

Työmarkkinoiden neuvottelukierrokset ovat käynnistyneet

Hyvä Yliotteen lukija. Pääkirjoituksen laatiminen syksyn työmarkkinakierrokseen liittyen osuu hieman hankalaan saumaan, sillä vain vähän on valmista ja hyvin paljon on kesken ennen lehden painoon sujahtamista. Siispä ennustan hieman, ja voitte siten lukea, onko tämä osunut oikeaan. Työmarkkinoilla on aloitettu jälleen syksy neuvottelukierrosten parissa. Työnantajaliitot ovat järjestäytyneet uudelleen, ja kierros aloitetaan poikkeavissa tunnelmissa. Metsäteollisuudessa on jo saavutettu niin sanottuja talokohtaisia sopimuksia yksittäisten yritysten ja henkilöstön välillä – hyvissä ajoin ennen marraskuun päättymistä. Esimerkiksi Stora Enso ja Paperiliitto solmivat sopimuksen, jossa palkankorotukset ovat kahtena ensimmäisenä vuotena 1,9 prosenttia ja kolmantena vuonna 0,9 prosenttia. Työehtosopimus on voimassa kaksi vuotta ja neljä kuukautta. Sopimus astuu voimaan tammikuussa 2022.

Yleinen työehtosopimus on metsäteollisuuden alalla tällä haavaa historiaa. Neuvottelut muuttuvatkin kimurantimmiksi muissa yrityksissä mutta tämän numeron julkaisun aikana jotain saattaa olla selvillä myös toisen jätin eli UPM:n osalta. Muutamalta edelliseltä työmarkkinakierrokselta olemme oppineet, että Teknologiateollisuuden solmimia ensimmäisiä sopimusta on pidetty yleisesti jonkinlaisena päänavauksena, joka on määrittänyt yleistä tasoa myös muissa neuvottelupöydissä. Teknologiateollisuuden pöydissä ei varmasti anneta muilla aloilla solmittujen sopimusten suuremmin vaikuttaa omaa tekemiseen.

Sisältö

- 1 Työmarkkinoiden neuvottelukierrokset ovat käynnistyneet
- 2 Julkisoalojen akavalaiset haluavat perhevapaaudistuksen vaikutukset myös työehtoihin
- 3 Tiedeviestinnästä uupuu oivallukset
- 4 Radikaalia hyvinvointia Aalto-yliopistossa
- 7 Jukolaisten liittojen Tes-kampanja – tiedosta tukea
- 7 FOSU-förbundens kampanj om kollektivavtalet – med information som stöd
- 8 The Collective Agreement Campaign by JUKO trade unions — support from knowledge
- 9 Mihin palkkauksesi perustuu?
- 10 Apurahansaajan työttömyysturva
- 11 Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt

Myös teknologiateollisuus on pyrkinyt osaltaan luomaan pesäeroa yleissitoviin työehtosopimukseen perustamalla varsinaisesta Teknologiateollisuus ry:stä erillisen Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n, jonne yritykset ovat voineet järjestäytyä. Täällä yleissitovuudesta luopuminen ei →

→ kuitenkin ole totaalinen. Teknologiateollisuuden kolmen alan sopimusneuvottelut ovat olleet vauhdissa, ja on todennäköistä, että Yliotteen 4/21 julkaisun aikana on löydetty jo jotain kompromisseja. Isoissa yksityisen sektorin pöydissä palkkaratkaisujen kustannusvaikutus ei liene kriittinen kysymys, mutta rahapotin jakautuminen eri malleilla tulee aiheuttamaan laajempia keskusteluita. Koska täydellistä yrityskoh- taista sopimista ei ole, voi olla, että palkkaratkaisujen osalta onkin halua soveltaa jakoa enemmän paikallisesti. Tämä lie- nee tuoneen mukanaan jo monia erimielisyyksiä yhdessä kus- tannusvaikutuksen kanssa.

Tulkittavaksi jää pidetäänkö teknologiateollisuudessa syn- tynyttä sopimusta linjaavana päänavauksena vai viitataan- ko muilla sopimusaloille jälkikäteen myös muihin jo aiemmin tehtyihin, jopa talokohtaisiin, ratkaisuihin. Tulkittavaksi ja tar- kasteltavaksi jää myös mitä muuta uutta kuin palkkapro- sentteja sopimuksissa on. Esimerkiksi tässäkin numerossa käsitel- tyihin perhevapaisiin liittyen.

Yliopistosektorilla katsomme, että yleinen työehtoso- pimus turvaa parhaiten jokaisella yliopistolaiselle lakia pa- remmat työehdot. Siksi paremmista työajoista, palkallisista perhevapaista, sairausajan palkoista, vuosilomista, opetus- tuntikatoista ja monista muista kysymyksistä neuvotellaan yliopistojen alalla taas keväällä.

Olemme käynnistäneet myös kampanjan työehtosopi- muksen sisältöjen tuomiseksi jokaisen tietoon. Kampanja on nimeltään Työehtosoppa. Lisää yliopistojen työehtoso- pimusta käsittelevästä kampanjasta voit lukea osoitteesta www.tyoehtosoppa.fi.

Toivotamme Yliotteen lukijoille mitä mainiota joulua ja vuodenvaihdetta.

■ Mika Parkkari

koulutuspolitiikan erityisasiantuntija
Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

Julkisalojen akavalaiset haluavat perhevapaa- uudistuksen vaikutukset myös työehtoihin

Tammikuussa alkava sopimuskierron on oikea hetki pyrkiä viemään perhevapaaudistuksen tavoit- teet virka- ja työehtosopimuksiin. "Kunnilla, valtiolla, yliopistoilla ja kirkolla on nyt erinomainen tilaisuus nykyaikaistaa työnantajakuvaansa", huomauttaa JUKOn toiminnanjohtaja Maria Löfgren.



Lähes 200 000:ta akavalaista asiantuntijaa ja esihenkilöä työ- ehtoneuvotteluissa edustava JUKO haluaa ensi vuoden alussa alkavalla neuvottelukierroksella parannuksia työn ja perhe- lämän yhteensovittamiseen.

Toiminnanjohtaja Maria Löfgren painottaa, että eduskun- nan parhaillaan käsittelemän perhevapaaudistuksen myötä myös julkisalojen virka- ja työehtosopimusten tulee jatkossa tunnustaa erilaiset perhemuodot. – Tarjoamme nyt kunnille, valtiolle, yliopistoille ja kirkolle erinomaista tilaisuutta nykyaikaistaa työnantajamainettaan.

– Perhevapaaudistuksen tavoin JUKO tähtää siihen, että perhe päättää itse kumpi vanhemmista jää hoitamaan lasta. Työehtosopimuksissa onkin jatkossa lähdettävä siitä,

että vanhemmat ovat tasa-arvoisesti oikeutettuja palkalliseen vapaaseen. Löfgren korostaa, että tammikuussa alkava ju- lkisalojen sopimuskierron on juuri oikea hetki pyrkiä viemään uudistuksen tavoitteet virka- ja työehtosopimuksiin. Jos per- hevapaaudistus hyväksytään, se tulee voimaan ensi vuoden elokuussa.

– Perhevapaita koskevat työehtomääräykset happanevat käsiin, jos emme ota huomioon lakiuudistusta. Työntajien kannattaa myös muistaa, että Kela-korvauksen korotus mah- dollistaa palkallisen perhevapaan pidennyksen pitkälti ilman lisäkustannuksia, Löfgren huomauttaa. Työntekijän oikeus perhevapaisiin perustuu lähtökohtaisesti työsopimuslakiin. Useimmissa työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu oikeudesta palkallisiin perhevapaisiin. Palkallisen perhevapa- an ajalta työntekijän Kela-korvaus hyvitetään työnantajalle.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO tavoitteli jo viime sopimuskierroksella työehtoihin palkallisia omaishoi- topäiviä. – Saimme tuolloin todella paljon palautetta vapaas- ta ja sen palkallisuuden tarpeellisuudesta. Tiedossa on, että pitkät palkattomat poissaolot töistä aiheuttavat muun epä- varmuuden rinnalle myös taloudellisia huolia ja että pääosa kuormasta kertyy nimenomaan pienituloisille naisille. – Myös yhteiskunta säästää omaishoitovapaassa, kun hoivapalveluja jää niiden ajalta käyttämättä, Löfgren huomauttaa.

■ Artikkelin on julkaistu osoitteessa www.juko.fi 18.11.2021



Tiedeviestinnästä uupuu oivallukset

Syysaamuna 15. syyskuuta 2021 hieraisin silmiäni. Vaikka tiesinkin mitä odottaa, koko sivun kuva minusta Helsingin Sanomien avausaukeamalla tuntui aika hurjalta.

Kuvan yhteydessä kerrottiin, että aloitan HS:n yliopisto- kirjeenvaihtajana ja alan seurata Helsingin yliopiston arkea. Lanseeraus tehtiin mahtipontisesti – se tarkoitti sitä, että asia on Hesarille tärkeä. Ensimmäiset juttuni käsittelivät yliopiston rehtorin hankalaa tilannetta ja opiskelijoiden graduahdistusta.

Sen jälkeen vauhti on vain kiihtynyt: olen kirjoittanut muun muassa yliopiston kansainvälisestä kovatasoisesta rintasyöpätutkimuksesta, Luonnontieteellisen keskusmuseon arvokkaista eläinkokoelmista, tutkimustiedon näennäisestä ”turhuudesta”, runsaassa vuodessa valmistuneesta oikeustieteen maisterista, korkeakoulukiusaamisesta sekä siitä surullisen kuuluisasta Afrikan tähdestä.

Rehellisesti sanoen olen yllätynyt siitä, miten paljon yliopistojutut ovat kiinnostaneet ihmisiä. Pelkäsin, että internetin viihdetulva upottaa ainakin monimutkaiset tiedeuutiset verkon pölyisimpään ja unohdetuimpaan nurkkaan. Ihmisten ajasta kun nykyisin kilpailevat sanomalehtien lisäksi esimerkiksi Netflix, Facebook, videopelit ja äänikirjat. Ja ne ovat tosi taitavia koukuttamaan käyttäjiään.

Nopeasti kuitenkin kävi selväksi, että pelkoni oli turha. Yliopistojutut ovat keikkuneet toistuvasti luetuimpien listan kärkipäässä. Pienillä oivalluksilla kiinnostus yliopistoja kohtaan on kasvanut räjähdysmäisesti. Uutismetodiksi valittiin paikallisuutisoinnin tyyli: yliopiston arkea alettiin esitellä kiehtova yksityiskohta kerrallaan.

Yliopistojen elämälle on selvästi ollut julkisessa keskustelussa vuosikaudet valtava kysyntä, mutta siihen ei ole ymmärretty vastata.

Nyt olen ehtinyt käydä kymmenkunnalla juttukeikalla ympäri yliopistoa. Yliopistoväen kanssa keskustellessa erityisesti yksi teema nousee jatkuvasti esiin: tieteen arvostuksen nähdään laskevan ja rahavirtojen hiipuvan.

Asiassa on kieltämättä ristiriita. Vaikka Hesarin yliopistojutut kiinnostavat hämmästyttävän laajoja kansanjoukkoja, yliopistojen rahoitus on alamäessä. Kysyttäessä kuka tahansa suomalainen sanoisi, ettei kotimaisesta tutkimuksesta pidä leikata, mutta jostain syystä poliitikot tekevät juuri päinvastoin.

Tällä hetkellä muissa Pohjoismaissa tutkimusraha ja arvostus lisääntyy, mutta meilläpä ei.

Mistä tämä johtuu?

Yksi keskeinen syy on varmasti juuri siinä, että yliopistot ovat jääneet sivuun julkisessa keskustelussa. Ihmiset eivät tiedä, mitä yliopistoilla päivät pitkät tehdään. Juhlapuheisanat tieteen merkityksestä kuulostavat abstraktilta, jos konkretia puuttuu.

Mutta miksi sitten yliopistoarjesta ei puhuta? Minulla on siihenkin selitys.

Suomalaisella tiedeyhteisöllä on ehdottomasti parannettavaa oman roolinsa viestimisessä. Minäkin saan sähköpostin täydeltä tutkimustiedotteita, joihin on todella vaikea tarttua. Niissä on jaarittelua ja puuduttavia yksityiskohtia. Aivan kuin monet tieteilijät pitäisivät itsekin itseään vähän tylsänä.

Tiede on kuitenkin kaikkea muuta kuin tylsää. Kun oikeat näkökulmat löytyvät, tiedeuutisista versoa suuria puheena-aiheita, jotka muuttavat maailmaa. Kannustankin kaikkia tutkijoita oivaltamaan, mikä omassa tutkimuksessa on suurelle yleisölle kaikkein kiintoisinta. Se ei tietenkään tarkoita tutkimuksen laadusta tinkimistä, vaan sitä, miten tuloksista kerrotaan.

Jos yliopistot haluavat nostaa arvostustaan, on niiden opeteltava olemaan entistä kiinnostavampia. Se on karu totuus nykypäivän digihuomiotaloudessa.

Yksi konkreettinen keino voisi olla se, että tiedotteen tutkimuksesta kirjoitaisi aina joku muu kuin tutkija itse. Ulkopuoliset uteliaat silmät näkevät usein sellaista, mitä syvällisesti perehtyneet eivät.

Journalistinen ja tieteellinen kirjoittaminen ovat lopulta lähisukulaisia: tekstien pitää olla kiinnostavia, vaikuttavia ja ennen kaikkea totta.

■ Valter Parikka

kirjoittaja on Helsingin Sanomien yliopistoja seuraava kirjeenvaihtaja



Radikaalia hyvinvointia Aalto-yliopistossa

Aalto-yliopiston menestys perustuu ihmisiin ja yhteisöön. Niinpä haluamme kannustaa aaltolaisia osallisuuteen, uteliaisuuteen ja yhteistyöhön. Siksi edistämme yhteisön hyvinvointia. Pidämme moninaisuutta ja yhteisöön kuulumisen tunnetta yhtenä hyvinvoinnin kulmakivistä. Yhteisön hyvinvointia pyritään edistämään fyysisillä, psykologisilla, emotionaalisilla, akateemisilla ja sosiaalisilla tasoilla. Kehitämme dynaamisia palveluratkaisuja ja tietoon perustuvia toimintoja.

Miksi?

Aalto-yliopistossa on jo vuosien ajan keskitytty opiskeluhyvinvoinnin kehittämiseen. AllWell-opiskeluhyvinvointikyselyn avulla on kartoitettu niitä vahvuuksia ja pullonkauloja, joilla on keskeinen vaikutus opiskeluhyvinvointiin. Korjausliikkeitä on tehty rakenteellisella tasolla mm. kohtuullistamalla työkuormituksia ja kehittämällä lukujärjestyksiä. Opiskeluhyvinvointikyselyn tulokset siirtyvät systemaattisesti ohjelmajohtajien työkaluksi ja niiden pohjalta tehdään suunnitelma koulutusohjelman kehittämiseksi.

Suoraan opiskelijoille kohdennettuja hyvinvointipalveluita on kehitetty määrätietoisesti palkkaamalla lisää opintopsykologeja sekä avaamalla Starting Point of Wellbeing -palvelu. Siinä opiskelijan on mahdollista saada matalalla kynnyksellä välitöntä apua niin opinto-ohjaajilta, psykologeilta ja papeilta kuin Unisportin ohjaajiltakin.

Idea Oasiksesta kehittyi opiskeluhyvinvointityötä tehtäessä. AllWell-opiskeluhyvinvointikyselyn tulokset sekä hankkeen aikana tehdyt ponnistukset osoittivat, että hyvinvointia on kehitettävä systemaattisesti. Hyvinvoivat opettajat kykenevät opettamaan innostavasti ja panostamaan opetukseen. Opettajien hyvinvointiin puolestaan vaikuttavat

niin lähiyhteisön hyvinvointi ja johtamisen tavat kuin organisaation käytänteet.

Samanaikaisesti yhteisömme tietoisuus jatkuvasti laajenevasta monimuotoisuudestaan on lisääntynyt. Aalto-yliopistossa on jäseniä yli sadasta eri maasta. Olemme oppineet tunnistamaan oman ajattelumme rajoitteisuutta ja vinoutumia yhä paremmin. Työtä riittää – muun muassa sukupuolten välinen segregaatio pyrkii joillain aloilla lisääntymään ponnisteluista huolimatta. Globaalisti ja yhteisesti koettu pandemia on omalta osaltaan vahvistanut käsitystämme hyvinvoinnin keskeisestä merkityksestä.

Oasis of Radical Wellbeing pyrkii vaikuttamaan koko yhteisön tietoisuuteen hyvinvoinnin osa-alueista ja vahvistamaan jokaisen yhteisön jäsenen kyvykkyyttä hyvinvoinnin jatkuvassa kehittämisessä, yhdessä Aalto-yliopiston lukuisten hyvinvointitoimijoiden kanssa.

Avajaiset

Oasis of Radical Wellbeing –keitaan avajaiset pidettiin 17.11.2021. Avajaisissa asiantuntijat keskustelivat siitä, miten hyvinvointia yliopistoyhteisössä tulisi kehittää. →

→ Tilaisuudessa avattiin myös keitaan verkkosivu, ”media hub”, joka sekä tuottaa että kokoaa yhteen hyvinvointiin liittyvää aineistoa ja nostaa esiin sitä tuottavia palveluita.

Avajaistapahtumassa oli fyysisesti läsnä noin 30 osallistujaa. Tilaisuuteen osallistui niin tutkijoita ja henkilökuntaa kuin opiskelijoitakin.

Yhteen kokoontuminen yli vuoden kestäneen koronaetäisyyden jälkeen tuntui koskettavalta. Etätyökuukausien aikana yhteisöllisyyteen on väistämättä syntynyt rapautumia. Olemme kokeneet epävarmuutta niin etätyöstä kuin etätyön lopettamisestakin. Joitakin kollegoitamme emme olleet nähneet kasvokkain pitkään aikaan, toisia emme koskaan: paikalla oli myös uusia kasvoja, jotka olivat tulleet osaksi yhteisöämme koronan aikana.

Avajaisissa järjestetyssä paneelikeskustelussa keskeiseksi nousi ajatus, että hyvinvointia on kehitettävä samanaikaisesti monella tasolla. Hyvinvoinnin kohentamiseksi tarvitaan laadukkaan perustyön lisäksi myös hyvinvointiin liittyvien kysymysten aktiivista esillä pitämistä sekä jatkuvaa henkilökohtaista kehittämistä, johtamisen parantamista ja tiimien toiminnan kehittämistä. Elävään ja suureen yhteisöön tulee koko ajan uusia ihmisiä mukaan.

Keskustelussa nousi esille myös se, että on tärkeää, ettei hyvinvoinnista tule yhtä lisäsuoritusta työntekijöille. Suorituskeskeisessä kulttuurissa tavoitteena pitäisikin olla oppimisen ja henkilökohtaisen kasvun nostaminen keskiöön. Olisi hienoa luoda kulttuuria, jossa halu pitää omista henkisistä ja fyysisistä voimavaroista huolta nousisi ihmisestä itsestään, ja että tätä tuettaisiin helposti saavutettavilla tavoilla.

Aalto-yhteisö on dynaaminen ja erittäin kansainvälinen yhteisö – maailman 36:nneksi kansainvälinen yliopisto. Luovuus on yksi keskeinen tavoite Aallon tutkimus- ja kehitystyössä. Luovuus ja moninaisuus kulkevat käsi kädessä, koska näin varmistetaan ideoiden kirjo. Luova yhteisö onnistuu, kun tiimit pääsevät kehittämään yhteistyötään luovaan vaiheeseen saakka. Tämä tarkoittaa sitä, että tiimin sisällä on taitoja ottaa kaikki tiimin jäsenet mukaan, käsitellä erilaisuutta, kykyä käsitellä ristiriitoja rakentavalla tavalla.

Me kaikki tarvitsemme tunteen siitä, että kuulumme johonkin – kaipaamme omaa heimoa. Heimolla on kuitenkin myös miinuspuolensa. Riskinä on, että syntyy sisäpiirejä, ja että toiset jäävät tahtomattaan ulkokehälle esimerkiksi kielellisistä tai kulttuurisista syistä. Oman etuoikeutetun aseman ja vallankäytön tapojen tuntemus on osa radikaalia hyvinvointia ja sortavien rakenteiden purkamisprosessia.

Radikaali hyvinvointi vahvistaa muutosta

Radikaalin hyvinvoinnin keskiössä on ajatus, että hyvinvoinnin näkökulmaa tarkastellaan samanaikaisesti yksilön ja yhteisön tasolla. Hyvinvoinnin tavoitteena ei ole pelkkä eudaimoninen mielihyvä, vaan ihmisen kasvaminen ja kehittyminen yhteisön aktiiviseksi jäseneksi. Hyvinvointi voimaannuttaa yksilöä toimimaan yhteisönsä hyväksi, mikä puolestaan tukee yksilön hyvinvointia lisäämällä yksilön yhteenkuuluvuuden ja merki-

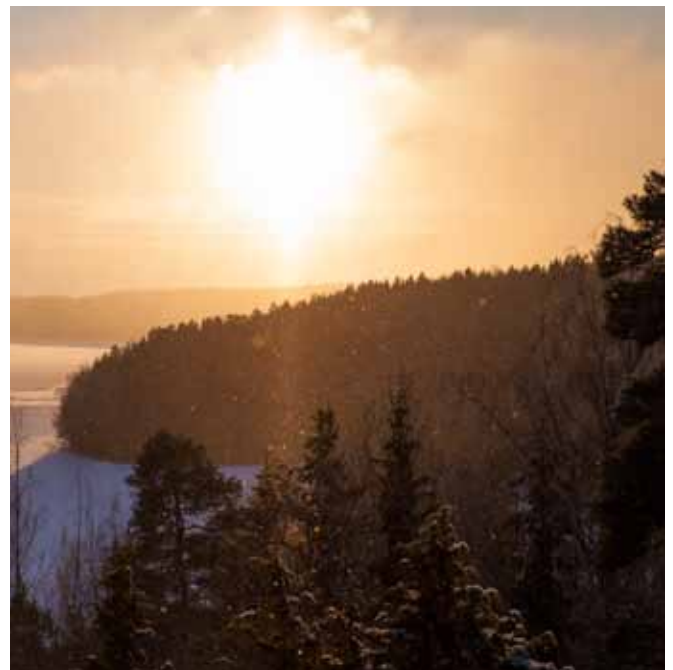
tyksellisyyden tunnetta. Hyvinvoiva ja aktiivinen yhteisö tarjoaa tukea ja voimavaroja yksilön hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tästä muodostuu hyvinvoinnin positiivinen kehä yksilön ja yhteisön välille.

Vuonna 2020 järjestämässämme Towards Oasis -tapah-tumassa pääpuhujamme professori **Kamilah Majied** totesi näin: ”Kasvun välttämättömyys on sietää siihen liittyviä kipuja. Vahvistumme, kun uskallamme kohdata kokemuksia esimerkiksi omasta etuoikeutetusta tai sorretusta asemastamme. Kun emme halvaannu pelon tai syyllisyyden takia, voimme tutkia näitä kokemuksia ja havaintoja ja kärsiä jonkin aikaa epämukavuudesta, joka kytkeytyy oman itsetuntemuksen lisääntymiseen. Inklusiivisuustyö ei ole tappavaa, se on vain epämukavaa. Se ei ole vain kognitiivista oppimista, vaan myös affektiivista oppimista, koska meillä kaikilla on tunteita näihin asioihin liittyen.”

Majiedin mukaan seksististen tai rasististen sortomallien ongelmana on, että ne vaarantavat yksilön näkemyksen itsestään, mutta lisäksi myös toisista ihmisistä. Tällaisessa tilanteessa emme voi tuntea oloamme hyväksi, emmekä voi saavuttaa maksimalista emotionaalista, psykologista tai älyllistä potentiaaliamme.

Kamilah Majied siteerasi **Daisaku Ikeda**a: ”Koulutuksen avulla meidät vapautetaan voimattomuuden tunteesta sekä itseemme kohdistuvasta epäluottamuksen taakasta. Yksilö, joka on vapautettu itseensä kohdistuvasta epäilystä, pystyy luonnollisesti uskomaan muiden piilevään kapasiteettiin. Hän pystyy katsomaan toisen nykyisen ulkonäön läpi, havaitsemaan ja uskomaan kanssakulkijan sisällä oleviin ihmeellisiin aarteisiin.”

■ Merita Petäjä



MITÄ RADIKAALI ITSENSÄ HOITAMINEN SITTEN TARKOITTAÄ?

Kamilah Majiedin mukaan kaikki alkaa yksilöstä; yksi on äärettömän luvun alku. Lähdemme liikkeelle pienistä pysähtymisen ja itse-reflektionin hetkistä sekä jokaisesta arkisesta kohtaamisesta toisen ihmisen kanssa.

Monet meistä ovat stressaantuneita ja yrittävät parhaansa mukaan yltää erilaisiin suorituksiin ja saavutuksiin. Tulee hetkiä, jolloin tuntee itsensä tyhjäksi ja voimattomaksi. Itsekriittiset ajatukset voivat saada vallan. Tällaisina hetkiä meidän on mahdotonta edistää yhteistä hyvää. Omasta itsestä huolehtiminen onkin edellytys sille, että jaksamme pitää huolta toisista.

Koronan myötä olemme kaikki kokeneet, että omasta itsestä huolehtiminen on muutakin kuin fyysisestä kunnosta huolehtimista. Fyysinen terveys on keskeinen osatekijä, mutta sen lisäksi hyvinvointiin vaikuttaa se, miten pidämme huolta palautumisestamme ja ystävyyssuhteistamme, ja miten säilytämme luovat kykyjämme elinvoimaisina. Edelleen, henkilökohtaisten arvojen, tavoitteiden ja merkityksellisuuden kokemusten luotaaminen vaikuttaa hyvinvointiimme.

Radikaali itsensä hoitaminen (radical self-care) antaa malleja ja keinoja tukea itseä erityisesti koettelevina hetkinä. Näin voi käydä tilanteissa, jolloin meitä ei kuulla tai meille tärkeitä arvoja rikotaan, vaikkapa tilanteissa, joissa meitä arvioidaan sukupuolen tai kulttuurin pohjalta. Kyky käsitellä hankalia tunteita ja hyväksyä tunteet myötätunnolla auttaa niin omien rajojen pitämisessä kuin kokemusten havainnoinnissa. On hyödyllistä, jos näinä hetkinä pystymme hyväksymään kokemuksemme ja tunnustamaan itsellemme, että se voi ajoittain olla todella vaikeaa. Omien tunteiden myötätuntoinen hyväksyntä voi synnyttää voimavaroja ratkaisukeskeiseen ajatteluun – jos osaan olla itse myötätuntoinen omalle mielihahalleni, mikseivät muutkin olisi, kun selitän heille, miltä minusta tuntuu, ja mikä sen mielipahan aiheutti?

Itsensä hoitaminen antaa voimaa toimia tilanteissa, joissa koemme joko itseemme tai muihin kohdistuvaa epäarvostavaa tai myrkyllistä toimintaa. Havainnoimalla ja sanoittamalla ulosulkevaa tai vaikkapa rodullistavaa toimintaa voimme toimia yhteisömmeh kehittämiseksi.

Radikaalin itsehoidon keskeisiä käsitteitä ovat itsensä suojeleminen vahingoilta sekä identiteetin ja

arvojen ylläpitäminen. Käsitteen juuret ovat liikkeessä, joissa ihmiset ovat kokeneet sortoa tai joissa tarvitaan sosiaalista aktivismia. Hyvinvoiva yksilö kykenee aktiivisesti toimimaan yhteisössä niiden asioiden puolesta, jotka hän kokee merkitykselliseksi, erityisesti tilanteissa, joissa yksilö kokee tulevansa haastetuksi oman identiteettinsä tai arvojensa puolesta. On tärkeää, että organisaatioissa vahvasti viestitään, että muutosta tuetaan myös systeemisellä tasolla, monin eri keinoin ja eri tasoilla.

TAVATAAN KEITAALLA

Oasis of Radikal Wellbeing tuottaa keskustelun ja tiedon lisäksi myös palveluita. Julkaisemme blogeja ja järjestämme tilaisuuksia. Alkuvuodesta avataan matalan kynnyksen hyvinvoinnin palvelupiste koko henkilökunnalle. Tässä palvelupisteessä on mahdollista nopeasti saada tukea ja sparrausta erilaisiin hyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulussa on aloitettu koulukohtaisen opinto-ohjaajan toimintakokeilu. Opo auttaa opiskelijoiden lisäksi myös opettajia hankalissa opetustilanteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Samalla pyrimme levittämään tietoa Aallon psykologien tekemistä itseopiskeluaineistoista, joiden avulla kukin voi kohentaa stressinhallintataitojaan, oppia tarttumaan asioihin viivyttelyn sijasta tai oppia suhtautumaan myötätuntoisemmin itseensä.

Mediakampanjoinnin avulla pyrimme lisäämään tietoisuutta saatavana olevasta tiedosta ja palveluista. Personal Impact -kurssitarjotin tarjoaa kaikille opiskelijoille mahdollisuuden valita kurssin, joka tukee ihmisenä kasvua. Personal Impact -kursseja voi suorittaa myös osana pedagogisia opintoja. Tavoitteena on tarjota keinoja rakenteellisten ongelmien tunnistamiseksi ja kartoittamiseksi – yhdessä yhteisömmeh keskeisten toimijoiden kanssa, aktiivisesti henkilöstö- ja opiskeluhuvinvointikyselyjä käyttäen.

Yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa tarjoamme myös Aalto-yliopiston yhteisöille koulutus- ja konsultointipalveluita esimerkiksi inklusion vahvistamisesta, vuorovaikutuksen kehittämisestä sekä valmennusta henkilökohtaisten hyvinvointitaitojen tukemiseen.

Jukolaisten liittojen Tes-kampanja – tiedosta tukea

Lähes kaikilla sektoreilla neuvotellaan työehdoista säännöllisin väliajoin. Vuonna 2022 on yliopistosektorin vuoro. Edellisen kerran neuveltiin 2020, juuri koronapandemian alettua. Silloin sovittiin tärkeimmät asiat, koska pelättiin terveytilanteen karkaavan käsistä. Sopimatta jääneistä asioista osa kasaantui seuraavaan neuvotteluun.

Työehtosopimusneuvottelut eivät sellaisenaan ole kaikille tuttuja ja erilaisia mielikuvia on varmaan syntynyt niin puheista kuin julkisuudessa olevasta uutisoinnista. Neuvottelut ovat tyypillisesti aika pitkät, useita kuukausia kestäviä, ja etenkin alkuvaiheessa osapuolet pitävät tiukasti kiinni omista tavoitteistaan. Jossain vaiheessa sopu löytyy. Kuten Suomessa on tapana sanoa – parempi laiha sopu kuin lihava riita.

Viime aikoina yhteiskunnassa on tapahtunut sellainen muutos, että muutama työelämän sektori on luopunut ala-kohtaisesta neuvottelusta, työnantajaosapuolen päätöksellä, mikä on merkittävä muutos. Yliopistopuolella olemme vielä neuvottelemassa koko sektorille yhteistä sopimusta. Onnistunut lopputulos edellyttää vahvaa tahtoa myös kaikilta yliopistolaisilta, asemasta ja tehtävästä riippumatta.

Jukolaiset liitot aloittivat marraskuun alussa kampanjan, joka jatkuu ainakin vuoden loppuun. Kampanjan tarkoituksena on nostaa esille yhteisen työehtosopimuksen merkityksen yksittäiselle yliopistolaiselle näyttämällä esimerkkejä ja mahdollistamalla laajemman keskustelun ja palautteen annon. Kampanja löytyy osoitteesta <https://tyoehtosoppa.fi/> ja sinne tulee koko kampanjan ajan uutta tietoa.



Kampanjan lisäksi Jukolaiset liitot tekevät tiivistä yhteistyötä Pron ja JHL:n kanssa. Yhteinen työehtosopimus yhdistää voimat.

Käy tutustumassa <https://tyoehtosoppa.fi/> sivustoon, anna meille palautetta ja kerro kaverille. Mitä vahvemmin toimimme yhdessä, sen vahvemmin tuemme neuvottelijoita, jotka urakoivat jokaisen yliopistolaisen parhaaksi.

■ Daniel Valtakari

työelämäasiantuntija, korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat

Tekniikan akateemiset TEK

FOSU-förbundens kampanj om kollektivavtalet – med information som stöd



I nästan alla sektorer förhandlar man med jämna mellanrum om arbetsvillkoren. År 2022 är det universitetssektorns tur. Förra gången förhandlades det år 2020 då coronapandemin precis hade börjat. Då enades man om de viktigaste frågorna, eftersom det befarades att hälsotillståndet skulle hamna bortom kontroll. Av de ärenden som inte blev avtalade bordlades en del till följande förhandlingar. →

→ Kollektivavtalsförhandlingarna är som sådana inte bekanta för alla och det har säkert bildats olika föreställningar utifrån såväl det man hört talas om som via medierna. Förhandlingarna är i regel ganska långa och tar flera månader, och framför allt i början håller parterna stenhårt fast vid sina egna målsättningar. Till slut nås samförstånd. Som man brukar säga i Finland – en mager förlikning är bättre än en fet process.

Under den senaste tiden har det skett en förändring i samhället så att några arbetslivssektorer helt har frångått branschspecifika förhandlingar genom ett beslut av arbetsgivarsidan, vilket innebär en betydande förändring. För universitetens del förhandlar vi fortfarande om ett gemensamt avtal för hela sektorn. Ett lyckat resultat förutsätter också en stark vilja av alla universitetsanställda, oavsett position eller befattning.

FOSU-förbunden inledde i början av december en kampanj som pågår åtminstone till slutet av året. Syftet med

kampanjen är att lyfta fram betydelsen av ett gemensamt kollektivavtal för den enskilde universitetsanställda genom att visa på exempel och öppna upp för en bredare diskussion och möjlighet att ge feedback. Du kan läsa om kampanjen på <https://tyoehetosoppa.fi/sv/> (avtalssoipan) och webbplatsen kompletteras med ny information under hela kampanjen.

Utöver kampanjen har FOSU-förbunden även ett nära samarbete med förbunden Pro och JHL. Ett gemensamt kollektivavtal skapar gemensamma krafter.

Bekanta dig gärna med webbplatsen <https://tyoehetosoppa.fi/sv/>, ge oss feedback och tipsa en kollega. Ju starkare vi agerar tillsammans, desto starkare stödjer vi de förhandlare som streftar på för varje universitetsanställds bästa.

■ Daniel Valtakari

ombudsman, universitetssektorn och internationella ärenden

Teknikens akademiker TEK

The Collective Agreement Campaign by JUKO trade unions — support from knowledge



In almost all sectors of the economy, employment terms are negotiated at regular intervals. In 2022, it is the turn of the university sector. The last negotiations were held in 2020, when the Covid pandemic had just begun. The most important issues were agreed on then, as the parties feared the public health situation would worsen rapidly. Everything that was not agreed was rolled over to the next round of negotiations.

Not everyone is familiar with collective agreements, and general conversation and the media have almost certainly created all kinds of mental images. The negotiations are

typically long, lasting several months, and at the start, in particular, the parties stick firmly to their goals. At some point, however, agreement is reached. As the Finnish saying goes, better a thin agreement than a fat fight.

Recently, some sectors have abandoned sector-wide agreements, on the employers' decision, representing a significant change. Universities, however, still negotiate agreements for the whole sector. A successful result requires a strong will of all university employees, regardless of their position and role.

The JUKO trade unions began a campaign at the start of November which will continue until at least year end. The campaign aims to highlight the importance of the general collective agreement for all university employees through examples and facilitating wider conversation and feedback. The campaign website is <https://tyoehetosoppa.fi/en/>, which will be constantly updated with new information about the campaign.

In addition to the campaign, the JUKO unions cooperate closely with the Pro and JHL unions. A general collective agreement unites our forces.

Check out <https://tyoehetosoppa.fi/en/>, let us know what you think about it, and tell a friend. The more concerted our actions are, the stronger we support the negotiators who work hard on behalf of every university employee.

■ Daniel Valtakari

Senior adviser, universities and international affairs
Academic Engineers and Architects in Finland TEK

Mihin palkkauksesi perustuu?

Yliopistojen palkkausjärjestelmän (YJP) tavoitteena on edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, parantaa yliopistojen palkkakilpailukykyä työnantajana sekä tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista, kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista.

Onko tehtäväkuvauksesi ajan tasalla? Milloin kävit viimeksi arviointikeskustelun tehtävästäsi ja henkilökohtaisesta suoriutumisesi esihenkilösi kanssa? Onko Yliopistojen palkkausjärjestelmä oikeudenmukainen ja kannustava?

Uusi yliopistojen palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön talvella 2005. Palkkausjärjestelmän käsikirjaan määritettiin tällöin tarkemmat sopimuksen soveltamishjeet. Yliopistot kuuluivat silloin vielä valtioon, mutta napanuora katkesi uuden yliopistolain myötä vuoden 2010 alusta. Sopimus kirjattiin silloin osaksi Yliopistojen työehtosopimusta. Tämän jälkeen soveltamiskäytännöissä on ollut haasteita ja uusia sopimustarkistuksia on tehty rajoitetusti. Yliopistojen palkkausjärjestelmän ominaispiirteenä on arviointijärjestelmien jaottele opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmään sekä muun henkilöstön järjestelmään.

Palkkausjärjestelmässä tehtävän vaativuus perustuu työnantajan määrittelemään tehtävään ja tehtäväkuvaukseen. Jokaisen työntekijän on pidettävä huolta siitä, että tehtäväkuvaus on ajantasainen, koska siihen perustuu tehtäväkohtainen palkanosa. Sinulla on oikeus halutessasi pyytää arviointikeskustelua, jossa tehtäväsi vaativuutta arvioidaan.

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy suorituskategorian ja -prosentin perusteella. Taulukot löytyvät yliopistojen palkkausjärjestelmäsopimuksen liitteistä samaan tapaan kuin myös tehtäväkohtaisen palkanosan taulukot. Esihenkilö arvioi henkilön suoriutumista tehtävässään (työnkuvaus) ja hänelle asetetuissa tavoitteissaan. Tämän perusteella hän tekee ehdotuksensa henkilökohtaisen palkanosan suuruudesta, jossa määritellään suorituskategoria ja henkilökohtainen suoritusprosentti. Työnantaja vahvistaa ehdotuksen.

Tehtäväkohtaisen palkanosan lisäksi työnantaja voi maksaa vaativuuslisää, joka on 50 % henkilön tehtävän vaativuustason ja sitä seuraavan ylemmän vaativuustason välisestä palkkaerosta. Tässä otetaan huomioon myös henkilökohtainen palkanosa. Vaativuuslisä voi olla määräaikainen. Yliopistot voivat myös maksaa omiin päätöksiinsä perustuen erillisiä lisiä ja palkkioita. Näiden lisäksi voi joillakin henkilöillä olla edelleen maksussa ennen vuotta 2010 voimassa olleen virkattai työsuhteen suhteen perusteella määräytyneitä lisiä.

Yleisimmät erimielisyydet palkkausjärjestelmässä liittyvät muutostilanteisiin. Työtehtävät ovat muuttuneet vuosien aikana ja asettavat uusia vaatimuksia työntekijöille. Työnkuvauksia on voitu hiljalleen tarkentaa, mutta varsinaista uudelleen arviointia ei ole tehty. Vaativuuden muutosta tulee näissä tapauksissa arvioida alkuperäiseen ensimmäiseen tehtäväkuvaukseen, jonka perusteella vaativuustaso on aikoinaan määritetty.

Luottamusmiehet ovat joutuneet puuttumaan tapauksiin, joissa palkkauksen henkilökohtaista palkanosaa on →



→ pienennetty samalla, kun tehtävän vaativuusluokitus on korotettu. Sopimuksen mukaan henkilön suoriutumista pitäisi kuitenkin arvioida muutoshetkestä lähtien ja vasta tuleva suoritusarviointi osoittaa oikean henkilökohtaisen palkanosan. Silloinkaan kokonaispalkka ei saa alentua. Siihen saakka henkilökohtaista palkanosaa tulisi maksaa aikaisemman suoritusarvioinnin perusteiden mukaisesti.

Joissakin yksittäistapauksissa työnantaja on tehnyt aloitteen työtehtävien muuttamiseksi siten, että sen seurauksena tehtävän vaativuuksitaso laskee. Näin voi tapahtua esimerkiksi organisaatiota ja yksiköiden tehtäviä muutettaessa. Tällöinkin työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että vaativuuksitaso säilyisi ennallaan.

Julkisen sektorin palkkausjärjestelmät rakennettiin aikanaan tukemaan johtamista ja lisäämään vaikuttavuutta, tulokellisuutta ja kilpailukykyä. Palkkauksen henkilökohtai-

seen osaan kytkettiin säännölliset kehityskeskustelut, joihin liittyi työntekijän suorituksen arviointi menneeltä kaudelta ja tavoitteiden asettaminen seuraavalle kaudelle. Kehityskeskusteluihin liittyy nykyään tämän lisäksi henkilön urapolkujen kartoittaminen, osaamistarpeen selvittäminen ja keskustelu henkilön työkyvystä, työhyvinvoinnista ja esimiehen toiminnasta. Esimies pystyy keskustelujen perusteella muodostamaan paremmin tilannekuvan työyhteisönsä tilasta ja saamaan perusteet henkilöstönsä kehittämistarpeista. Saavuttaako Yliopistojen palkkausjärjestelmä tällä hetkellä tavoitteensa osana esimiestyötä ja johtamista?

■ Harri Westerlund

erityisasiantuntija, julkinen sektori
Tradenomiliitto TRAL ry

1. Tarkasta, että tehtävänkuvauksesi on ajan tasalla.
2. Muutoksia on verrattava alkuperäiseen tehtävänkuvaukseen, jotta tehtävä ei muutu pikkuhiljaa ilman vaativuuksien arviointia ja mahdollista luokan parantumista.
3. Henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi pyytää tehtävän uudelleen arvioimista.
4. Arviointimenettelyssä arvioidaan uusi tai muuttunut tehtävä. Ensimmäisessä vaiheessa henkilö tarkastelee vaativuuksia esihenkilönsä kanssa arviointikeskustelussa.
5. Uuden tehtävän osalta työnantaja tekee alustavan arvion tehtävän vaativuuksitasosta. Sitä tarkastellaan 6 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta esihenkilön ja työntekijän välillä.
6. Valmistaudu henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin etukäteen. Miten olet tehnyt työnkuvauksen mukaiset tehtäväsi ja muut asetetut tavoitteet?
7. Tehtävän vaativuuden tai suoritusarvioinnin tuloksen muuttuessa luottamusmies tukee sinua oikeellisuuden varmistamisessa.

Apurahansaajan työttömyysturva

Apurahansaajan työttömyysturva on heikoissa kantimissa. Apurahalla työskentelevä ei voi liittyä työttömyyskassan jäseneksi, jollei hän ole apurahakauden aikana myös palkkatyösuhteessa.

Apurahan myöntävät yleensä säätiöt tai rahastot tukemaan esimerkiksi tieteellistä tutkimusta tai taiteellista toimintaa. Apurahalla kehitetään yhteiskuntaa mahdollistamalla erilaisia hankkeita, jotka ilman apurahaa jäisivät toteuttamatta.

Tavanomaisesti apurahansaaja ei ole työsuhteessa apurahan myöntäjään. Apurahansaaja ei myöskään ole freelancer tai yrittäjä. Apurahansaaja työskentelee omassa tahdissa toteuttaen omaa suunnitelmaa. Apurahan myöntäjällä ei ole työnjohto-oikeutta eikä hän valvo hankkeen toteuttajan työaikaa. Apurahasta ei pidätetä työntekijän osuutta työeläkevakuutus-, sairausvakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksusta eikä tehdä ennakonpidätystä.

Suomessa asuvan apurahansaajan, joka työskentelee Suomesta myönnetyn apurahan turvin, on kuitenkin vakuutettava itsensä Melassa (Maatalousyrittäjien eläkelaitos) vanhuuden, työkyvyttömyyden ja kuoleman varalta tiettyjen apurahan kestoon ja apurahan määrään liittyvien edellytysten täytyessä.

Apuraha ei kerrytä työttömyysturvaa

Liittyäkseen työttömyyskassaan henkilön on oltava työsuhteessa liittymishetkellä. Työsuhte voi olla määräaikainen ja osa-aikainen. Apurahansaaja ei voi liittyä työttömyyskassan jäseneksi, jollei hän ole apurahakauden aikana myös palkkatyösuhteessa.

Apurahakaudet eivät kartuta ansiosidonnaiseen päivärahaan oikeuttavaa työssäoloa eikä apurahoja oteta huomioon ansiosidonnaisen päivärahan suuruutta laskettaessa. Myöskään Kelan maksaman peruspäivärahan työssäoloa ei kerry apurahakausista. Apuraha ei kartuta työttömyysturvan työssäoloa, koska apurahasta ei suoriteta työttömyysvakuutusmaksua, jolla rahoitetaan työttömyysturvajärjestelmää.

Jos apurahansaaja on ennen apurahakautta liittynyt työttömyyskassan jäseneksi ja kerryttänyt työssäoloa, voi apurahakauden jälkeen hakea ansiosidonnaista päivärahaa. Kun työssäoloa on täytynyt palkkatyössä, se ulottuu seitsemän vuotta eteenpäin olevaan työttömyystilanteeseen. Apurahakausi hypätään yli eli se ei katkaise seitsemän vuoden tarkastelujaksoa. Apurahan jälkeen ansiopäivä- →

→ rahan suuruus määräytyy edelleen palkkатыöstä saadun palkan perusteella.

Apurahakauden aikana lähtökohtaisesti ei ole mahdollista saada työttömyysturvaa, vaikka täyttäisikin sen saamisen edellytykset. Työ- ja elinkeinotoimisto katsoo, että apurahansaaja työllistyy päätoimisesti ”omassa työssä”, jolloin toiminnan vaatima työmäärä on niin suuri, että se on esteenä kokoaikatyön vastaanottamiselle ja siitä kautta on esteenä työttömyysetuuden saamiselle. Työttömyysturvalain (1290/2002) 2 luvun 5 §:n mukaan oman työn pää- ja sivutoimisuutta ei arvioida ensimmäisen neljän kuukauden ajan toiminnan aloittamisesta. Tämä johtaa siihen, että myös apurahansaaja voi saada ensimmäisen neljän apurahakuukauden ajan työttömyysturvaa, jos apurahakausi on alkanut työttömänä ollessa. Mainittu neljän kuukauden jakso alkaa uudelleen, kun henkilö on täyttänyt työssäoloehdon uudelleen ja työttömyyspäivärahan enimmäisaika (500/400/300 päivää) alkaa alusta.

Työmarkkinatuki mahdollinen

Jos apurahansaaja ei ole oikeutettu ansiopäivärahaan eikä peruspäivärahaan, hän voi hakea apurahakauden jälkeen Kelan maksamaa työmarkkinatukea, joka on tarveharkintainen eli tuen suuruuteen vaikuttavat mm. omat tulot. Apurahansaaja on myös oikeutettu Kelan perustoimeentulotukeen, joka ei varsinaisesti ole työttömyysetuus, vaan tarkoitettu väliaikaiseksi avuksi, kun tulot ja varat eivät riitä välttämättömiin jokapäiväisiin menoihin.

■ **Anna Zibellini**
työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat

Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt:



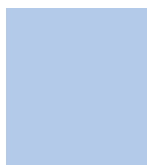
Agromiliitto

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



Akavan Erityisalat

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



Insinööriliitto IL

Anu Kaniin, työehtoasiantuntija
anu.kaniin@ilry.fi
www.ilry.fi



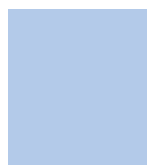
Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Aaro Riitakorpi, koulutus- ja elinkeinopoliittinen asiantuntija
puh. (09) 6226 8516
aaro.ritakorpi@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

Petteri Kivelä, neuvottelupäällikkö, OTK
Puh. 041 458 0038
petteri.kivela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi



Suomen Psykologiiliitto

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

Harri Westerlund, erityisasiantuntija julkinen sektori, Special Advisor
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

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