



Markku Kojo on yliopistosektorin uusi neuvottelupäällikkö

Kuva Shutterstock

OTK Markku Kojo on aloittanut toukokuussa JUKOn uutena yliopistosektorin neuvottelupäällikkönä. Akavalainen järjestömaailma on hänelle entuudestaan varsin tuttu.

Yliopistosektorin uudella neuvottelupäälliköllä **Markku Kojalla** on takanaan 25 vuoden työhistoria akavalaisissa liitoissa. Vuosien saatossa hän on työskennellyt Akavassa, Lääkäriliitossa ja Eläinlääkäriliitossa.

Vuosiin mahtuu erilaisia asiantuntijatehtäviä, neuvottelutoimintaa, esimiehenä toimimista ja viimeksi henkilökohtaista jäsenpalvelua. Kaikki työnantajasektorit ovat tulleet tutuiksi.

Kojo aloitti työnsä toukokuussa varsin mielenkiintoisessa tilanteessa.

– Tullessani JUKOn palvelukseen toukokuun alussa maa oli vaalien jälkeen vielä vailla toimivaa hallitusta. Hallitustunustelijan tavoitteena oli saada aikaan laaja yhteiskuntaa vaukauttava sopimus, jonka kautta palkansaajajärjestöt sitoutuivat maltillisen palkankorotuslinjan lisäksi työlainsäädännön heikennyksiin kilpailukyyn nimissä, Kojo kertoo.

Yliopistojen työehtosopimus on voimassa tammikuun loppuun 2017 saakka, mutta neuvottelurintamalla on odotettavissa tulevana kuukausina mielenkiintoisia aikoja.

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat kesäkuussa tarkastelemaan taloudellista tilannetta ja neuvottelevat työllisyys- ja kasvusopimuksen jälkimmäisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015 mennessä, voidaan työ- ja virkaehtosopimukset

Sisältö

- 1 Markku Kojo on yliopistosektorin uusi neuvottelupäällikkö
- 2 Luottamusmiehen laitton irtisanominen kävi kalliiksi Aalto-yliopistolle
- 2 Pyöritystä duaalimallin ympärillä
- 4 Uudistumisen paine ja henkilöstön psykologinen hyvinvointi muuttuvassa työelämässä
- 7 Yliopistojen lainsäädännössä loppukiri vaalikauden kalkkiviivoilla
- 8 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

irtisanoa päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun. Yliopistojen työehtosopimus tulee tässä tapauksessa irtisanoa 30.9.2015 mennessä ja se päättyy 31.1.2016. Tässä tapauksessa syksyllä 2015 käydään normaali neuvottelukierros.

■ **Markku Kojo**
Neuvottelupäällikkö
Juko

Luottamusmiehen laiton irtisanominen kävi kalliiksi Aalto-yliopistolle

Aalto-yliopisto tuomittiin maksamaan 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus.

Työtuomioistuिन ratkaisi maaliskuun lopussa varsin poikkeuksellisen tapauksen, joka koski Aalto-yliopistossa työskennelleen jukolaisen luottamusmiehen irtisanomista henkilöön liittyvillä perusteilla.

Luottamusmies oli työskennellyt Aalto-yliopistossa ja sitä edeltäneessä Teknillisessä korkeakoulussa tuntiopettajana ja lehtorina lähes parinkymmenen vuoden ajan. Aalto-yliopiston rehtori irtisanoi luottamusmiehen työ sopimuksen siten, että irtisanomisaika alkoi kulua 28.8.2013 ja työsuhte päättyi 28.2.2014.

Irtisanomisen syyksi yliopisto ilmoitti muun muassa sen, että työnantajalla ei ollut enää luottamusta henkilön toimintaan hänen epäasiallisen ja työelämään sopimattoman käyttäytymisensä vuoksi.

Työehtosopimuksen vastainen irtisanominen

Yliopistojen työehtosopimuksessa ja työ sopimuslaissa on määräys siitä, että luottamusmiehenä toimivan henkilön irtisanominen henkilöön liittyvillä perusteilla on mahdollista vain, jos luottamusmiehen edustamien työntekijöiden enemmistö antaa siihen suostumuksensa. Säädöksen tarkoituksena on turvata luottamusmiehen asema ja toimintamahdollisuudet henkilöstön edustajana.

Tässä tapauksessa luottamusmies irtisanottiin ilman, että toimenpiteelle hankittiin luottamusmiehen edustettavien suostumusta. Yliopistojen työehtosopimuksessa ei ollut määrystä siitä, tuleeko työntekijäliiton myötävaikuttaa suostumuksen hankkimisessa. Näin ollen työtuomioistuिन katsoi, että työnantaja vastasi suostumuksen hankkimisesta.

Työtuomioistuimen mukaan luottamusmies irtisanottiin työehtosopimuksen vastaisesti, koska työnantaja ei ollut yrittänytään selvittää edustettavia henkilöitä ja hankkia heidän suostumustaan, kun työntekijäliitto kieltäytyi yhteistyöstä. Lisäksi ei ollut myöskään näyttöä siitä, että työnantajalla olisi ollut esittämänsä työpaikkakiusaamiseen liittyvä asiallinen ja painava irtisanomisperuste.

Yliopisto veloitettiin maksamaan luottamusmiehelle työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä 24 kuukauden palkkaa vastaavan korvaus. Työnantajaliitto Sivistystyönantajat tuomittiin lisäksi hyvityssakkoon työehtosopimuksen valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä. Yliopisto ja työnantajaliitto tuomittiin yhteisvastuullisesti korvaamaan työntekijäpuolen oikeudenkäyntikulut.

■ Petri Toiviainen

Neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Pyöritystä duaalimallin ympärillä

Laatikkoleikkien sijaan pitäisi keskittyä koulutuksen sisältöihin.



Kuva Shutterstock

Korkeakoulujärjestelmän rakenteellinen kehittäminen on ollut alkuvuoden tiiviisti luupin alla. Keskustelu lähti räjähdysmäisesti liikkeelle viimeistään, kun Tampereella käynnistyi kolmen korkeakoulun tiivis yhteistyöprosessi, joka tunnetaan nimellä Tampere3.

Hankkeessa Tampereen kaksi yliopistoa ja ammattikorkeakoulu etsivät täysin uudenlaisia yhteistyön malleja. Tavoitteena on lisätä alueen vetovoimaisuutta korkeakoulutuksen ja elinkeinotoimijoiden piirissä. Tampereen lisäksi myös muualla paikkakunnalla on käynnissä yhteistyöhankkeita yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välillä.

Viimeisimpänä aihetta käsiteltiin eduskuntavaalien alla, vaikka koulutus itsessään ei noussutkaan vaalien kärkiteemaksi tai edes lähelle sitä. Esimerkiksi ministerit heittelivät vaalien alla aiheen ympärillä omia ehdotuksiaan, ja reaktio oli sen mukainen. Kannustavia huudahduksia, hätääntyneitä torjuntavoittoja ja maltillista toppuuttelua. Koko keskustelu ➡

→ vei huomiota pois itse koulutuksen kehittämisestä sekä henkilökunnasta ja opiskelijoista – ihmisistä, joihin nämä muutokset konkreettisimmin vaikuttaisivat.

Aihetta on muiltakin osin kuluneiden vuosien aikana pyöritelty kulumiseen asti. Osa kieltäytyy mainitsemasta koko duaalimallia sanana, osa halajaa puheissaan suuria muutoksia ja osa keskittyy pyörittelemään aihetta maltillisemmin esimerkiksi tulevaisuuden osaamistarpeiden ja mahdollisten menestystekijöiden kartoittamisen näkökulmasta.

Keskustelu keskittynyt rakenteiden uudistamiseen

Tampereen prosessin lopputulokset ovat vielä täysin epäselviä, mutta uudistus- ja vaikuttamistyötä ohjaa oletus siitä, että lopputulos edellyttää muutoksia olemassa olevaan korkeakoululainsäädäntöön ja tutkintorakenteeseen.

Kansalliselle koulutuspolitiikalle haasteena on ollut abstrakti puhe uudistamistarpeista sekä lähtökohtaisesti epätie-toisuus siitä, mitä koko järjestelmällä eri yhteyksissä tarkoi-tetaan. Keskustelu on keskittynyt alkuvaiheissa rakenteisiin. Korkeakoulujen rakenteita on haluttu uudistaa muun muassa yhdistämällä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen palvelu-toimintoja ja tutkintoja.

Pisimmälle vietyä puhutaan kokonaan yliopistojen ja am-mattikorkeakoulujen mahdollisesta yhdistämisestä esimer-kiksi aluekorkeakouluiksi. Yhdistäminen on myös yksi koh-ta uudistuksissa, joita tutkimus- ja innovaationeuvosto esitti marraskuussa 2014 hyväksytyssä asiakirjassaan. Aiheesta on julkaistu erilaisia selvityksiä alkuvuoden aikana niin kansalli-sesta kuin kansainvälisestä näkökulmasta, mutta ne ovat pai-nottuneet koko järjestelmän tehokkuuteen ja kilpailukykyyn, eivät niinkään ruohonjuuritason vaikutuksiin.

Ylätason rakennekeskustelua välttelevät puolestaan ovat halunneet esimerkiksi tehdä tutkintojen sisällöistä ja siirty-mäväylistä joustavampia ja monipuolisempia. Keskustelu on-kin jo enemmän siirtynyt konkreettiseen yhteistyöhön sekä erilaisten opintokokonaisuuksien ja -polkujen tuomiin mah-dollisuuksiin. Parhaimmillaan nämä mahdollistaisivat uusia ja omaleimaisia osaamisen profiileja sekä moniammatillisia opintokokonaisuuksia, joilla luodaan pohjaa yhteistyölle ja työelämän kehittämiselle.

Akava: ei laatikkoleikeille

Tampereella ehdotus uudesta korkeakoulurakenteesta oli määrä olla valmiina 15.5. mennessä. Ehdotus pitää sisällään teemoja, jotka liittyvät korkeakouluyhteisön profiiliin, tutki-musalueisiin, tutkintorakenteisiin sekä raja-aidat ylittäviin tut-kinto-ohjelmiin ja niiden toteuttamismalleihin. Mukana ovat myös tutkimuksen, opetuksen ja yhteiskunnallisen vaikutta-misen toimintamallit sekä toimenpiteet ja aikataulu hank-keen toteuttamiseksi. Visiona on siirtyminen kolmiportaiseen kandidaatti-maisteri-tohtori-tutkintomalliin.

Akavassa Tampereen hankkeessa nähdään paljon mah-dollisuuksia. Toisaalta Akavan mielestä hanketta tulisi myös tarkastella järkevällä aikataululla katsomalla opetussuunni-telmien päällekkäisyyksiä eikä luoda heti lokeroihin selkeitä uusia tutkintorakenteita. Lisäksi huolena on ollut tutkintojen ero muissa yksiköissä toteuttaviin tutkintoihin.

Akava on kehottanut ensin pohtimaan sitä, mitä jo nyt voitaisiin tehdä. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut pystyi-sivät tiivistämään yhteistyötään erittäin paljon jo nykyisten rakenteiden puitteissa, aina yhteisiin opintokokonaisuuksiin asti. Suurimmat esteet ovatkin toimintakulttuurien eroissa ja asenteissa.

Akava on kiinnittänyt huomiota koulutuksen sisältöihin. Koko korkeakouluyhteisön tulisi rakentaa uutta toimintakult-tuuria ja selvittää ensin korkeakoulujen sisäistä työnjakoa. Korkeakoulujärjestelmän tehtävänä on luoda mahdollisim-man monipuolista ja tarkoituksenmukaista osaamista. Mer-kittävimmat keinot yhteistyön edistämiseksi liittyvät tiedon jakamiseen, vuorovaikutuksen lisäämiseen ja asenteisiin vai-kuttamiseen. Yhteistyötä ei saada luotua keinoitekoisilla ra-kennemuutoksilla.

Työrauhaa henkilöstölle

Korkeakoulujen henkilöstö on ollut uudistusten ja säästöjen vuoksi pitkään kovassa pyörytyksessä. Innovaatioita, kilpailu-kykyä ja näkyvyyttä haettaessa Akavakin on muistuttanut, että korkeakoulut ovat kymmenien tuhansien ihmisten työ- ja satojen tuhansien opiskelupaikka.

Kestäviä tuloksia voidaan saavuttaa vain yhteisillä tavoit-teilla ja niihin sitoutumisella. Kun yliopistoissa ja ammattikor-keakouluissa on toteutettu mittavia uudistuksia, henkilöstö on joutunut jatkuvasti venymään. Opiskelijoiden työrauhan lisäksi vuosien myllerryksen jälkeen myös henkilökunnalle tu-lisi antaa vihdoinkin työrauhaa.

Jatkuvan muutoksen lisäksi taustalla saattaa velloa epä-varmuus oman työn jatkumisesta. Olemmekin pitäneet kes-kusteluissa esillä muun muassa hallinto- ja tukipalveluiden mahdollisen yhdistämisen vaikutuksia jäsentemme työllisyy-teen. On tärkeää, että henkilöstö saa osallistua muutospro-sessiin sen jokaisessa vaiheessa. Työpaikkojen lisäksi henki-löstön hyvinvointi ja työehdot tulee muistaa, kun tehdään tällaisia uudistuksia.

■ Sonja Mikkola

Asiamies
Akavan Erityisalat



Uudistumisen paine ja henkilöstön psykologinen hyvinvointi muuttuvassa työelämässä

Suomessa tehdään organisaatiomuutoksia eniten Euroopassa. Silti muutosjohtamiseen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota.

Suomalainen työelämä on tilastojen mukaan organisaatiomuutosten mallioppilas Euroopassa. Yli puolet suomalaisista työntekijöistä on ollut osallisena organisaatiomuutoksissa viimeisten vuosien aikana.

Uudistuminen on organisaatiolle välttämätöntä, jotta ne säilyttävät riittävän toimintakykynsä. Toisaalta jatkuva uudistumisen tarve asettaa yksilöiden muutoskyvyn koetukselle.

Kyky kohdata ja hallita muutoksia on oleellinen taito ja psykologisen työhyvinvoinnin tekijä niin yksilön työkyvyn kuin terveen ja tuottavan työyhteisön kannalta. Ihmisten elämänhallintaa ja työkykyisyyttä tulee tukea erityisesti muutostilanteissa ja uudistumisen paineissa.

Muutosjohtamista ei tunneta kunnolla

Työelämän dynaamisuus on lisääntynyt viime vuosikymmeninä sellaisella tavalla, joka ei ole ollut täysin arvattavissa – mustat joutsenet ovat lentäneet organisaatioiden ylle. Hämmästyttävää on kuitenkin ollut se, miten vähän käytetään

resursseja muutoksen hallintaan ja varsinkin muutosjohtamisen laatuun työelämän eri sektoreilla.

Useissa organisaatioissa muutosjohtamisen käytäntöjä käytetään varsin vähän, vaikka tutkimusten mukaan hyvällä muutosjohtamisella voidaan vähentää muutokseen liittyviä ylimääräisiä kustannuksia, ennaltaehkäistä henkilöstön poissaoloja, tukea hyvinvointia sekä varmistaa organisaation tuottavuus ja tavoitteiden toteutuminen.

Autoritaarinen muutosjohtaminen, niin sanottu vesiputousjohtaminen, on aikansa elänyt. Hyvä suunnittelu on edelleen erittäin tärkeää, mutta nyt on korostunut se, millä tavoin ihmiset saadaan sitoutettua osaksi muutosta. Organisaatiouudistukset eivät ole vain teknisluonteisia toteutuksia, joissa jotain organisaation osaa muutetaan ilman inhimillistä kokemusta.

Esimerkiksi fuusiotilanteissa riski eri toimijoiden yhteentörmäyksille lisääntyy, sillä sulautuminen vaatii sisäistä uudelleenorganisointia sekä eri toimintakulttuurien, päätöksentekotapojen ja työskentelytyyliin kohtaamista. Uuden yhteisen työskulttuurin luominen voi viedä ➡

—> vuosia. Pahimmillaan organisaatiomuutos aiheuttaa turvattomuutta ja näköala tulevaisuuden suhteen kapeutuu. Tällöin vanhan ja uuden maailman välille avautuu mielissä railo. Muuttuneessa tilanteessa vanhat toimintamallit eivät toimi, eikä uusi toimintatapa ole vielä mielissä muotoutunut.

Työntekijöiden kokemuksen ja suhtautumisen arvioidaan olevan yksi merkittävä psykologinen tekijä, joka määrittää muutoksen suunnan ja sen, onnistuuko tavoiteltu muutos vai ei. Organisaatio muuttuu tavallisesti siihen suuntaan, mihin ihmiset muuttuvat. Näihin seikkoihin on hyvä kiinnittää huomiota.

Iso osa hankkeista kariutuu

Akateemisessa kirjallisuudessa on esitetty arvioita, että reilusti yli puolet muutoshankkeista ei tuota sille asetettuja tuloksia tai hankkeet epäonnistuvat muuten.

Keskeisimpiä tekijöitä kariutumiselle ovat henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien puute, muutostavoitteiden merkityksen ja mielekkyyden jäsentymättömyys sekä työntekijöiden muutosvastarinta. Muutosvastarinta voi tilanteesta riippuen näkyä yhteistyön puutteena, passiivisuutena, vaikeutena tai kovaäänisenä mielipiteen muodostuksena muutokseen liittyvistä asioista.

Yleisessä keskustelussa **muutosvastarinta** käsitteestä on tullut eräänlainen lyömäase, muutokseen kriittisesti suhtautuvia syytetään johdon ja organisaation kehityspyrkimysten epäonnistumisista. Tällöin ihmisten inhimillistä kokemusta lähestytään pelkästään ongelmatekijänä, jota pitää systemaattisesti vähentää – tai jopa kukistaa kokonaan. Mikäli organisaatio keskittyy ainoastaan muutostilanteessa lajityypillisen käyttäytymisen nujertamiseen, unohdetaan sen inhimillisten mekanismien ja todellisten syiden syvä ymmärtäminen.

Keskittymällä ainoastaan vastarinnan voittamiseen sivuutetaan muutostyössä tyttymättömyyden syiden ymmärtämiseen liittyvä potentiaali. Muutosorganisaatioissa tulee välttää polarisaatio, jossa organisaatio railoutuu muutoksen tekijöihin ja kohteisiin. Polarisaatio on ilmiö, joka syntyy näissä tilanteissa varsin herkästi ja hidastaa myöhempää muutoksen etenemistä ihmisten mielissä.

Ymmärrys, mielekkyys ja hyväksyntä muutoksen käsittämisen taustalla

Muutoksen hallinnan ja onnistumisen kannalta oleellista on ymmärrys, hyväksyntä ja mielekkyyden kokemus. Tämä edellyttää organisaatiossa vähintään kolmea tekijää: kommunikointia, osallistumista sekä vaikutusmahdollisuuksia ja sopimustyötä.

Muutosorganisaatiossa pitää olla riittävä mahdollisuus **kommunikointiin**, koska organisaatio avautuu erilaisena koettuna todellisuutena organisaation eri osista ja tasoilta tarkasteltuina. Luonnollisesti saatavilla oleva tieto vaikuttaa koetun todellisuuden hahmottamiseen.

Jotta muutos organisaatiossa ei kääntyisi umpikujaksi, tarvitaan riittävästi dialogia, kohtaamista ja läsnäoloa. Tarvitaan rohkeutta ottaa puheeksi, kuunnella tarkasti, astua ulos ”kaikkietämisen” tilasta ja sietää epävarmuutta, mutta samalla rakentaa keskustelun keinoin uutta yhteistä tulevaisuuden näköalaa.

Puhuminen on kaiken kaikkiaan varsin halpa investointi ja asiantuntijavetoisissa työyhteisöissä osa opittua työnsisäl- töä, joten sen toteuttamiselle ei liene isompia esteitä. Kustannusriskit puhumattomuudesta ovat selvästi isompia, ja pahimmillaan ne näkyvät työyhteisöjen psykososiaalisen oireilun yleistymisenä, epämääräisinä työstä poissaoloina ja työntekijöiden vaihtuvuuden lisääntymisenä.

Muutoksen psyykinen työ edellyttää tilaa, aikaa ja paikkaa, jossa voidaan työstää muutoksen henkilökohtaista merkitystä ja erityisesti omaa suhdetta siihen. Tämä onnistuu parhaiten keskustelemalla ja **osallistumalla** muutosprosessiin, sillä ihminen tavallisesti ottaa omakseen sellaista, mihin on voinut jollain tavalla vaikuttaa ja osallistua. Onkin hyvä pitää mielessä, että yksilöä ja ryhmää ohjaavat myös muut pyrkimykset kuin rationaalinen ajattelu ja toiminta.

Lisäksi pitää olla mahdollisuus muuttuneen psykologisen sopimuksen uudelleen solmimiseen. **Psykologinen sopimus** on kirjoittamaton sopimus työsuhteen toimivuuden ehdoista. Sillä tarkoitetaan yksilön subjektiivista käsitystä työsuhteeseen kuuluvista velvollisuuksista. Se perustuu työntekijän ja työnantajan väliseen vaihtoon ja vastavuoroisuuteen. Toimivuuden mittarina on yksilön kokemus siitä, että molemmat osapuolet ovat toimineet sanattoman sopimuksen mukaisesti.

Muuttuneessa tilanteessa aiempi sopimus ei enää ole voimassa, joten uuden sopimuksen synnyttäminen on työhön sitoutumisen kannalta välttämätön.

Vanhasta luopumisen vaikeus

Haasteena kaikessa muutoksessa on välttämättömyys luopua vanhasta. On todettu, että muutos edellyttää siirtymistä pois mukavuusalueelta aiemman elämäntien rajojen ulkopuolelle. Siirtymisen yhtenä edellytyksenä on tyttymättömyys nykytilaan ja toisaalta se, että uusi koetaan ymmärrettävänä ja houkuttelevana.

Muutostyössä tulisikin keskittyä aktiivisesti muutokseen liittyviin huoliin ja ottaa ne organisaatioissa systemaattisen tarkastelun kohteeksi sekä mahdollisten toimenpiteiden siemeniksi.

On tärkeää sallia muutoksessa siihen liittyvä mahdollinen uhka, menetys, loukkaus ja ambivalenssi. Tämä saattaa näkyä epävarmuutena ja huolestuneisuutena sekä pelon ja ahdistuneisuuden tunteina. Tässä tilanteessa pärjäämistä ja selviytymistä edistävät tiedon hankkiminen ja mahdollisuudet osallistua muutokseen.

Vanhasta luopumiseen kytkeytyy **menetyksen kokemus**. Kielteisinä reaktioina tähän voivat olla menetyksen kieltäminen, avuttomuuden kokemus, juuttuminen ja lopumattomalta koettu asioiden jauhaminen. Tällöin tärkeää on huomioida aika yhdessäololle sekä **aktiiviselle surutyölle**, jossa voidaan pohtia ja jakaa menetykseen —>



→ liittyviä merkityksiä sekä avata työtulevaisuuden myönteisiäkin mielikuvia.

Muutos voidaan tulkita myös viestiksi nykytilan huonommuudesta tavoitetilään nähden, ja se voi johtaa automaattiseen tulkintaan työn huonoudesta tai arvottomuudesta. Tällaisen tilanteen reaktioina ovat tavallisesti ammatillisen itsetunnon loukkaantuminen, identiteettiin kohdistuva uhan torjunta ja jopa narsistinen raivo, joka äärireaktioina voi ilmetä väkivaltaisena toimintana. Tällöin selviytymisstrategiassa on oleellista keskittyä asioihin ja faktoihin korostaen **menneen arvoa ja merkityksellisyyttä**.

Psykologisen hyvinvoinnin ja terveyden näkökulmasta terve ihminen mukautuu hyvin tilapäiseen kuormittumiseen, mutta mikäli tilanne jatkuu pitkään, on riskinä kroonistuva kuormituskokemus ja vähäinen palautuminen. Krooninen ylikuormittuminen voi lopulta johtaa uupumusasteiseen väsymykseen, joka pahimmillaan vaikuttaa myös biologisiin prosesseihin, kuten solujen ennenaikaiseen vanhenemiseen.

Muuttuneet työn tekemisen tavat ja menetelmät voivat synnyttää **uudenlaisia terveysriskejä**, jolloin niiden huolellinen tunnistaminen ja arviointi työsuojelussa sekä työterveyshuolloissa on kuormitusnäkökulmasta välttämätöntä.

Kaipaamme vastausta perustarpeille

Kuten tiedämme, nykyinen työmaailma vaatii työntekijöiltä monipuolisuutta, muuntautumis- ja riskinotto kykyä sekä avoimuutta muutoksille. Onko ihmiselle nykyisessä työelämässä pysyvää vain joustavuuden vaatimus ja työhön kohdistuvan muutoksen ainainen läsnäolo?

Hyvinvoivina työntekijöinä kaipaamme vastausta perustarpeillemme, kuten **turvallisuuden ja varmuuden kokemukselle**, jolloin voimme keskittyä rauhassa perustehtävän

äärelle eli työtehtävien hoitamiseen. Tämä inhimillisten odotusten ja työelämän muuttuneiden vaatimusten ristiriita asettaa jännitteitä. Organisaatiot, jotka onnistuvat ratkaisemaan ne parhaiten, todennäköisesti pärjäävät.

Sisäisen motivaation tarkastelu ja sen hyödyntäminen

Organisaatiomuutokset ja uudistumisen paine edellyttävät kaikilta rohkeutta irrottautua ennalta tietämisen tilasta ja kontrolloinnin tavoista.

Työyhteisöt ja työntekijät ovat työpaikoilla ensisijaisesti olemassa työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamiseksi. Työtavoitteiden tuleekin olla riittävän innostavia ja haastavia, mutta silti realistisia ja saavutettavissa olevia. Työyhteisöissä tarvitaan yhteisiä keskusteluja paitsi työstä ja sen sujumisesta, myös siihen liittyvistä merkityksistä, mielenkiinnon kohteista ja toiveista muutostilanteiden ulkopuolella. Itseohjautuvuusteoria tarjoaa apuvälineitä tähän.

Itseohjautuvuusteoria pohjautuu käsitykseen, jonka mukaan ihminen hakeutuu tekemään itseään kiinnostavia ja itselleen merkittäviä asioita. Sisäinen motivaatio rakentuu kolmen inhimillisten perustarpeen täyttämiseen: autonomia, kyvykyys ja yhteisöllisyys.

Autonomia tai omaehtoisuus on tietynlaista valinnanvapautta toimia sekä toteuttaa itseään, mahdollisuus valita ja tehdä tietoisia päätöksiä omassa elämässä. Työelämässä se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ihminen olisi täysin riippumaton ulkoisista pakotteista tai työelämän realiteeteista, vaan omaehtoisuuden perustarvetta voi palvella esimerkiksi valitsemalla itse työtahdin tai työn tekemisen tavat. →

→ **Kyvykkyyteen** liittyy erityisesti aikaansaamisen ja oman osaamisen sekä henkilökohtaisen kehittymisen ja kasvun kokemus.

Yhteisöllisyys tarkoittaa yhteisön eteen tekemistä, oman sosiaalisen roolin täyttämistä yhteisössä ja yhteisön palvelemista. Ryhmään kuuluminen luo turvaa, rakentaa identiteettiä ja antaa mahdollisuuksia toimia sekä saada osa ryhmän hankkimasta hyödystä.

Kun nämä autonomian, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden tarpeet joiltakin osin täyttyvät, tekeminen itsessään sytyttää ja ihminen etsiytyy tekemään innostavia asioita.

Toimiva työpaikka on sellainen, jossa työntekijä voi luottaa organisaation johtoon ja heidän tekemiin päätöksiin sekä kokea ylpeyttä ja mielekkyyden kokemusta siitä, mitä tekee yksin ja yhdessä työtovereidensa kanssa. Tällaisessa organisaatiossa työntekijä huomaa, että häntä kuullaan, kunnioite-

taan. Tasapaino työn ja muun elämänsisältöjen välillä toteutuu eli on aikaa levätä, liikkua ja hoitaa sosiaalisia suhteita.

Itseohjautuvuusteoria voi siis tarjota käyttökelpoisen apuvälineen, kun suunnitellaan organisaatiomuutoksia inhimillisestä näkökulmasta. Siellä missä intohimo ja maailman tarpeet kohtaavat, syttyy alku innostuksen spiraalille – myös työelämän muutoksissa ja uudistamisen paineissa.

■ Jani E. Kettunen

Työterveyspsykologi

Suomen Psykologiliitto

Kirjoittaja on tamperelainen psykologisen työhyvinvoinnin asiantuntija joka seurailee työelämän ilmiöitä työterveyspsykologina.

Yliopistojen lainsäädännössä loppukiri vaalikauden kalkkiviivoilla

Suurin osa muutoksista liittyy opiskelijavalintauudistukseen. Tavoitteena on vauhdittaa siirtymistä toiselta asteelta korkeakouluopintoihin sekä lyhentää opintoaikoja ja pidentää työuria.

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen on jatkossa varattava yhteishaussa osa opiskelupaikoista niille, jotka eivät ole aiemmin suorittaneet korkeakoulututkintoa tai vastaanottaneet korkeakoulututkintoon johtavaa opiskeluoikeutta.

Nämä ensikertalaisikiintiöt astuvat voimaan syksyllä 2016 alkavien koulutusten yhteishaussa.

Vain yksi opiskelupaikka lukukaudessa

Jatkossa opiskelija voi ottaa vastaan vain yhden korkeakoulututkintoon johtavan opiskeluoikeuden lukukautta kohden. Aiemmin tämän rajauksen ulkopuolella ovat olleet erillisvalinnoissa pelkkää maisterintutkintoa suorittamaan valitut.

Lakimuutoksessa säädetään myös korkeakoulujen velvollisuudesta ottaa siirto-opiskelijoita. Kun siirtyvä opiskelija saa uuden opiskeluoikeuden, hän menettää siirron perusteena olevan alkuperäisen opiskeluoikeutensa.

Opintonsa yliopistossa aloittava opiskelija voi ilmoittautua ensimmäiseksi lukuvuodeksi poissaolevaksi vain asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamisen, sekä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi. Muista kuin näistä lakisääteisistä syistä johtuvaa poissaoloaika lyhennetään yliopistoissa kahdesta lukuvuodesta yhteen lukuvuoteen.

Ensimmäisen opiskeluvuoden poissaoloon ja opiskeluoikeuteen liittyvät uudet säännökset tulevat voimaan 1.8.2015

ja niitä sovelletaan syksyllä 2015 tai sen jälkeen opintonsa aloittaviin opiskelijoihin. Näillä muutoksilla on tarkoitus harmonisoida yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opintojen suorittamista koskevaa lainsäädäntöä.

Käsittelymaksu EU- ja ETA-alueiden ulkopuolelta tuleville

EU- ja ETA-alueiden sekä Sveitsin koulutusjärjestelmien ulkopuolella korkeakoulukelpoisuuden tuottavan tutkinnon suorittaneilta peritään jatkossa hakemuksen käsittelymaksu.

Maksusta säädetään Opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella, jota ei ole vielä hyväksytty, mutta todennäköisesti maksu tulee olemaan 100 euroa.

Yliopistot sopivat jatkossa erikoistumiskoulutuksista

Korkeakouluissa tarjottavaa erikoistumiskoulutusta koskeva lainsäädäntö muuttui vuoden 2015 alussa. Muutokset koskivat sekä yliopistolakia että valtioneuvoston asetusta erikoistumiskoulutuksista.

Yliopistojen erikoistumiskoulutukset ovat korkeakoulututkinnon jälkeen suoritettaviksi tarkoitettuja, jo työelämässä toimineille suunnattuja ammatillista kehittymistä ja →

→ erikoistumista edistäviä koulutuksia. Niiden tavoitteena on tuottaa osaamista sellaisilla asiantuntijuuden aloilla, joilla ei ole markkinaehtoisesti toteutettua koulutustarjontaa.

Uuden lain mukaan erikoistumiskoulutuksena voidaan järjestää vain koulutusta, jonka perusteista on sovittu yliopistojen keskinäisessä yhteistyössä. Tätä yhteistyötä koordinoi Suomen yliopistot Unifi ry. Sopimusmenettelyn aikana on tehtävä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän edustajien kanssa.

Akavalaisten liittojen keskuudessa on jo käyty keskusteluja, kuinka ammattiliitot voisivat olla mukana kehittämässä uusia erikoistumiskoulutuksia. Uudessa valtioneuvoston

asetuksessa säädetään, että erikoistumiskoulutuksen vähimmäislaajuus on 30 opintopistettä, ja yliopisto voi periä erikoistumiskoulutuksesta maksun. Erikoistumiskoulutus voidaan myös järjestää osana lisensiaatin tai tohtorin tutkintoa, jolloin koulutus on maksutonta.

■ Maija Arvonon

Asiamies

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

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



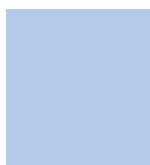
Akavan Erityisalat

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



Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Maija Arvonon, asiamies
puh. 050 543 3651
maija.arvonon@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi



Metsänhoitajaliitto

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



Suomen Ekonomit Finlands Ekonomer

Riikka Sipilä, asiamies
puh. 0400 458 226
riikka.sipila@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja
puh. (09) 8561 0346, 050 340 2725
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi



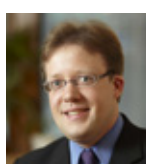
Suomen Psykologiliitto

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



Tradenomiliitto TRAL ry

Elina Halkola, työsuhdelaikimies
puh. 020 155 8810
elina.halkola@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



Insinööriliitto IL

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