



Challenges ahead?

This will be an eventful fall in Finland. A majority of the collective agreements ruling Finnish working life are or will be under negotiation. It is hard to predict the outcome yet.

The collective agreements regulate terms and conditions for work in the different sectors. For example, the collective agreement in the university sector includes regulations on working time, vacations, pay increase etc. The university sector is in no hurry yet. Our collective agreement is due until the end of January 2018. We will have time to see how negotiations develop and what the outcome in the other sectors will be.

The Finnish Supreme Court has in August 2017 made a significant ruling concerning temporary employment in the universities. Hopefully this ruling will clarify the definition of when temporary employments can be used and when the employee should be offered permanent employment.

The Labor Court has ruled in several cases concerning the evaluation of the job-related salary element. One clear message from the Labor Court is that the evaluation group is a key player, meaning that even the court accepts the evaluation made by this group. There is thus a need to make sure that the evaluation is correct to start with. Should there be a discrepancy then the first step is to have it corrected by the evaluation group. It is also important that the employee representatives in the evaluation groups take this into consideration.

The turmoil in the university sector has forced many colleagues out from the universities and has left them without a job. It is important to see the doctoral candidate and post doc

Sisältö

- 1 Challenges ahead?
- 2 Arviointiryhmien merkitys vaativuuden arvioinnissa korostuu
- 3 Korkein oikeus linjasi määräaikaisen työsuhteen pelisääntöjä
- 4 Edunvalvojana neljällä vuosikymmenellä ja kolmella sektorilla
- 6 Kun työsuhde yliopistolla päättyy
- 8 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

period as an opportunity to present oneself to future employers. These can be, among others, people and companies who participate in joint projects with the universities.

Akava and its member organisations have been working for the possibility that those who are left unemployed could finish their studies or acquire new skills at the universities while still being considered as unemployed looking for a new start. The process has now come to a halt and it is yet unclear in which direction it will develop.

The Finnish labor law is under update. However, the views on working hours (i.e. how many hours per week) differ too much for an agreement to be possible between the employee and employer side.

■ Daniel Valtakari

senior adviser

Academic Engineers and Architects in Finland TEK

Arviointiryhmien merkitys vaativuuden arvioinnissa korostuu

Työtuomioistuin korostaa tuoreissa päätöksissään yliopistoissa toimivien arviointiryhmien päätöksen merkitystä tehtävien vaativuuden arvioinnissa.

Syksyn aikana työtuomioistuin on ratkaissut useampia yliopistojen yleisen työehtosopimuksen soveltamisriitoja. Tapaukset liittyvät JUKOn ja Oulun yliopiston välisiin tehtävien vaativuuteen liittyviin erimielisyyssasioihin. Yksi tapauksista ratkaistiin erikseen ja viisi käsiteltiin yhdessä.

Lopputulokset eivät olleet työntekijöiden kannalta myönteisiä. On kuitenkin hyvä, että nämä pitkään vireillä olleet tapaukset on nyt lopullisesti ratkaistu.

Työtuomioistuin antoi 4.9.2017 ratkaisun Oulun yliopiston vaativuuspalkkoja koskevassa jutussa, joka koski viiden taito- ja taideaineen opettajan tehtävien vaativuuden arviointia. JUKO vaati, että kaikkien tehtävät tuli sijoittaa tasolle viisi, kun yliopisto oli sijoittanut opettajat tasolle kolme ja neljä.

Kanne tutkittiin kokonaisuudessaan vastapuolen prosessiväitteestä huolimatta ja myös sellaisen henkilön osalta, jonka tehtävänkuvaus oli ajalta ennen työehtosopimuksen voimaantuloa. Vaatimuksia ei myöskään hylätty sen johdosta, että ne olisi tehty liian myöhään. Työehtosopimuksessa ei ole tarkkaa enimmäisaikaa vaatimuksen esittämiselle eikä sanktiota myöhästymiselle. Työtuomioistuimen aikaisemmat ratkaisut ja tulkinta olivat edelleen merkityksellisiä eikä vaativuustasoluokittelun kaikkien kriteerien tarvinnut täytyä, mutta pääosin tehtävien täytyä täyttää asianomaisen tason vaatimukset.

Työtuomioistuin katsoi selvitetyn, että kaikki kanteessa tarkoitetut opettajat työskentelivät itsenäisissä tehtävissä, eikä tehtävänä siis ollut toisen opettajan avustaminen. Sijoittaminen tasolle viisi olisi kuitenkin vaatinut, että tehtävät olisivat olleet vastuullisempia kuin tasoilla kolme ja neljä.

Kenenkään opettajista ei selvitetty virallisesti vastaavan opintokokonaisuuksien suunnittelusta ja toteutuksesta, mikä on yksi tason viisi edellytys.

Erimielinen kanta ilmaista selkeästi jo arviointiryhmässä

Tuomioistuin ei käsittele tuomiossaan tehtäväkuvauksia henkilöittäin yksityiskohtaisesti, vaan pitää arviointiryhmän asiantuntemusta ja autonomiaa keskeisenä arvioinnin tekemisessä. Tuomioistuin katsoi, että arviointiryhmällä on objektiivinen kokonaiskuva opetushenkilökunnan tehtävistä.

Tehtävien vaativuuden arvioinnissa oli riittävin tavoin otettu huomioon Oulun yliopiston tehtävät ja erityisesti kasvatustieteellisen tiedekunnan tehtävät ja niiden vaativuus suhteessa toisiinsa. Tehtävien ei ollut selvitetty täyttävän tason viisi kriteereitä. Työtuomioistuin hylkäsi kanteet yksimielisesti.

Työtuomioistuin korostaa yliopistoissa toimivien arviointiryhmien päätöksen merkitystä tehtävien vaativuuden arvioinnissa. Arviointiryhmissä työntekijöitä edustavien jäsenten tulee ottaa tämä huomioon. Ellei perusteltua erimielistä kantaa ilmaista jo arviointiryhmässä, voi arvioinnin muuttaminen myöhemmässä erimielisyysprosessissa osoittautua mahdottomaksi.

Markku Kojo

neuvottelupäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO

Korkein oikeus linjasi määräaikaisen työsuhteen pelisääntöjä

Korkein oikeus antoi elokuun puolivälissä merkittävän ennakkotapauksen määräaikaisiin työsuhteisiin liittyen. Tapauksessa pohdittiin muun muassa lakimääräisten kelpoisuusehtojen merkitystä määräaikaisuuksia käytettäessä sekä työnantajavelvoitteita määräaikaisen työsuhteen päättyessä.

Tapauksessa A oli työskennellyt sosiaalityöntekijänä 3.3.2003–31.12.2011 kuntayhtymän palveluksessa yhtäjaksoisesti 16 määräaikaisessa työsuhteessa. Hänellä ei ollut sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain mukaista kelpoisuutta tehtävään.

Korkeimman oikeuden mukaan kuntayhtymällä oli lailliset perusteet solmia työsuhteita A:n kanssa toistuvasti määräaikaisina.

Korkein oikeus kuitenkin katsoi päätöksessään, että kuntayhtymä oli laiminlyönyt työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa asiassa, kun se oli päättänyt työsuhteen työsuhtelaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti. Kuntayhtymä velvoitettiin maksamaan A:lle korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Kelpoisuusvaatimus ja määräaikaisuus

Asiassa oli riidatonta, ettei A täyttänyt sosiaalityöntekijältä edellytettyä kelpoisuutta (ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä).

Työsuhteiden aikana voimassa olleen kelpoisuuslain mukaan kyseisestä kelpoisuusvaateesta voitiin eräissä tilanteissa poiketa (nykyisessä laissa tämä ei ole enää mahdollista). Jos tehtävään ei saatu kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöä, tehtävään voitiin palkata enintään vuodeksi henkilö, jolla on suoritettujen opintojen perusteella riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen.

KKO katsoi, että työsuhteiden lukumäärä ja yhdenjaksoisuus osoittivat työvoiman tarpeen pysyvyyttä, eikä tällaisessa tilanteessa lähtökohtaisesti ole ollut sallittua käyttää määräaikaisia työsuhteita.

KKO:n mukaan työnantajalla oli kuitenkin kelpoisuuslaista johtuva hyväksyttävä syy käyttää ja ketjuttaa työsuhteita. KKO viittasi siihen, että kelpoisuuslain tarkoitus oli taata laadukas palvelu sosiaalihuollon asiakkaille. Lisäksi KKO totesi seuraavasti: *”Kun sosiaalityöntekijän tehtävään ei ole ollut saatavilla kelpoisuusvaatimukset täyttäviä sosiaalityöntekijöitä, on perusteltua katsoa, että epäpätevyys on tällaisessa tilanteessa työsuhtelaain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu syy tehdä työsuhteesta määräaikaisena sosiaalihuollon kelpoisuuslain 12 §:ssä edellytetyllä tavalla enintään vuoden ajaksi”*.

Olennaista tapauksessa oli se, että kyseinen kelpoisuusehto perustui suoraan lain määräykseen. Korkein oikeus

viittasi samassa yhteydessä aikaisempaan ratkaisuunsa KKO 2015:65, jossa oli tuotu esiin, että työnantajan itse määrittelemillä kelpoisuusehdoilla ei voida kiertää määräaikaisuuksien käyttöä koskevaa lainsäädäntöä.

Määräaikaisen työntekijän asema työsuhteen päättyessä

Työsuhtelaissa on säädetty, että työnantajalla on velvollisuus selvittää, onko työntekijän irtisanominen vältettävissä sijoittamalla tai kouluttamalla työntekijä muihin tehtäviin, kun kyseessä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhte ja tuotannon taloudellinen päättämistilanne.

KKO:n antamassa ratkaisussa huomion arvoista ja uutta oli se, että KKO katsoi tämän velvoitteen koskevan tietyissä tapauksissa myös määräaikaisia työsuhteita.

KKO viittasi perusteluissaan työsuhtelaain mukaisen tasapuolisen kohtelun velvoitteeseen ja syrjintäkieltoon. KKO katsoi, että työntekijä tuli rinnastaa tämän tapauksen olosuhteissa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessä olevaan työntekijään, mistä syystä asiassa olisi tullut soveltaa myös työn tarjoamista koskevaa velvoitetta.

KKO:n mukaan kuntayhtymä olisi ennen määräaikaisten työsuhteiden päättymistä pitänyt selvittää, olisiko työntekijälle voitu tarjota muuta työtä tai järjestää uusien tehtävien edellyttämä tarkoituksenmukainen ja kohtuullinen koulutus. Huomion arvoista on, että KKO erikseen toteaa, että työnantajan olisi jo lojaliteettivelvoitteensa perusteella tullut omaloitteisesti selvittää tarjottavissa olevat työt.

Kun työsuhtelaain mukaista velvoitetta loukattiin, merkitsi se samalla sitä, että työntekijän työsuhte oli päätetty työsuhtelaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti. Työntekijälle tuomittiin viiden kuukauden palkkaa vastaava korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Ratkaisun seurauksena työpaikoilla on hyvä kiinnittää huomiota erityisesti pitkiin määräaikaissuhteisiin ja selvittää ennen viimeisimmän työsuhteen päättymistä, olisiko palvelussuhteen jatkaminen mahdollista sijoittamalla tai kouluttamalla määräaikainen työntekijä tarvittaessa muihin tehtäviin.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulututut

Edunvalvojana neljällä vuosi- kymmenellä ja kolmella sektorilla



Erikoispsykologi, psyk. lis. **Tuula Hynninen** on työskennellyt pitkään Itä-Suomen yliopistossa ja ollut mukana akavalaisten edunvalvontatyössä. Hänen mielestään määrääikaisten työntekijöiden asema ja tutkijoiden palkkaus kaipaavat kohennusta.

Erikoispsykologi, psyk. lis. Tuula Hynninen on työskennellyt pitkään Itä-Suomen yliopistossa ja vielä pitempään hän on ollut mukana akavalaisten edunvalvontatyössä. Viime vuodet Tuula on toiminut Psykologiliiton varapuheenjohtajana, josta tehtävästä hän luopuu tämän vuoden lopussa. Tuulalle myönnettiin mittavasta ammattijärjestöurastaan Akavan hopeinen ansiomerkki keväällä 2017.

Millainen oli urasi yliopistossa? Missä muualla olet työskennellyt?

”Yliopistourani on ollut ehkä hieman epätyypillinen. Valmis-
tuin yhteiskuntatieteiden maisteriksi, psykologia pääaineena,
Tampereen yliopistosta 1970-luvulla – silloin psykologiaa opis-
kelevat eivät vielä valmistuneet psykologian maistereiksi kuten
nykyään. Työskentelin vuosina 1974–1975 yliopiston psykolo-
gian laitoksella laitoksen ja YTHS:n yhteisessä opiskelijoiden
ehkäisevää mielenterveystyötä kehittävässä hankkeessa.

Muutettuani 1980-luvulla työn perässä Joensuuhun ope-
tin Joensuussa avoimessa yliopistossa monta vuotta psyko-
logian perustutkintokursseja. Samoihin aikoihin toimin myös
Joensuun yliopiston psykologian laitoksella tuntiopettajana.
Vuosina 2007–2015 olin yliopiston palveluksessa erikoispsy-
kologikoulutuksen terveystieteiden erikoisalan lehtorina.
Toimin myös erikoispsykologikoulutuksen kaikille opiskelijoil-
le avoimen äkillisten traumaattisten kriisien koulutusohjel-
man johtajana.

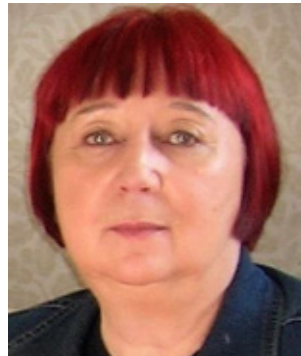
Lisäksi olen toiminut sosiaali- ja terveysministeriön alaises-
sa Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksesta
(STAKES) projektikoordinaattorina ja tutkijana.

Olen työskennellyt myös psykologina kuntasektorilla Poh-
jois-Karjalan sairaanhoitopiirissä. Kuten useimmat psykologit,
toimin myös itsenäisenä ammatinharjoittajana.

Lisäksi olen ollut Psykologiliitossa työntekijänä ja toiminut
ammattiasiain sihteerinä vuosituhaten taitteessa. Näissä
tehtävissä olen osallistunut niin liiton hallinnon kuin taloudel-
lisen ja ammatillisen edunvalvonnan hoitamiseen. ”

Millainen on ollut ammattijärjestöurasi, missä tehtävissä olet ollut liitossa/JUKOssa?

”Olen toiminut varapuheenjohtajana, jäsenenä tai varajäse-
nenä Psykologiliiton hallituksessa neljällä vuosikymmenellä
1980-luvulta lähtien.



Psykologiliiton hallituksen varapuheenjohtaja olen ollut
vuosina 2010–2017. Varapuheenjohtajana olen saanut toi-
mia myös tärkeässä perehdyttäjän roolissa, kun liittoon pari
vuotta sitten valittiin uusi henkilö puheenjohtajaksi edellisen
toimittua tehtävässä 22 vuotta. Olen toiminut myös Psykolo-
giliiton ammattieettisen lautakunnan sihteerinä.

Kuntasektorilla työskennellessäni toimin luottamusmiehe-
nä ja varapääluottamusmiehenä.

Kansainvälisellä tasolla olen ollut Psykologiliiton edusta-
ja Pohjoismaisten psykologiliittojen Samarbetskommittéssa
(SAK) sekä eurooppalaisissa psykologikongresseissa.”

Miksi olet halunnut olla mukana ammattiliiton toiminnassa?

”Olen aina pitänyt tärkeänä pyrkiä vaikuttamaan oman am-
mattiryhmäni työn reunaehtoihin sekä ammatillisiin ja talou-
dellisiin asioihin. Urani alusta lähtien olen ollut mukana tässä
työssä sekä paikallisyhdistyksessä että jo varhain myös valta-
kunnallisella tasolla.

Toiminta liitossa on ollut motivoivaa erityisesti siksi, että
sillä on kahtalainen missio. Psykologiliitto ei pyri vaikuttamaan
ainoastaan psykologien asemaan ja työehtoihin, vaan sen rin-
nalla sillä on yhteiskunnallinen missio: pyrkiä edesauttamaan
sitä, että psyykkiset tekijät – psyyke – nousee tasavertaiseen
asemaan somaattisten ja fyysisten tekijöiden kanssa niin, että
psyykkiset tekijät otetaan itsestään selvästi huomioon yhteis-
kuntasuunnittelun ja -politiikan eri sektoreilla.

Psykologeilla on myös eettinen velvollisuus tehdä työtä in-
himillisen kärsimyksen vähentämiseksi ja ihmisten elinolojen
parantamisen puolesta sekä erityinen vastuu niistä, joilla on
puutteelliset mahdollisuudet saavuttaa ihmisarvoinen elämä
(ks. psykologien ammattieettiset säännöt).” ➡

Mikä yliopistoissa työpaikkana on mielestäsi hyvää, mikä taas huonoa verrattuna muihin työmarkkinasektoreihin?

”Yliopistoissa on ilman muuta hyvää se, että pääsee koko ajan olemaan viimeisimmän tutkimustiedon äärellä. Itselleni on sopinut myös hyvin opetus- ja tutkimushenkilöstön kokonaistyöaika ja vapaus tehdä esimerkiksi opetukseen liittyvää valmistelutyötä muualla kuin laitoksen/oppiaineen tiloissa. Tässä suhteessa vapautta on suhteellisesti enemmän kuin muilla sektoreilla.

Huonoa on ennen muuta määräaikaisten työsuhteiden suuri määrä yliopistoissa.”

Mitkä ovat keskeisimmät edunvalvontakysymykset, joihin olet halunnut vaikuttaa/ joihin mielestäsi pitäisi vaikuttaa yliopistoissa?

”Ilman muuta se, että palkkausjärjestelmä toimisi myös käytännössä niin kuin sen idea paperitasolla on.

Toinen keskeinen asia mielestäni ovat määräaikaisten työsuhteiden yliopistoissa: määräaikaisten työsuhteissa olevien aseman parantaminen ja määräaikaistensa vähentäminen.

Kolmantena haluan mainita erityisesti nuorten, tutkijatehtävissä olevien matalan palkkatason parantamisen.”

Onko näihin tullut jotain edistystä vuosien varrella?

”Valitettavasti ei juuri ole tullut. Työntekijänä kokee turhauttavana esimerkiksi suoriutumisen arvioinnin, jos jo lähtökohtaisesti tiedetään, että mitään todellisia mahdollisuuksia palkkauksen paranemiseen ei ole, koska ennakoon on ilmoitettu, että rahaa korotuksiin ei ole. Järjestelmän uudet elementit – esimerkiksi vaativuuslisä ja suorituskorotus – ovat joiltakin osin tuoneet hieman parannusta tilanteeseen.

Määräaikaisten työsuhteiden eivät ole vähentyneet, vaikka tähän asiaan on jatkuvasti kiinnitetty huomiota. Käytännössä yli puolet yliopistojen työntekijöistä työskentelee määräaikaisten työsuhteissa. Määräaikaisten työntekijöitä koskevat samat oikeudet kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevia, mutta koko ajan on oltava valppaana sen suhteen, että se toteutuu myös käytännössä samoin kuin sen, että määräaikaistensa perusteet ovat lainmukaiset. Hyvä asia on, että työnantaja- ja työntekijäpuolen yhteistyöllä on saatu aikaan Määräaikaisten työsuhteiden opas, jonka toivotaan omalta osaltaan vievän tilannetta parempaan suuntaan.”

Mitkä ovat kolme tärkeintä asiaa, jotka jokaisen yliopistossa työskentelevän akavalaisen pitäisi mielestäsi tietää työelämän pelisäännöistä ja omista oikeuksistaan työntekijänä?

1. Olisi hyvä tuntea työsuhteen laissa olevat työnantajan velvoitteet ja työntekijän oikeudet (esimerkiksi syrjintäkielto ja työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoite, työturvallisuudesta huolehtiminen jne.).
2. Olisi syytä tuntea voimassa oleva yliopistosektorin työehtosopimus. Se kannattaa ihan oikeasti lukea kunnolla. Ja uuden työntekijän pitää tulla ensi töikseen perehtyä yliopistojen palkkausjärjestelmään.
3. On tärkeää tietää, kuka on jukolainen luottamusmies omalla työpaikalla. Luottamusmiehen ja oman ammattiliiton puoleen on syytä kääntyä aina, jos epäilee, että lakia tai sopimusta rikotaan omalla kohdalla. Toki esimerkiksi omasta liitosta voi kysyä neuvoa muissakin tilanteissa.

Miten akavalaista ja jukolaista yhteishenkeä voisi lisätä työpaikoilla?

”Ehkä voisi olla enemmän yhteisiä tilaisuuksia, jotka sisältäisivät yhteistä edunvalvonta-asiaa ja lisäksi virkistystoimintaa.”

Millaisen ohjeen haluaisit antaa niille, jotka jatkossa huolehtivat yliopistoissa työskentelevien akavalaisten edunvalvonnasta?

”Informoikaa aktiivisesti akavalaisia työntekijöitä edunvalvonnan asioista. Järjestäkää myös tilaisuuksia, joissa niistä voi keskustella yhdessä.”

Aiotko seurata jatkossakin työelämää ja työmarkkinoita vai siirrytkö aivan muihin puuhiin? Mitä harrastat?

”No ihan varmasti seuran edelleenkin työelämää ja työmarkkinatilannetta. Ja ihan kokonaan en Psykologiliittoa jätä, sillä jatkan edelleen muun muassa ammattieettisen lautakunnan sihteerinä.

Mutta toivottavasti nyt vapautuu enemmän aikaa esimerkiksi matkustamiselle ja kulttuuri- ja muille harrastuksille. Sydäntäni lähellä on enenevästi viime vuosina ollut eläinsuojelutyö. Seuran aktiivisesti ja tuen rahallisesti muun muassa kreetalaista löytökoiratarhaa. Olen käynyt tarhalla vuosittain, ja mielessä väikyy mahdollisuus lähteä tulevaisuudessa joskin aikaa sinne vapaaehtoistyöhön. Aika näyttää. Juuri nyt ajankohtainen asia on selviytyminen putkiremontista ja siinä yhteydessä tapahtuvasta koko asunnon remontoinnista.”

■ **Annamari Jokinen**
pääsihteer
Psykologiliitto





Kun työsuhde yliopistolla päättyy

Väitöskirjantekijän ja post-docin kannattaa pohjustaa tutkimuksensa ohella myös työuransa jatkoa.

Mielenkiintoisessa ja haastavassa tutkimustyössä keskittyminen saattaa kokonaan kohdistua itse tutkimukseen ja sen tuloksiin, jolloin vähemmälle huomiolle jäävät ne asiat, joilla on merkitystä myöhemmälle työllistymiselle yliopiston ulkopuolelle. Usein kyseessä ovat sinänsä itsestään selvät asiat, joita tässä on hyvä kerrata.

Väitöskirjan tekijä tai post-doc toimii oman itsensä käyntikorttina koko tutkimuksensa keston ajan. Tämä on esillä joka kerta kun kokoustetaan, valmistellaan raportteja ja esitellään tuloksia.

Minkälaisen kuvan itsestäsi annat?

Pienistä yksityiskohdista muodostuu kokonaisuus, joka voi ratkaista tulevan työllistymisen projektissa mukana olevien tahojen kanssa. Tästä syystä on tärkeää pitää mielessä, minkälaisen kuvan antaa itsestään. Tilanteeseen sopiva ulkoinen olemus, ajoissa kokouksiin saapuminen sekä tulosten ja muun kokousaineiston valmistelu ja esittely ovat eräitä asioita, joita kannattaa erityisesti pitää mielessä.

Omassa tutkimustyössä on ehdottomasti pysyttävä aikataulussa, tai jos viivästyksiä tulee, niin ilmoittaa niistä ennakkoon. Yliopiston ulkopuolisessa työelämässä joustoa on vähemmän ja odotukset aikataulujen noudattamisen suhteen paljon tiukemmat. Tämä koskee erityisesti elinkeinoelämää.

Projektitokouksia varten on syytä valmistautua samalla tunnollisuudella kuin, jos olisi kyseisen yhteistyökumppanin luona töissä. Materiaalit on valmisteltava ja kaiken tulee olla kuosissa tapaamisia varten. On myös osattava esittää projektille ja yhteistoiminnalle relevantit asiat, vaikka tilanne houkuttelisi esitelmään myös muitakin tuloksia.

Itse tulosten tuottamisessa on myös vedettävä raja hyvän ja loistavan välille. Paras tulos on se, joka on hyvä ja kertoo olenaisen sekä on saatu aikaiseksi ajoissa kohtuullisin panostuksin. Pilkun viilaaminen ja loputon ajankäyttö kääntyvät jossain vaiheessa tekijäänsä vastaan.

Väitöskirjan tekoon on varattu pääsääntöisesti noin neljä vuotta ja post-doc-kausi on yhä useammin vain korkeintaan noin viiden vuoden pituinen. Tätä aikaa on syytä hyödyntää paitsi tutkimuksensa valmiiksi saattamiseksi myös oman tulevan uran pohjustamiseksi.

■ **Daniel Valtakari**
asiamies, yliopistosektori
Tekniikan akateemiset TEK

Panosta osaamiseesi myös työsuhteen päättyessä

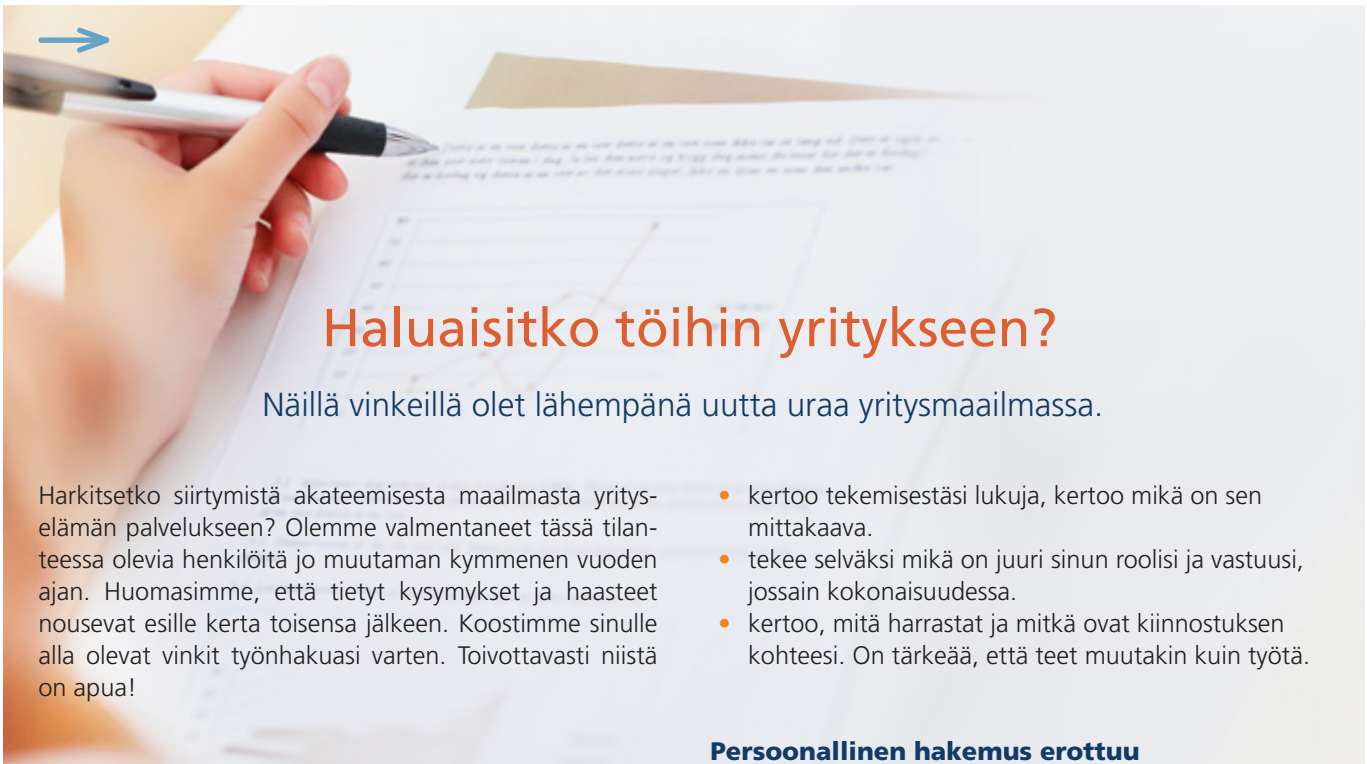
Osaaminen on korkeakoulutetun paras turva tulevaisuuden yhä rikkonaisemmassa työelämässä.

Työttömänä ollessa on mahdollisuus sivutoimiseen opiskeluun.

- Mieti mahdollisimman konkreettisella tasolla esimerkiksi, mikä koulutus olisi sinulle nopean työllistymisen kannalta hyödyllinen ja millä tavalla se parantaisi tai laajentaisi sinun mahdollisuuksia työnhakuun myös mahdollisilta uusilta sektoreilta. Perustele nämä jo työllistymissuunnitelmassasi ja valmistaudu osoittamaan se, että opinnot ovat todellisuudessa sivutoimisia ja niiden laajuus ei ylitä 5 opintopistettä tai 25 viikkotuntia.
- Akavalaiset järjestöt ovat viimeisen parin vuoden aikana panostaneet vaikuttamistyössä erittäin paljon siihen, että työttömyyden aikaisen osaamisen kehittämisen ja sivutoimisen opiskelun ehtoja kehitettäisiin paremmin vastaamaan korkeakoulutettujen tarpeita. Tämän jutun kirjoittamishetkellä on valmistelussa esitys, joka tulisi toivottavasti helpottamaan tilannetta. Valitettavasti konkreettiset parannusesitykset ovat toistaiseksi vahvistumatta. Kun esitys valmistuu ja konkreettiset parannukset tähän on tiedossa, tullaan näistä muutoksista tiedottamaan erikseen Yliotteessa.

■ **Sanja Mursu**
asiantuntija, aikuiskoulutus
Tekniikan akateemiset TEK





Haluaisitko töihin yritykseen?

Näillä vinkeillä olet lähempänä uutta uraa yritysmaailmassa.

Harkitsetko siirtymistä akateemisesta maailmasta yrityselämän palvelukseen? Olemme valmentaneet tässä tilanteessa olevia henkilöitä jo muutaman kymmenen vuoden ajan. Huomasimme, että tietyt kysymykset ja haasteet nousevat esille kerta toisensa jälkeen. Koostimme sinulle alla olevat vinkit työnhakuasi varten. Toivottavasti niistä on apua!

Tuo esille vahvuutesi!

Olemme huomanneet, että akateemisessa maailmassa työskennelleet eivät välttämättä hoksaa tiettyjä vahvuuksia. Ne saattavat olla siinä toimintaympäristössä itsestään selviä. Näitä taitoja voi kuitenkin soveltaa myös yritysmaailmassa.

- taito hakea tietoa, analysoida se ja koostaa kokonaisuudeksi
- taito raportoida
- kielitaito
- kansainvälisiä verkostoja
- taito kouluttaa
- taito hankkia rahoitusta
- taito vetää projektiryhmiä
- taito tehdä työtä kansainvälisissä tiimeissä
- taito tehdä yritysyhteistyötä tilausprojekteissa
- taito hyödyntää erilaisia suunnittelu- ja analyysivälineitä

Viritä CV:si yrityksen tarpeeseen

Akateeminen CV ja yritykselle suunnattu CV ovat kaksi aivan eri asiaa. Akateemisessa CV:ssä on tiukempi muoto ja siinä on akateemisen työskentelyn näkökulmasta ajatellut väliotsikot. Varmista, että CV:si:

- on räätälöity yrityksen tarpeita varten.
- tuo esille kokemuksesta aikaansaannoksia, tuloksia, hyötyjä.
- tuo selkeästi esille oman osaamisesi.

- kertoo tekemisestäsi lukuja, kertoo mikä on sen mittakaava.
- tekee selväksi mikä on juuri sinun roolisi ja vastuusi, jossain kokonaisuudessa.
- kertoo, mitä harrastat ja mitkä ovat kiinnostuksen kohteesi. On tärkeää, että teet muutakin kuin työtä.

Persoonallinen hakemus erottuu

Hakemuksella on oma tehtävänsä työnhaussa. Se antaa tiiviin viitekehyksen lukijalle siitä, kuka olet ammattilaisena ja miksi haluat hakea juuri tiettyä tehtävää ja tietylle työnantajalle. Hakemus ei ole CV:n kopio. Se kertoo ylätasolla kokemuksestasi ja vetää yhteen asioita.

- Sen ei tarvitse olla ylivirallinen.
- Sen rentousaste riippuu siitä, millaiseen yritykseen olet hakemassa.
- Kirjoita tiivis, enintään 1 sivu, lyhyempikin riittää.
- Tuo heti hakemuksen alussa esille motivaatiosi haettavaa tehtävää ja yritystä kohtaan.
- Kerro miten olet ratkaisu yrityksen tarpeeseen.
- Persoonallisuutesi saa näkyä. Kun rekrytoidaan esimerkiksi tiimin osaksi, halutaan varmistaa, että sovit sujuvasti osaksi kokonaisuutta.

Varo tätä!

- EuroPass-cv-malli ei toimi yrityksiin haettaessa. Ne eivät ole tottuneet lukemaan sitä formaattia.
- Ylipitkä CV sisältää liikaa informaatiota rekrytointitilanteeseen. Laadi enintään 2–3 sivuinen CV.
- Pitkä yksityiskohtainen julkaisuluettelo CV:n lopussa ei ole tarpeellinen. Poimi CV:n osaksi haettavan tehtävän kannalta keskeisimmät. Voit jakaa erillisenä liitteenä.
- Oman tutkimusalan jargon ja lyhenteet eivät aukene välttämättä. Avaa termejä.
- Jos lähetät avoimia hakemuksia, älä jää odottamaan, että sinuun ollaan yhteydessä. Työnantaja arvostaa aktiivisuutta.



Muista tämä!

- LinkedIn-profiili markkinoi sinua osaajana ja hakee työtä puolestasi. Edellytyksenä on, että olet laatinut sen perusteellisesti ja sinulla on hyvät asiasanat kuvaamassa omaa osaamistasi. Rekrytoijat tekevät LinkedInistä hakuja. Varmista että CV:si, hakemuksesi ja LinkedIn-profiilisi kertovat samaa tarinaa.
- Varaudu antamaan ainakin kahden suosittelevan nimen ja yhteystiedot, jos etenet työhaussa haastatteluvaiheeseen. Suosittelevien käyttö on tavallista. Rekrytoijat preferoivat, että ainakin toinen olisi toiminut esimiehenäsi.
- Voit harjoitella työhaastattelua Haastis-sovelluksella.

Sen saa ladattua ilmaiseksi AppStoresta ja Google-Playstä. Jos et ole pitkään aikaan ollut haastattelussa, on hyvä ajatus katsoa ja kuunnella ensin itseksesi, miltä näyttää ja kuulostaa. Lisäksi video- ja skype-haastattelut ovat yleisiä.

Suosittellemme, että katsot oman liittosi verkkosivuilta, tarjoaako se työnhakua tukevia palveluja.

■ Sari Taukojärvi

yksikönjohtaja

■ Satu Myller

uravalmentaja

Tekniikan akateemiset TEK, urapalvelut

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:

Agronomiliitto

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

Akavan Erityisalat

Minna Nieminen, asiamies
puh. 020 1235 368
minna.nieminen@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 Arvonen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 6226 8543
maija.arvonen@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan asiantuntija / expert, utbildningspolitik
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

Elin Blomqvist-Valtonen, asiamies
puh. 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@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

