



## Yliopisto ykkösenä maaliin

Moni asia on tänä keväänä ollut toisin kuin koskaan ennen. Yliopistosektori sai komeasti työehtosopimusneuvottelut valmiiksi ensimmäisenä JUKOn sopimussektoreista, jo ennen sopimuskauden päättymistä. Historiaahan tehtiin myös edellisellä neuvottelukierroksella, mutta tilanne oli silloin aivan päinvastainen.

Kun koronapandemia alkoi lähestyä, neuvottelijat sopimuspyödyän molemmien puolin osoittivat suurta vastuullisuutta. Haettiin kaikille osapuolille riittävän hyvä ratkaisu pika-aikataulussa ja pioneereina etäyhteydetkin käyttöön ottaen.

Jukolainen yhteistyö on kehittynyt kierros kierrokselta. JUKOn neuvottelijoina olivat JUKOn neuvottelupäällikkö **Katja Ahon** lisäksi Tieteentekijöiden liiton, Professoriliiton, OAJ:n ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen edustajat. Heidän kauttaan kaikkien jukolaisten liittojen tavoitteita vietiin ansiokkaasti eteenpäin.

Myös jäsentiedotus hoidettiin yhteisesti. Päävastuussa oli Tieteentekijöiden liiton ja Professoriliiton viestintäpäällikkö **Kirsti Sintonen**, jolle kuuluu suuret kiitokset toimimisesta lukuisien vuosien ajan yhteiseksi hyväksi. Mukaan saatiin myös vuodenvaihteessa aloittanut JUKOn historian ensimmäinen viestintäpäällikkö **Jaana Pohja**, joka ammattilaisottein terästi viestiämme entisestään. Työtaisteluvalmius rakennettiin yliopistoissa sujuvasti vankan kokemuksen pohjalta: voimaa olisi ollut valmius näyttää, mutta sitä ei nyt tarvinnut käyttää.

Samaan aikaan yliopistojen arjen työssä jouduttiin koronakurimuksen: poikkeustilan määräykset aiheuttivat isolla osalla työntekijöitä valtavasti pohdittavaa ja järjesteltävää muun muassa opiskelijavalinnan toteuttamiseksi. Lisäksi yhteiskunnassa alettiin penätä yliopistoilta opetuksen merkittävää laajentamista kompensoimaan nuorten ja myös aikuisten työmahdollisuuksien vähenemistä. Ymmärrettävästi yliopistoissa koetaan suurta kuormittuneisuutta. Vaikeassa

### Sisältö

- 1 Yliopisto ykkösenä maaliin
- 2 Yliopistojen uusi työehtosopimus
- 3 Työsuunnitelmissa kiinnitettävä huomiota työn kokonaisuuteen
- 5 Lapin yliopistossa ensimmäinen joukkoirtisanominen
- 6 Yhteisöllisyys verkossa
- 7 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

tilanteessa on onneksi voitu tukeutua JUKOn luottamusmiesten korvaamattomaan apuun.

Jokaisen on tärkeä tietää, että sovitun työmäärän ja työajan lisäksi ei ole velvollisuutta tehdä talkootyötä. Viime kädessä työturvallisuuslaki määrää, että työn kuormitustekijät eivät saa vaarantaa terveyttä ja turvallisuutta. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutettuun kannattaa ottaa yhteyttä matalalla kynnyksellä.

Myös vuodenajat ovat vaikuttaneet tänä vuonna olevan sekaisin. Kesäkuun alettua lumisateet kuitenkin varmaan jo vähenevät ja pääsemme nauttimaan valosta ja lämmöstä. Toivotamme kaikille Yliotteen lukijoille virkistävää kesää ja hyvää terveyttä! Loppukesän ilonahan on sitten myös sopimuskauden ensimmäinen yleiskorotus: palkat nousevat 1.8.2020 alkaen 1,1 prosenttia.

■ **Annamari Jokinen**

pääsihteeri

Suomen Psykologiliitto ry

# Yliopistojen uusi työehtosopimus 1.4.2020–31.3.2022

Yliopistojen neuvotteluissa saavutettiin koko alkuvuoden 2020 kestäneen neuvotteluvaiheen jälkeen neuvottelutulos maaliskuun lopussa. Neuvottelutulos oli jukolaisen kentän ensimmäinen tällä sopimuskierröksellä. Koronapandemian seurauksena neuvottelut saatettiin loppuun osittain etäyhteyksien välityksellä. Yliopistojen uusi 24 kuukauden pituinen työehtosopimus noudattelee niin sanottua yleistä linjaa sekä palkankorotusten että ns. kiky-työajanpidennyksen poiston osalta. Julkisen sektorin VES/TES-kierröksen vaikeus on ilmentynyt hyvin erityisesti kuntasektorilla, jossa sopimuksen aikaansaaminen ei ainakaan tätä tekstiä kirjoitettaessa (14.5.2020) ole näköpiirissä. Tästäkin näkökulmasta yliopistosektorin TES-ratkaisua voidaan pitää onnistuneena. (toim. huom. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus syntyi 28.5.)

## Palkantarkistukset

Vuonna 2020 palkkoja korotetaan 1.8.2020 1,1 % suuruisella kaikille tulevalla yleiskorotuksella sekä 1.12.2020 0,5 % suuruisella paikallisella erällä. Paikallinen erä käytetään työnantajan päättämällä tavalla tehtäväkohtaiseen palkanosaan (ml. toistaiseksi voimassa olevat vaativuuslisät) tai henkilökohtaiseen palkanosaan. Käyttö- ja jakoperusteista keskustellaan pääluottamusmiesten kanssa ennen kuin työnantaja pyytää esimiehiltä jakoperusteiden mukaisia esityksiä. Tehtävän vaativuustasoihin kohdistuvat esitykset käsitellään arviointiryhmässä.

Vuonna palkkoja korotetaan 1.6.2021 1,1% suuruisella kaikille tulevalla yleiskorotuksella sekä 1.12.2021 0,5 % suuruisella paikallisella erällä. Paikallisen jakoerän perusteet ovat samat kuin vuonna 2020.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 1.8.2020 lukien 1,6 % ja 1.6.2021 lukien 1,6 %. Lisäksi euromääräisiä palkkoja (muut kuin YPJ-palkat) korotetaan kustannusvaikutusta vastaavasti 1.8.2020 (1,1 %), 1.12.2020 (0,5 %), 1.6.2021 (1,1 %) ja 1.12.2021 (0,5 %). Suomen Akatemian rahoittamien akatemiaprofessoreiden ja -tutkijoiden palkkoja tarkistetaan yleiskorotuksella ja paikallisilla erillä.

Helsingin yliopiston eläinsairaalan ja kaikkien harjoittelukoulujen palkantarkistuksista osa käytetään eräiden työaikajärjestelymuutosten kustannusten kattamiseen.

## Kiky-työajanpidennyksen poisto: muu henkilökunta

Kiky-työajanpidennys poistuu muulta henkilökunnalta 1.8.2020, jonka jälkeen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 7 tuntia ja 15 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.

Kiky-työajanpidennyksen poiston kompensationsa työnantaja voi määrätä vuodessa yksinkertaisella tuntipalkalla 12h lisätyötä ja 8h koulutusta. Kyseisistä töistä maksetaan siis palkkaus normaalin kuukausipalkan päälle. Kyseisiä töitä ei voi teettää sunnuntaina, arkipyhänä eikä arkipyhäviikon lauantaina. Vuonna 2020 kyseiset määrät ovat 5h lisätyötä ja 3h koulutusta.

Uudessa työaikalaissa määritellyn työajan enimmäismäärän (joka pitää sisällään säännöllisen työajan lisäksi esim. lisä- ja ylityöt) seurantajaksoksi sovittiin 12 kuukautta (työaikalain mukaan se olisi 4 kuukautta). Lisäksi sovittiin, että liukuvan työajan seurantajakso on 12 kuukautta. Yliopistojen työehtosopimuksessa tähän saakka ollut pöytäkirjamerkintä työaikajoustojen (keskimääräinen työaika) käytön rajoittamisesta poistui.

Tietokoneiden valvomattoman käytön tarkkailu- ja korjaustoimenpiteiden osalta työehtosopimuksessa todetaan jatkossa, että mikäli verkon ja verkon palveluiden tarkkailu ja korjaustoimenpiteet edellyttävät, voidaan työntekijän ja työnantajan välillä sopia kirjallisesti varallaolosta.

## Kiky-työajan pidennyksen poisto: opetus- ja tutkimushenkilökunta

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan osalta toteutettiin kiky-työajanpidennyksen ns. puolipoisto 1.8.2020 lukien. Kokonaistyöaika on täten elokuun alusta lähtien 1612 h. Samassa yhteydessä kontaktiopetuksen enimmäismäärien kattoja alennettiin seuraavasti: 455 h -> 452 h, 396 h -> 394 h, 142 h - 141 h. Varsinaista kiky-työajan pidennyksen (puoli)poiston kompensatiota työnantajalle ei tullut.

## Kaikkia työntekijäryhmiä koskevat kiky-työajapidennyksen poiston kompensatiot

Työehtosopimukseen kirjattu lomautusilmoitus aika lyhenee yhdestä kuukaudesta 14 vuorokauteen. Lisäksi AY-koulutusten enimmäismääriin tehtiin pieni vähennys.

## Uuden työehtosopimuksen mukaiset työryhmät

Sopimuskauden aikaista kehittämistyötä tehdään keskustasolla seuraavissa työryhmissä:

- Tilastotyöryhmä
- Tekstityöryhmä
- Uramalleja ja meritaitumistapoja tarkasteleva työryhmä
- Opetustuntien enimmäismääriä ja uusia opetusmenetelmiä tarkasteleva työryhmä
- Lukiolain ja ops-uudistuksen vaatimat muutokset käsittelevä työryhmä →

Uusi työehtosopimus on kokonaisuudessaan luettavissa seuraavasta linkistä:

[https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2020/05/Yliopistojen\\_yleinen\\_tyoehtosopimus\\_1.4.2020-31.3.2022-kasikirjoitus.pdf](https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2020/05/Yliopistojen_yleinen_tyoehtosopimus_1.4.2020-31.3.2022-kasikirjoitus.pdf)

# Työsuunnitelmissa kiinnitettävä huomiota työn kokonaisuuteen

Yliopistoihin on saatu taas uudet työehdot. JUKO tavoitteli neuvotteluissa myös opetus- ja tutkimushenkilökunnan työsuunnittelua koskevien kirjausten päivittämistä, mutta tällä kertaa pääpaino oli palkankorotuksissa ja työaikakysymyksissä (kiky-pidennysten poisto).

Laadukkaaseen työsuunnitteluun kuuluu suunnitelmien tekemisen lisäksi niiden seuranta ja arviointi osana seuraavan kauden suunnittelua. Tästä ei ole saatu sopimukseen kirjauksia, ja valitettavan usein seuranta ja arviointi jäävät tekemättä. Ne ovat kuitenkin hyviä keinoja, kun työ- ja toimintatapoja parannetaan. Työntekijälle on tällöin luontevaa käydä keskustelua myös itsensä kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä. Esimiehille arviointi on myös keino työsuojeluun.

## Työsuunnitelma tehdään yhteistyössä

Opetus- ja tutkimushenkilöstön vuosittainen työaika on jatkossa 1612 tuntia. Työsuunnitelma tehdään yhteistyössä esimiehen kanssa ennen lukuvuoden alkua. Työsuunnitelmia laadittaessa otetaan huomioon henkilön osallistuminen opetukseen, tutkimustoimintaan ja muihin tehtäviin. Yksikön yhteisellä vastuulla olevien tehtävien osalta on varmistuttava tehtävien tasapuolisesta jakautumisesta. Yliopisto työnantajana vastaa viime kädessä siitä, että asianmukaiset työsuunnitelmat seuraavaa lukuvuotta varten tehdään. Yliopisto antaa tarkemmat ohjeet ja aikataulun työsuunnitelman teolle.

Työsuunnitelmia tulee myös tarkastella lukuvuoden aikana aina, kun työyhteisössä tapahtuu isompia muutoksia: työntekijöitä vaihtuu, jää perhevapaille tai tapahtuu pidempiaikaisia poissaoloja sekä jos opetuksessa tai tutkimushankkeissa tapahtuu muutoksia. Tällöin työsuunnittelua ja suunnitelmien päivittämistä tulee tehdä työyhteisössä riittävän laajasti, eikä vain säilyttää uusia tai muuttuneita tehtäviä yhden työntekijän tehtäväksi ja työkuormaa kasvattavasti. Näin esimerkiksi



vapaajaksot tulevat huomioiduiksi riittävästi, ja palautumiselle jää aikaa. Tämä on huomioitu ja kuvattu myös työehtosopimuksessa seuraavalla tavalla:

*Yksikön henkilöstön työsuunnitelmat tehdään samanaikaisesti ottaen huomioon yksikön vastuulla olevan opetustoiminnan järjestäminen opetusohjelman mukaisesti ja muut yhteisesti vastattavat asiat sekä tehtävien tasapuolinen jakautuminen. Työsuunnitelmassa tulee huomioida sellaiset pidempiaikaiset poissaolot, kuten perhevapaat, joilla voi olla olennaista merkitystä työsuunnitelman sisältöön. Pidempiaikaisen poissaolon jälkeen tarkastellaan työsuunnitelman toteutumista ennen poissaoloa ja tehdään työsuunnitelmaan tarvittavat muutokset. Jos kesken lukuvuoden sovitaan sellaisesta uudesta tehtävästä, jonka ei voida katsoa sisältyvän työsuunnitelman mukaisiin tehtäväkokonaisuuksiin, työsuunnitelmaa on tältä osin muutettava. (Yliopistojen yleinen työehtosopimus, 5 Luku, 3§)*

Yliopisto hyväksyy työsuunnitelmat organisaationsa mukaisesti. Hyväksyjä on useimmiten laitostasoinen esimies, ei välttämättä lähin esimies.

On myös suositeltavaa, että jokainen omalta osaltaan ja omaan käyttöön seuraa työaikaansa sekä sitä, mihin ajankohtiin työn tekeminen painottuu. Tällä tavoin voidaan varautua seuraavan työsuunnitelman tekoon ja siihen että työmäärät pysyvät kohtuullisina ja oma jaksaminen riittävän hyvänä. →

## → Myös opetuksen valmisteluaika lasketaan mukaan

Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävät voivat olla opetus- tai tutkimuspainotteisia, mutta tarkoitus on, että jokainen opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluva sekä tutkii että opettaa. Yksikön työsuunnitelmat tulisi sovittaa yhteen siten, että kukin saisi vuorollaan mahdollisuuden opetuksesta ja hallintotyöstä vapaaseen tutkimusjaksoon.

Tämän suhteen on hyvä olla itsekkin aktiivinen juuri työsuunnitelman teon yhteydessä ja eri tehtäväkokonaisuuksien yhteensovittamisessa.

Opetuksen määrää mitoitettaessa otetaan huomioon opetuksen sisältö sekä opetuksen vaatima valmistelutyö, erityisesti uudistettavien opintojaksojen valmisteluun käytettävä aika. Tämä on erityisen ajankohtaista nyt, kun merkittävää osaa opetuksesta ollaan siirtämässä etäopetuksiksi.

### Opetustuntien enimmäismäärät eli tuntikatot:

- Opetuspainotteisissa tehtävissä työsuunnitelmaan sisällytettävän kontaktiopetuksen enimmäistuntimäärä on 394 tuntia lukuvuodessa.
- Professoreilla kontaktiopetuksen enimmäistuntimäärä on kuitenkin 141 tuntia lukuvuodessa.
- Sellaisissa opetustehtävissä, joihin ei varsinaisesti sisälly tutkimusta, kontaktiopetuksen enimmäistuntimäärä on 452 tuntia lukuvuodessa

Väitöskirjaa tekevien osalta suositeltavaa on, että opetukseen ja sen valmisteluun käytetään enintään 5 % vuosityöajasta (80 tuntia), ja että opetus mahdollisuuksien mukaan liittyy henkilön omaan tutkimusalaan.

## Muutoksista pitää sopia, lisätyöstä on maksettava korvaus

Kontaktiopetuksen enimmäistuntimäärä voidaan työsuunnitelmassa ylittää työntekijän omalla suostumuksella ja tästä maksetaan siinä tapauksessa erillinen korvaus. Yksinkertainen tuntipalkka saadaan jakamalla henkilön vuosipalkka luvulla 1600.

Myös opetuksen järjestäminen lukuvuoden ulkopuolella edellyttää työntekijän suostumusta.

## Kokonaistyöaika ja vapaat

Kokonaistyöajasta johtuu myös se, että työehtosopimukseen kirjatun 1612 tunnin ylimenevä aika ei ole työaikaa vaan vapaata. Koska kokonaistyöajassa oleva vastaa itse työsuunnitelmaan kirjatun työn tekemisestä päättää hän myös itse vapaa-ajastaan. Varsinaista vuosilomaa ei kokonaistyöajassa olevalla ole, vaan hänellä on tyypillisesti vapaata, jonka voidaan katsoa vastaavan säännöllisessä työajassa olevien lomien. Vapaata voi olla myös muina aikoina omasta työtilanteesta ja muista tekijöistä johtuen. Vapaa ja muut poissaolot pidetään siten, että oman yksikön toiminta ei tarpeettomasti häiriinny.

## Työntekopaikka kokonaistyöajassa

Työntekopaikkaa ei kokonaistyöajassa oleville ole tiukasti määritelty, vaan ohjenuorana on, että työsuunnitelmaan merkityt työt tehdään ja että työnteko muualla kuin omassa yksikössä fyysisesti ei aiheuta tarpeetonta häiriötä muulle toiminnalle. Tämä tarkoittaa, ettei kokonaistyöaikalaisia voida määrätä yksiselitteisesti olemaan säännöllisesti omassa yksikössä esim. 3 päivänä viikossa klo 9–15. Mikäli ohjeistus omalta osalta on eri, niin silloin on syytä keskustella oman luottamusmiehen kanssa ja käydä vuoropuhelua työnantajan kanssa tilanteen saattamiseksi työehtosopimuksessa sovitun mukaiseksi.

Kun kokonaistyöaika, työsuunnitelmassa sovittujen tehtävien suorittaminen ja vapaiden pitäminen summataan, tullaan myös lopulta siihen, että työaikaa ei saa seurata kuten ei työntekopaikkaakaan. Työajan kohdentamisen tarkoituksena on ainoastaan kohdentaa kustannuksia yliopiston määrittämällä tavalla.

### ■ Outi Parikka

neuvottelupäällikkö  
Agronomiliitto ry

### ■ Daniel Valtakari

asiamies, korkeakoulujen edunvalvonta  
Tekniikan akateemiset



# Lapin yliopiston ensimmäinen joukkoirtisanominen

Lapin yliopisto päätti 17.2.2020 alkaneen yhteistoimintamenettelyn päätteeksi vähentää 39 henkilöä, joista 16 irtisanottiin ja 23 vähennettiin lievemmin keinoin. Vähennykset koskettivat suurin piirtein kaikkia henkilöstöryhmiä, ammattinimikkeitä ja palvelussuhdemuotoja.

Lapin yliopisto oli huonosti varautunut muutokseen, sillä yliopistolta käytännössä puuttui yhteistoimintalain edellyttämä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Lain vaatimassa suunnitelmassa olisi tullut huomioida tilanteet, joilla olisi merkitystä henkilöstön rakenteen, määrän tai osaamisen kannalta. Irtisanomistilanteessa suunnitelma olisi tullut päivittää, mutta koska sitä ei käytännössä ollut, lain edellyttämää päivittämistä ei ollut mahdollista osana neuvotteluita toteuttaa.

Lapin yliopisto lähti yhteistoimintaneuvotteluihin talous edellä, eli neuvottelualoitteessa ilmoitettu säästötavoite oli 2,5 miljoonaa euroa, joka oli tarkoitus toteuttaa 40 henkilötyövuoden vähennyksellä. Tilinpäätöstietojen mukaan yliopisto ei ollut taloudellisesti selkeä seinää vasten, sillä yliopistolain asettamaan perälautaan oli vielä matkaa. Edellisten tilikausien ylijäämän turvin yliopisto olisi voinut vielä etsiä yhdessä henkilöstön kanssa kestäväää ratkaisua.

*”Henkilöstön edustajille ei oltu valmiita kertomaan muutoksen vaikutuksista eli siitä, mikä työ oli muutosten johdosta vähenemässä tai mitä töitä oli tarpeen järjestellä uudelleen.”*

Lapin yliopisto valitettavasti lähti siitä, että muutokseen tarvittava kaikki tieto on yliopiston hallituksella ja rehtorilla. Neuvotteluiden kuluessa kävi ilmeiseksi, että henkilöstön edustajille ei oltu valmiita kertomaan muutoksen vaikutuksista eli siitä mikä työ oli muutosten johdosta vähenemässä tai mitä töitä oli tarpeen järjestellä uudelleen.

Tiedot jäivät niin yleiselle tasolle, ettei neuvottelijoilla ollut mahdollista kohdentaa vaikutuksia asiasta keskustellakseen. Lisäksi yliopiston edustajat avoimesti ilmoittivat, että tulosityksiköiden johtajat tulevat tekemään pääosin opetus- ja tutkimushenkilöstöä koskevat esityksensä henkilöstövaikutuksiksi ohi neuvottelupöydän suoraan rehtorille. Lisäksi neuvotteluvetoisuuden kannalta keskeisiä vähäisiksi jääneitä tietoja saatiin neuvottelupöytään takapainotteisesti neuvotteluiden lopussa.

Mainituista puutteista johtuen henkilöstön edustajilla ei ollut asianmukaisia mahdollisuuksia neuvotella vaihtoehtoisista irtisanomisista. Jälkeenpäin on ilmennyt, ettei työ ollut kaikkien irtisanottavien kohdalla olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt, kuten irtisanomislapussa lukee. Väite saattoi yllättää paitsi irtisanotun myös hänen lähiesimiehensä, joista osa lähti puolustamaan irtisanottua alaistaan.

Oman periaatteellisesti mielenkiintoisen kysymyksensä neuvotteluissa muodosti yliopiston määräysvalta Lapin ammattikorkeakoulu Oy:ssä. Henkilöstön edustajat esittivät, että ammattikorkeakoulu otettaisiin osaksi yhteistoimintaneuvotteluita, koska yliopisto voisi määräysvaltansa turvin tarjota mahdollisesti irtisanottaville töitä ammattikorkeakoulusta. Yliopisto katsoi, ettei ammattikorkeakoulu ole sen määräysvallassa sillä tavoin, että tämä olisi mahdollista.

Koronatilanne tuli kaikille yllätyksenä kesken neuvotteluiden ja johti yliopiston taholta oikeudellisesti perusteettomaan ratkaisuun, joka johti viikon katkoon neuvotteluissa. Rehtori ilmoitti sunnuntaina 15.3. myöhään iltapäivällä sähköpostitse maanantaiaamuksi 16.3. sovitun neuvottelun muuttamisesta verkkoneuvotteluksi. Rehtorin ratkaisulle ei ollut oikeudellisia perusteita sillä aluehallintovirastot tekivät koronatilannetta koskevat päätöksensä 17.3. eli päivää myöhemmin. Myöhemmin aluehallintoviraston päätösten mukaisen poikkeus tilanteen ollessa voimassa henkilöstön edustajat osallistuivat neuvotteluihin verkon välityksellä.

Kuten rehtori on julkisesti todennut, neuvotteluita käytiin asiallisesti ja ilman tunteen paloa, ja molemmat osapuolet varmasti tekivät parhaansa omasta näkökulmastaan. Yhteistä lopputulosta ja yksimielisyyttä ei edellä kerrotuista syistä kuitenkaan saavutettu, ja henkilöstön edustajat jättivät eriävät näkemyksensä pöytäkirjaan.



■ Jarmo Kiuru

oikeusinformaatiikan lehtori  
Lapin yliopisto/oikeustieteiden tiedekunta

# Yhteisöllisyys verkossa

Ihmiset tuijottavat kadulla älyluurejaan eivätkä noteeraa toisiaan. Ei ihme, että älylaitteitaan käyttävät leimataan epäsosiaalisiksi ja eristäytyviksi. Ruutujen takana on kuitenkin toisia ihmisiä ja oma sosiaalinen maailmansa.

Internet on ihmisten verkko, sosiaalisuuden turboahdin. Sosiaalisessa mediassa meitä kouduttaa nimenomaan yhteys toisiin ihmisiin.

Sosiaalisen median algoritmeja syytetään ”kuplautumisesta” eli siitä, että käyttäjät löytävät ja verkostoituvat samalla tavalla ajattelevien ihmisten kanssa. Toisaalta näin ihmiset ovat löytäneet samoista asioista kiinnostuneita ihmisiä paljon tehokkaammin kuin koskaan ennen.

Internet toi ensimmäistä kertaa yhteen alakulttuurien harrastajat ympäri maailman. Internetin myötä monelle anime-nörtille, etnonationalistille ja niittyaktivistille selvisi, ettei hän ollutkaan ainoa aiheesta kiinnostunut ihminen maailmassa.

Internetissä paikallisten, maantieteeseen perustuvien kulttuurien rinnalle on noussut globaaleja, yhteisiin aatteisiin ja harrastuksiin perustuvia alakulttuureja. Moni kokee enemmän yhteenkuuluvuutta kansainvälisten verkkoyhteisöjensä kuin naapureidensa kanssa.

Verkkoyhteisöt ovat arkea vapaa-ajalla, mutta työelämässä tai oppimisessa ne eivät ole vielä lyöneet läpi. On kuvaa, että moni verkkokokous pykii pahasti, mutta verkkopeleissä 25 nettipelaajan yhteishyökkäys sujuu saumattomalla yhteistyöllä.

## Yhteisöllisyys on rakennettava verkko-oppimiseen

Diginatiiveina pidetään (nuoria) ihmisiä, joille internet on saumaton osa elämää. Tietotekniikan ja -verkkojen käyttöä kukaan ei kuitenkaan opi itsestään. Yllättävän monella diginatiivisukupolven nuorella on puutteelliset tietotekniset tiedot ja taidot, mikä uhkaa syrjäyttää heidät digitaalisten yhteisöjen, työelämän ja oppimismahdollisuuksien ulkopuolelle. Ei sovi unohtaa myöskään digitaalista sosiaalista pääomaa, sähköisiä verkostoja ja verkossa toimimisen sosiaalisia taitoja.

Jos ajatellaan, että oppiminen on tiedon kartuttamista, diginatiivit oppivat huomaamattaan joka päivä, kun tietoa virtaa eri muodoissa sosiaalisen median kanavissa ja keskusteluissa. Esimerkiksi Youtubesta on tullut merkittävä kansansivistäjä muutamassa vuodessa. Kun tiskikone antaa virheilmoituksen tai kohokas ei nouse, apua etsitään usein ensimmäiseksi Youtubesta.

Vielä kymmenisen vuotta sitten verkko-oppimisesta tuli mieleen lähinnä koulun ATK-luokassa pelatut oppimispelit ja Moodlen pdf-muotoiset kurssimateriaalit. Vastakkain olivat opettajavetoinen kontaktiopetus ja verkkokurssit, joista kontaktiopetusta pidettiin lähes aina laadukkaampana ja suositeltavampana vaihtoehtona. Yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen katsottiin toteutuvan vain lähiopetuksessa, kun verkossa kaikki tekivät tehtävänsä itsenäisesti. Vastakkainasettelu on tarpeeton: verkko-oppimisessa ei vaan ole osattu hyödyntää verkon sisäsyntyistä vuorovaikutteisuutta ja yhteisöllisyyttä.

Yhteisöllinen oppiminen vaatii sekä oppijalta että opettajalta enemmän. Opiskelu ei saa mitään lisätehoa siitä, että luennot viedään videotallenteiksi ja keskustelut yritetään käydä kurssi-foorumilla. Verkossa opiskelu vaatii järjestelyä, suunnittelua ja pedagogista mukauttamista sekä oppijoiden sitouttamista.

Entä jos (verkossa) oppiminen ajateltaisiin kokonaan uudestaan? Oppiminen olisikin oppijoille uuden tiedon tuottamista ja jo itsessään ryhmään sitouttavaa? Verkossa toimivalle oppijayhteisölle annettava tehtävä ei olisikaan liian tarkkaan rajattu kysymys, johon etsitään opettajan ennakkoon määrittämiä oikeita vastauksia, vaan autenttinen ongelma, joka elää ja johon etsitään yhdessä monipuolisesti tietoa ja ratkaisumalleja. Tällöin erilaiset oppijat pääsisivät käyttämään vahvuuksiaan ja hyödyntämään omaa osaamistaan. Oppijat oppisivat uutta toinen toisiltaan ja oppijoiden moninaisuus muodostuisi vahvuudeksi eikä opettajan haasteeksi. Esimerkiksi Aalto-yliopistossa tätä menetelmää käytetään jo lähioppimisessä.

## Virtuaaliyhteisöt työelämässä

Virtuaaliitiimejä ja hajautettuja organisaatioita on tutkittu ja työvälineitä on kehitetty jo vuosikymmenten ajan, sillä hajautettuun organisaatioon on mahdollista koota mahdollisimman hyvä tiimi siitä riippumatta, missä päin maailmaa sen jäsenet sattuvat asumaan. Lisäksi työnantaja säästää toimilakustannuksia ja työntekijät ovat tyytyväisempiä ja tuottavampia. Vastaavasti hajautettujen organisaatioiden sisäinen viestintä on heikompaa, kun epämuodollisia kasvokkain tapaamisia on vähemmän. Työntekijät voivat tuntea itsensä fyysisen työyhteisön puuttuessa jopa yksinäisiksi ja ulkopuolisiksi.

Tiedonkulku ja yhteinen tilannekuva vaativat hajautetussa organisaatiossa erityistä huomiota. Ennen vanhaan tupakkatouat olivat monella työpaikalla kriittisiä tiedon kululle ja ryhmäytymiselle. Hajautetuissa organisaatioissa ei ole kuitenkaan tupakka- eikä kahvitaukoja, siksi tarvitaan ennalta valmisteltuja esityslistattuja tapaamisia sekä kasvokkain että verkossa. ➡



→ Hajautetuissa organisaatioissa kokousten strukturointi on kriittistä, sillä kahvitaumat ja käytäväpalaverit eivät ole käytettävissä täydentämään sisäistä viestintää. Kaikki asiat on saatava käsiteltyä ja jaettu ymmärrys muodostettua kokousten puitteissa. Verkkokokous ei saa kuitenkaan olla alusta loppuun vain esityslistan läpikäyntiä, sillä kuulumisten vaihtaminen on tärkeä osa tiimin ryhmäytymistä. Usein suositellaankin esimerkiksi kokouksen ensimmäisen vartin varaamista jutustelulle ennen siirtymistä asialistaan ja pysymistä siinä.

Hajautetut ryhmät perustuvat luottamukseen, sillä johto ei pysty valvomaan ja mikromanageroimaan maantieteellisesti hajautettua organisaatiota samalla tavalla kuin perinteistä toimitilaa. Vain tavoitteet ja tulokset ovat tärkeitä. Hajautettuihin tiimeihin rekrytoitaessa onkin tärkeää valita omaloitteisia henkilöitä, joihin voi luottaa ja antaa heille tilaa olla luottamuksen arvoisia. Tiimeille on uskallettava antaa autonomiaa siitä riippumatta, ovat ne hajautettuja tai eivät. Tuotteen ja asiakkaiden rajapinnalla on paras asiantuntemus asiakkaista, tuotteista ja avainprosesseista.

Hajautetuissa työyhteisöissä on muistettava huomioida myös etätyön haasteet. Jos osa tiimistä työskentelee paljon

kotona, työn ja arjen erottaminen voi olla haastavaa. Usein pelätään todellisen työajan vähenemistä, mutta todellisuudessa moni tekee huomaamattaan ylipitkää päivää. Vaikka kyse olisi etätyöstä, se ei vähennä työnantajan vastuuta työajan seurannasta. Myös ergonomiaan ja työsuojeluun ei välttämättä huomata kiinnittää riittävästi huomiota. Toimistossa investoidaan ergonomisiin työkalusteisiin, mutta kotona työskennellään usein edelleen keittiön pöydän ääressä – niin kauan kuin selkää kestää.

Ihmisten internet tarjoaa uusia mahdollisuuksia muodostaa yhteisöjä sekä omassa elämässä, oppimisessa että työssä. Sekä ihmiset itse, työnantajat että yhteiskunta hyötyvät, mutta muutos ei tapahdu itsestään, se on suunniteltava, resursoitava ja johdettava. Suunnitteluun on otettava mukaan myös heidät, joita muutos oppilaitoksissa ja työpaikoilla eniten koskee, oppijat ja työntekijät itse.

#### ■ Mari Kröger ja Jyrki Kasvi

Kirjoittajina ovat koulutuspolitiikan erityisasiantuntija Mari Kröger ja TIEKEN digivaikuttaja Jyrki Kasvi. Kirjoitus on julkaistu blogina Suomen Ekonomien verkkosivuilla.

## Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



#### **Agronomiliitto**

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642  
outi.parikka@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi



#### **Akavan Erityisalat**

Anna Zibellini, työmarkkinalakimies  
puh. 020 1235 353  
anna.zibellini@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi



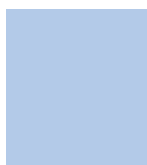
#### **Insinööriliitto IL**

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies  
puh. 020 1801 843  
juha.sarkka@ilry.fi  
www.ilry.fi



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

Maija Holma, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 6226 8543  
maija.holma@loimu.fi  
www.loimu.fi



#### **Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer**

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan erityisasiantuntija  
puh./tfn. 040 080 2145  
mika.parkkari@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi



#### **Suomen Lakimiesliitto**

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 8561 0328  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi



#### **Suomen Psykologiliitto**

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



#### **Tekniikan akateemiset TEK**

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



#### **Tradenomiliitto TRAL ry**

Ville-Veikko Rantamäki, edunvalvontajohtaja  
puh. 040 832 6682  
ville-veikko.rantamaki@tradenomi.fi  
www.tral.fi



#### **Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry**

Petri Toivainen, neuvottelupäällikkö  
puh. 010 231 0354  
petri.toivainen@yhteiskunta-ala.fi  
www.yhteiskunta-ala.fi