Työnantaja ei saa tehdä suunnitellusta toimenpiteestä päätöstä ennen kuin asiasta on neuvoteltu yhteistoimintalain mukaisesti.

Henkilöstöä edustavat käytännössä JUKOn, Pardian ja JHL:n pääluottamusmiehet sekä näiden varamiehet. JUKOn neuvottelijat ovat käytännössä eri liittojen pääluottamusmiehiä. Menettely on siten kollektiivista. JUKOn ohjeistuksen mukaan pääluottamusmiehet muodostavat itselleen ns. tausta- tai tukiryhmän ennen neuvotteluiden alkua. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että menettelyn kohteena olevan yksikön tai yksiköiden luottamusmiehet tai muut asiantuntijat antavat neuvotteluissa mukana olevalle pääluottamusmiehelle taustatietoa ja -näkemyksiä nimenomaisen yksikön toiminnasta, henkilöstötilanteesta, toiminnan perusteista, työnantajan suunnitteleman toimenpiteen vaikutuksista.

Yksikön tai yksiköiden luottamusmiehet puolestaan sparraavat näkemyksiä edustamiensa työntekijöiden kanssa. Tällä pyritään siihen, että pääluottamusmiehellä tai neuvottelijoilla on paras mahdollinen tieto niin menettelyn piirissä olevien yksiköiden toiminnasta kuin työnantajan esittämien toimenpiteiden vaikutuksista. Henkilöstön edustajien tärkeimpänä tehtävänä neuvotteluissa on minimoida henkilöstövaikutukset, esimerkiksi irtisanomiset.

Tehtävälistat pöytään

Yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan tulee esittää suunnitellun toimenpiteen perusteet. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että neuvottelijoiden tulee saada käyttöönsä niin taloudelliset kuin toiminnallisetkin perusteet suunnitellulle toimenpiteelle. Edellytyksenä aidoille neuvotteluille on se, että työnantaja antaa tiedot riittävän ajoissa, jotta neuvottelijat ehtivät perehtyä niihin ja hankkia myös omilta taustajoukoiltaan näkemyksiä esitettymiin perusteisiin.

Keskeistä on myös se, että työnantaja antaa riittävät tiedot suunnitellun toimenpiteen vaikutuksista. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että esimerkiksi organisaatiouudistuksessa työnantajan tulee esittää neuvotteluissa luettelo niistä tehtävistä, jotka on suunniteltu lakkaaviksi. Samassa yhteydessä työnantajan on myös esitettävä perusteet, miksi juuri tietyt tehtävät on suunniteltu lakkaaviksi. Kollektiivinen yhteistoimintamenettely tarkoittaa juuri tätä: luottamusmiehet neuvottelevat edellä mainituista asioista. Menettelyn päätyttyä työnantaja tekee asiasta päätöksen, eikä yksittäistä työntekijää enää kuulla esimerkiksi siitä, että työtehtävä on lakkaamassa. Erityisen vaarallista on, jos työnantaja ei menettelyn kuluessa esitä mainitunlaista tehtävälistaa. Tällöin henkilöstön edustajat eivät käytännössä pääse lainkaan esittämään vaihtoehtoja tai ylipäänsä kriittisiä kysymyksiä siitä, miksi tietty tai tietyt tehtävät lakkaavat.

Henkilöstön edustajat esittävät neuvotteluissa vaihtoehtoja työnantajan esittämille toimenpiteille. Nämä voivat olla esimerkiksi perusteisiin käyviä siten, että työnantajalle esitetään esimerkiksi jokin erilainen tapa toteuttaa organisaatiouudistuksen osia tai että rakenteellista kehittämistä suunnitellaan pidemmän aikaa. Samoin vaihtoehtoina tietyn tehtävän lakkaamiselle voidaan esittää tehtävän muuttamista hivenen erilaiseksi.

Yhteistoimintamenettelyn jälkeen

Kollektiivisessa yhteistoimintamenettelyssä siis käsitellään suunnitellun toimenpiteen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Kun yhteistoimintamenettely päättyy, työnantaja voi tehdä asiasta päätöksen. Kuten aikaisemmin on todettu, työnantajalla ei ole sopimisvelvollisuutta. Työnantaja voi siis tehdä päätöksen, joka ei millään muotoa huomioi henkilöstön edustajien neuvotteluissa tekemiä esityksiä.

Päätöksen tekemisen jälkeen menettely siirtyy enemmän yksilötasolle. Työnantaja yksilöi viimeistään tässä vaiheessa sen, ketkä esimerkiksi irtisanotaan. Työnantaja käynnistää tässä vaiheessa esimerkiksi muutosturvaan liittyvät toimenpiteet. Yksittäisen työntekijän tukena tässä vaiheessa on luottamusmies.

■ Vesa Laine

Neuvottelupäällikkö

JUKO, yliopistosektori

Hyviä käytäntöjä yliopistojen määräaikaaisuuksista?

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä tarkasteleva työryhmä, jossa oli mukana työnantajapuolen ja työntekijäpuolen edustus, työskenteli edellisen työehtosopimuskauden aikana. Tavoitteena oli saada aikaan keinoja, joilla voidaan selkeyttää määräaikaisten työsuhteiden käytössä noudatettavia periaatteita yliopistoissa. Työryhmän työn tuloksista koottiin ohjeistus, jossa välitetään hyviä käytäntöjä määräaikaista työsuhteista esimiehille ja luottamusmiehille.

- Ohjeistus: www.luonnontieteilijat.fi/tyosuhteasiat/yliopistosektori/maaraaikaistyoryhma

Riesana perusteettomat määräaikaaisuudet

Perusteettomat määräaikaaisuudet ovat ongelma yliopistoissa työskentelevillä. Osa määräaikaaisuuksista on toki →

→ asianmukaisesti perusteltuja, kuten selkeästi projektiluonteiseksi osoitettavissa oleva työ. Paljolti yliopistoissa kuitenkin käytetään määräaikaisten työsuhteiden synä sel- laisia perusteita, joita ei muilla työnantajasektoreilla tunneta, kuten neliportainen tutkijanura, tenure track -malli tai avoin- na olevan tehtävän hoito täyttöprosessin ajan. Useimmiten työntekijät eivät uskalla riitauttaa näitä määräaikaistuustapa- uksia pelätessään työsuhteidensa jatkuvuuden puolesta. Rat- kaisuna näihin tilanteisiin olisi järjestöjen kanneoikeus, jolloin työntekijäjärjestö voisi nostaa kanteen työntekijän puolesta.

Helsingin yliopistossa pyritään eroon ketjuttamisista

Hyviäkin käytäntöjä määräaikaistuuksien osalta on joissain yliopistoissa pyritty kehittämään. Helsingin yliopiston vara- pääluottamusmies **Pirkko Höltän** mukaan ”vuonna 2013 Helsingin yliopiston henkilöstöstä 49 prosenttia työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa. Näistä noin puolet on luon- teeltaan määräaikaista kuten tohtorikoulutettavat ja tutki- jatohtorit. Määräaikaista henkilöstöä oli noin 22 prosenttia kun vuonna 2012 sitä oli 25 prosenttia.

Määräaikaisen henkilöstön osuutta pyritään vähentä- mään mm. varmistamalla, että määräaikaaisuudelle on hy- väksyttävä peruste ja välttämällä työsuhteiden tarpeetonta ketjuttamista. Periaatteena on se, että määräaikaisen työ- suhteen kesto on vähintään vuosi, ellei ole erityisiä perusteita poiketa tästä kuten esim. lyhytaikaisempi sijaisuus.

Uusille tohtoriohjelmille annettujen ohjeiden mukaan tohtorikoulutettavan työsuhteen keston tulee olla koko väitöskirjatyön tavoiteajan. Opetus- ja tutkimushenkilöstön kolmannella ja neljännellä portaalla tavoitteena on pysyvä palvelussuhde tai projektitehtävissä olevalla henkilöstöllä ker- rallaan ainakin 3–5 vuoden kestoinen työsuhte. Työnantajan ohjeistuksen mukaan täydentävän rahoituksen projekteissa työskentelevät maisteritason tutkijat tulisi sijoittaa muun henkilöstön puolelle vakituiseen työsuhteeseen. Henkilöi- denttiset, määräaikaiset työsuhteet ja ketjutukset ovat par- haillaan tarkastelun kohteena.”

■ Anna Hellén

Asiamies

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Yt-menettelyt käynnissä? Muistathan muutosturvan!

Yhteistoimintamenettelyissä etsitään vaihtoehtoja säästöille. Pidä huolta oikeuksistasi, jos lomautus tai irtisanominen osuu kohdallesi. Muutosturva koskee nykyään myös määräaikaista työsuhdetta.

Useissa yliopistoissa on käyty tai käydään tänä vuonna yhteis- toimintamenettelyjä. Ensisijaisesti menettelyjä säätelee yh- teistoimintalaki. Menettelyjen taustalla yliopistoissa vaikuttaa yliopistojen yleinen työehtosopimus. Lakisääteisten asioiden lisäksi mikään ei estä sopimasta paremmista ehdoista mah- dollisessa irtisanomistilanteessa. Keskustelua voidaan käydä esimerkiksi mahdollisesta tukipaketista, uudelleensijoittami- sesta tai pidemmästä työllistymistuesta. Yhteistoimintame- nettelyissä luottamusmies ja mahdollinen yhteistoimintaelin käyvät keskusteluja ja etsivät mahdollisia vaihtoehtoja sääs- töille. He voivat esimerkiksi sopia edellä mainituista ehdoista.

Jos menettely etenee kohdallasi irtisanomiseen tai lo- mauttamiseen asti, omista oikeuksista ja velvollisuuksista on hyvä muistaa huolehtia poikkeuksellisessa tilanteessa. Muis- tathan myös, että mahdollisen irtisanomisen jälkeen työsuh- de jatkuu normaalisti irtisanomisajan esimerkiksi vuosilomien suhteen. Usein kuitenkin sovitaan, ettei irtisanomisaikana työntekijällä ole työntekovelvoitetta. Työnantajalla on yhdek- sän kuukauden takaisinottovelvollisuus jos vastaaviin tehtä- viin tulee tarvetta rekrytoida.

Muutosturva antaa apua ja tukea sekä lisää turvaasi muutoksessa

Yt-menettelyjen piirissä voit olla lain mukaan oikeutettu myös muutosturvaan. Malli koskee asemaasi tilanteessa, jossa sinulla

on vaara tulla irtisanotuksi tai sinut irtisanotaan taloudellisten tai tuotannollisten syiden perusteella. Malli koskee nykyään myös määräaikaista työsuhdetta ja pitkäkestoisia lomautuksia.

Muutosturvan piiriin pääsemiseksi on määritelty kriteerit erikseen tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotuille, määräaikaaisesta työsuhteesta tuleville ja lomautetuille. Tämän lisäksi muutosturvan piiriin pääseminen edellyttää aina rekiste- röitymistä työnhakijaksi Työ- ja elinkeinotoimiston viimeistään 30 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä tai muutostur- vaan oikeuttavan lomautusilmoituksen saamisesta.

Muutosturvan toimintamalli toteutetaan työnantajan, työntekijän ja TE-toimistojen yhteistyönä. Seuraavissa kappai- leissa esitellään mallin sisältöjä tarkemmin.

Tukea työnhakuun ja uudelleen työllistymiseen

Työ- ja elinkeinotoimistot tarjoavat työnhakupalveluja ja työn- välitystä sekä neuvontaa ja infotilaisuuksia muun muassa yrittä- jyydestä. Ammattitaitoasi on mahdollista parantaa ja ylläpitää muun muassa erilaisten koulutusten avulla. Myös ammattiliitot tarjoavat jäsenilleen monenlaisia mahdollisuuksia ammattitai- don ja työnhakutaitojen kehittämiseksi. Mahdollisen työttö- myysuhan alla hyödyt jäsenyydestäsi esimerkiksi urapalvelui- den, työnhakukoulutuksien ja palkkaneuvonnan muodossa.

Irtisanomisaikana olet muutosturvan piirissä oikeutettu palkalliseen vapaaseen töitä hakiessasi, osallistuessasi →

→ työllistymissuunnitelman tekoon tai siinä sovittuihin toimenpiteisiin. Vapaan pituus, 5–20 päivää, määräytyy työsuhteen keston ja irtisanomisajan mukaan. Se ei saa aiheuttaa merkittävää haittaa yritykselle. Työnantajalle on muistettava ilmoittaa vapaasta mahdollisimman pian sen selvittyä. Vapaata voi käyttää myös työllistymissuunnitelman laatimiseen tai suunnitelmassa sovittuihin toimenpiteisiin kuten koulutukseen.

Jos joudut irtisanotuksi, olet myös oikeutettu henkilökohtaiseen työllistymissuunnitelmaan, joka tehdään TE-toimiston kanssa. Suunnitelmassa sovitaan omatoimisesta työhausta ja työnhakua tukevista toimenpiteistä. Se sisältää kartoituksen tilanteeseen sekä suunnitelman, jossa sovitaan omatoimisesta työhausta ja työhaun tukemisesta. TE-palvelut tarjoavat esimerkiksi erilaista työvoimakoulutusta ja työkokeilua. Lisäksi työnhakijoiden alueellista liikkuvuutta voidaan tukea muun muassa työnhakumatkoista aiheutuvien kustannusten ja muuttokustannusten korvaamisen avulla.

Työttömällä työnhakijalla mahdollisuus korotettuun ansiopäivärahaan

Työllistymistä edistävien palvelujen ajalta maksetaan työttömyyspäivärahan korostusosaa tai korotettua ansio-osaa. Työntekijä voi saada ansiopäivärahan korotettuna määräajalle, jos hänellä on riittävä työhistoria tai hän on osallistunut työllistymistä edistävään palveluun.

Korotettua ansio-osaa maksetaan enintään 90 päivältä, jos työntekijälle on kertynyt vähintään 20 vuoden työhistoria, hän on ollut palkansaajan työttömyyskassan jäsen vähintään viisi vuotta, työsopimus on irtisanottu ja hän on ilmoittautunut TE-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi 60 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Työllistymistä edistävän palvelun ajalta maksetaan korotettua ansio-osaa enintään 200 päivältä, jos palvelusta on sovittu TE-toimistossa ja työllistymissuunnitelmassa. Työttömällä työnhakijalla on siis myös mahdollisuus opiskeluun työttömyysturvalla, jos se TE-toimiston näkemyksen mukaan parantaa työllistymismahdollisuuksia.

Muutosturva pitää myös sisällään velvoitteita työnantajalle

Muutosturva käsittää työnantajalle korostetun ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuuden, jolloin työnantajan on esimerkiksi huolehdittava siitä, että työntekijä saa riittävästi oikeaa tietoa muutosturvasta ja sen toimintamallista. Työnantajan tulee myös selvittää taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottavalle työntekijälle TE-toimiston tarjoamat palvelut irtisanomistilanteissa.

Työnantajan on tehtävä esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi yhteistoimintamenettelyn alkaessa jos irtisanomisuuhka koskee vähintään kymmentä työntekijää. Suunnitelmassa kerrotaan muun muassa TE-palvelujen käyttämisestä ja siitä, miten työnantaja edistää työnhakua ja

Jos lomautus tai irtisanominen iskee, muista nämä:

- lakisääteisten asioiden lisäksi mikään ei estä sopimasta paremmista ehdoista mahdollisessa irtisanomistilanteessa
- mahdollisen irtisanomisen jälkeen työsuhde jatkuu normaalisti irtisanomisajan esimerkiksi vuosilomien suhteen (usein kuitenkin sovitaan, ettei irtisanomisaikana työntekijällä ole työntekovelvoitetta)
- työnantajalla on yhdeksän kuukauden takaisinottovelvollisuus jos vastaaviin tehtäviin tulee tarvetta rekrytoida
- voit irtisanomisen tai pitkän lomautuksen kohdatessa olla lain mukaan oikeutettu myös muutosturvaan jos tietyt kriteerit täyttyvät

Olet muutosturvan piirissä oikeutettu korotettuun määräaikaiseen ansiopäivärahaan jos:

- työsopimuksesi on irtisanottu
- sinulle on kertynyt vähintään 20 vuoden työhistoria
- olet ollut palkansaajan työttömyyskassan jäsen vähintään viisi vuotta
- olet ilmoittautunut TE-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi 60 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä
- olet osallistunut työllistymistä edistävään palveluun

koulutusta. Alle kymmentä henkilöä koskevissa irtisanomisissa työnantaja esittää yhteistoimintamenettelyssä toimintaperiaatteet, joilla hän tukee irtisanomisajan kuluessa työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä työllistymistä julkisten työvoimapalveluiden avulla.

Työnantajan on ilmoitettava muutosturvan piiriin kuuluvien työntekijöiden irtisanomisesta tai määräaikaisen työsuhteen päättymisestä viipymättä TE-toimistolle, ja työnantaja saa myös mahdollisuuden kouluttaa henkilöstöä (lomautettuja, irtisanottuja sekä myös jäävää) yhteishankintana TE-hallinnon kanssa.

■ Sonja Mikkola

Asiamies
Akavan Erityisalat



Opintoneuvonnassa on elämän koko kirjo

Opiskelijat osaavat nykyään jo kysyä apua ja neuvontaa. On aina parempi vaihtoehto kysyä kuin jäädä yksin murehtimaan.

Työskentelen koordinaattorina Vaasan yliopistossa, kauppatieteellisen tiedekunnan opintoasioiden tiimissä. Tärkeimpiä työtehtäviäni ovat opiskelijavalintaan liittyvät tehtävät, opintoneuvonta ja henkilökohtaiset opintosuunnitelmat. Olen mukana opiskelijoiden opintopolulla valintaperusteiden valmistelusta ja hakuneuvonnasta valmistumiseen asti. Opiskelijavalintaan liittyvien tehtävien ruuhka-aika on keväällä.

Seuraavan vuoden valintaperusteiden valmistelu alkaa käytännössä jo ennen kuin hakuaika edellisellä kierroksella on päättynyt. Myös hakemista suunnittelevien neuvontaa on ympäri vuoden.

Tällä hetkellä tehtäviini ei kuulu varsinaisesti opetus-suunnitelmatyötä, mutta opintoneuvontaa ja ohjausta ei voi tehdä tuntematta tutkintojen rakennetta ja opetussuunnitelmien sisältöjä. Myös välitön yhteys tiedekuntaan ja opetus-henkilökuntaan on erittäin tärkeä.

Erillisvalinnat vaativat käsityötä

Kauppatieteellisessä tiedekunnassa on noin 2200 perustutkinto-opiskelijaa, noin 140 jatko-opiskelijaa ja vuosittain uusia opiskelijoita hyväksytään yhteensä noin 400. Vaasan yliopiston kauppatieteellinen tiedekunta on mukana valtakunnallisessa valintayhteistyössä, joten päävalintamme (kauppatieteellisen alan yhteisvalinta) valintaperusteet valmistellaan yhdessä muiden kauppatieteellisten yksiköiden kanssa yhteistyöryhmässä.

Tiedekunnalla on myös laaja erillisvalinta, avoimen väylä avoimen yliopistojen opintojen perusteella sekä maisterivalinta aikaisemman korkeakoulututkinnon perusteella. Erillisvalintojen valintaperusteet valmistellaan yhteistyössä yksiköiden ja koulutusohjelmien johtajien kanssa, samoin kuin esitys hyväksyttävistä hakijoista tiedekunnan dekaanille.

Erillisvalintojen käsittely on pitkälti tarkkaa ja paljon aikaa vievää käsityötä, kun jokainen hakemus liitteineen käydään läpi. Valintaprosessiin liittyy vielä valintapäätöksistä tiedottaminen ja mahdollisten oikaisupyyntöjen käsittely.

Opintosuunnitelma sovitaan kasvokkain

Keväällä ja kesällä tehty valintapäätökset konkretisoituvat syksyllä, kun kollegojeni ja opiskelijatutorien kanssa perehdytämme uudet opiskelijat opintojen pariin. Erillisvalinnan kautta hyväksytyt opiskelijat, joilla on siis jo aikaisempia korkeakouluopintoja ja/tai tutkintoja, käyvät heti opintojensa aluksi laatimassa henkilökohtaiset opintosuunnitelmat minun tai kollegani kanssa. Päävalinnassa hyväksytyt opiskelijat laativat henkilökohtaisen opintosuunnitelman kandidaattiopintojen toisen opintovuoden syksyllä. Vaikka meillä on käytössä sähköinen HOPS (eHOPS) edellyttämme, että opiskelija käy henkilökohtaisesti opintoneuvonnassa keskustelemassa, ennen kuin HOPS on hyväksytysti suoritettu.

Myös kandidaattiopintojen loppuvaiheessa, kun on aika vahvistaa maisterivaiheen opintosuunnitelma, edellyttämme opiskelijan käyvän henkilökohtaisesti hyväksyttämässä sen meillä. Näin varmistamme sen, että jokainen opiskelija saa ainakin kaksi kertaa opintojensa aikana henkilökohtaista opintoneuvontaa. Näin opiskelija tietää ja uskaltaa tulla käymään opintoneuvonnassa tarvittaessa muulloinkin. On hienoa, että opiskelijat ovat nykyään hyvin tietoisia siitä, että apua ja ohjausta on mahdollista saada ja osaavat hakea sitä.

Mahdollisuuksia on niin paljon ja maailma voi vaikuttaa välillä hyvinkin monimutkaiselta paikalta. On aina parempi vaihtoehto kysyä kuin jäädä yksin murehtimaan asia.

Pää- ja sivuainevalinnat sekä valmistumisen jälkeisen työllistymisen pohdinta ovat toistuvia yleisimpiä asioita, joiden johdosta opiskelijat hakeutuvat opintoneuvontaan. Moni kaipaa myös vain vähän tsemppausta ja vahvistusta siihen, että omat suunnitelmat kuulostavat toteuttamiskelpoisilta ja opinnot etenevät hyvää tahtia.

Uudet opiskelijat tuovat innostuksen mukanaan

Opintoneuvonnassa käsillä on monesti koko elämän kirjo. Opiskelijat kohtaavat opintojensa aikana niin iloja ➔

→ kuin suruja, eteen voi tulla perheen perustaminen tai hajoaminen, uusi työpaikka tai työttömyys, oma tai läheisen vakava sairastuminen, oman paikan ja itsetunte-
muksen etsintää, kaikkea mitä elämään kuuluu ja se kaikki vaikuttaa myös opiskeluun ja opintojen etenemiseen. Ta-
voitteenamme on pitää kynnys mahdollisimman matalalla,
niin että kaikissa tilanteissa opintoneuvontaan olisi helppo
tulla. Tarpeen mukaan ohjaamme opiskelijoita eteenpäin
keskustelemaan esimerkiksi opettajien tai vaikkapa opinto-
psykologin kanssa.

Edellä mainituista syistä opintoneuvonta on mielestäni työs-
säni sekä antoisin että haastavin osa. Aina syksyllä, kun uudet
opiskelijat saapuvat, heistä tarttuu ripaus uutta innostusta ja
tarmoa myös meihin ja toisaalta taas todistustenjakotilaisuudet

ovat aina täynnä iloa ja uskoa tulevaisuuteen, samalla kuin pien-
tä haikeuttakin.

Pidän myös siitä, että yliopistomaailmassa ja koulutuksen
saralla tapahtuu koko ajan kehitystä, aina on jokin muutos
tekeillä tai toimeenpantavana. Tällä hetkellä korkeakoulujen
opiskelijavalintojen uudistaminen on jälleen hyvin ajankoh-
tainen asia ja korkeakouluopintoihin pääsyn sujuvoittaminen
sekä korkeakoulujen sähköisen haku- ja valintajärjestelmän
kehittäminen pyörivät mielessä jo välillä unissakin.

■ Miia-Leena Mikkilä

Koordinaattori
Vaasan yliopisto

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

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



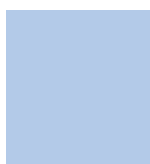
Akavan Erityisalat

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



Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Anna 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

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



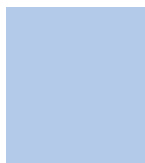
Tekniikan akateemiset TEK

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