

# Yliopisto

1:2022

- Tulevat työehtomme
- Our future pay and conditions
- Våra framtida arbetsvillkor
- Lakkovalmius takaa yliopistojen työehdot
- Katsaus naapuripöytien antiin
- Epävarmuudesta vastatuuleen
- Yliopistosektorista yhteiskunnan onnena
- Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



Sadon korjaamme  
kaikki, olivat  
hedelmät sitten  
makeita tai  
happamia.



## Tulevat työehtomme

**M**uutaman vuoden välein kohtaa kevään hetki, jolloin myös yliopistosektorin työehtosopimuksesta neuvotellaan. Tämä hetki on juuri nyt käsillä. Nykyisen työehtosopimuksen voimassa olo päättyy 31.3.2022. Suotavaa on, että siihen mennessä uusi on allekirjoitettu. Tosielämässä näin ei aina käy, vaan neuvottelut saattavat mennä yliajalle. Tästä ei ole syytä huolestua, jos neuvottelut muuten sujuvat asianmukaisesti. Nykyisen työehtosopimuksen vaikutus on voimassa, kunnes uusi on hyväksytty.

Tavoiteasettelu alkoi jo viime kesän jälkeen, kun kussakin liitossa asetettiin liiton omat tavoitteet. Näitä yhdistettiin ja prosessin edetessä saatiin lopulta yhteiset tavoitteet palkansaajien kesken. Jukon lisäksi neuvotteluissa ovat mukana myös JHL ja Pro. Yhteistyö on monellakin

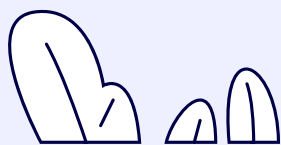
rintamalla käsin kosketeltavaa. Itse neuvottelujen lisäksi teemme yhteistyötä myös järjestövalmiuden ja julkisuuden osalta.

Neuvottelujen hedelmistä nauttivat kaikki. Kun olemme yhdessä mukana tukemassa niin tavoitteen asettelua kuin itse neuvotteluja on meillä paremmat mahdollisuudet onnistua. Välinpitämättömyydestä seuraa pettymys, jota on käytännössä mahdoton korjata. Sadon korjaamme kaikki, olivat hedelmät sitten makeita tai happamia.

Seuraa neuvotteluja oman liittosi sivuilta, [Jukon sivuilta](#) sekä tutustu työehtosopimukseen ja sen merkityksestä [Työehtosoppa-sivuilta](#).

### Daniel Valtakari

Jukon Yliopistoneuvottelukunnan jäsen  
Jukon yo-lakkotoimikunnan varapuheenjohtaja  
Työelämäasiantuntija, korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat, Tekniikan akateemiset



## Våra framtida arbetsvillkor

**M**ed några års mellanrum kommer en tid då man förhandlar också om universitetssektorns kollektivavtal. Den tiden är här nu. Det nuvarande kollektivavtalet gäller till 31.3.2022. Det skulle vara önskvärt att ett nytt avtal har undertecknats innan dess. Så går det inte alltid, utan förhandlingarna kan gå på overtid. Det är inget att oro sig för, om förhandlingarna i övrigt går som de ska. Det nuvarande kollektivavtalet följs tills det nya godkänns.

Måluppställningen började redan efter förra sommaren. Då ställde varje förbund upp sina egna målsättningar. Dessa kombinerades och när processen framskred fick man slutligen till stånd gemensamma mål för löntagarna. Utöver FOSU deltar också JHL och Pro i förhandlingarna. Samarbetet är påtagligt på många fronter. Vi samarbetar

såväl i förhandlingar som i organisationsberedskap och PR.

Alla njuter frukten av förhandlingarna. När vi tillsammans stöder både måluppställningen och själva förhandlingarna har vi bättre förutsättningar att lyckas. Likgiltighet leder till besvikelse som är omöjlig att korrigera. Vi skördar alla frukten, vare sig den är söt eller sur.

Följ med förhandlingarna på ditt eget förbunds webbplats och [FOSU:s webbplats](#) och läs mer om kollektivavtalet och dess betydelse på [Avtalssoppa-sidorna](#).

### Daniel Valtakari

Medlem i FOSU:s universitetsdelegation  
Viceordförande i FOSU:s universitetsstrejkkommitté  
Arbetslivsexpert, högskolesektorn och internationella frågor, Teknikens akademiker

## Our future pay and conditions

**E**very few years, a spring moment arrives, which is when the university sector also negotiates a collective agreement. That moment has come. The current collective agreement expires on 31 March 2022. It would be desirable to have the new agreement signed before that. In real life, that does not always happen; instead, the negotiations may go into overtime. This is no reason to worry if the negotiations have been conducted properly. The current collective agreement will continue to have an effect until the new one has been approved.

We began setting our goals just after the summer last year, when individual unions began formulating their individual goals. These were combined, and as the process progressed a set of common goals for all employees was reached. In addition to JUKO (the Negotiation Organization for Public Sector Professionals), the Trade Union for the Public and Welfare Sectors JHL and the Pro Trade Un-

ion are at the negotiating table. On many fronts, the cooperation is tangible. In addition to negotiating, we cooperate on readiness for industrial action and public relations.

Everyone will enjoy the fruits of the negotiations. When we work together in supporting both the setting of goals and the negotiations themselves, we are better equipped to succeed. Indifference leads to a disappointment which is practically impossible to repair. We will all gather the harvest, be the fruits sweet or sour.

Follow the negotiations on your own union's website, on the [JUKO website](#) and read about the collective agreement and its significance on the [Collective Agreement Campaign website](#).

### Daniel Valtakari

Member of the JUKO university advisory council  
JUKO university strike committee vice chairperson  
Senior adviser, third-level education sector and international affairs, Academic Engineers and Architects in Finland TEK



# Lakkovalmius takaa yliopistojen työehdot

Yliopistojen yleinen työehtosopimus päättyy 31.3.2022, mikä tarkoittaa sitä, että yliopistolaisten työehdoista on neuvoteltu helmikuusta lähtien. Tavoitteena on ensisijaisesti turvata laadukkaalla neuvottelutoiminnalla yliopistolaisille jatkossakin lainsäädäntöä paremmat ja kilpailukykyiset työehdot.

**P**alkansaajapuolen tavoitteissa painottuu erityisesti yliopistolaisien työnteon edellytysten parantaminen. Neuvottelutoiminta ei kuitenkaan toimi vain neuvottelijoiden varassa. Neuvottelujen aikana jäsenten tuen merkitys neuvottelutoiminnalle on suuri. Tuen näyttämisen julkaisemalla sosiaalisessa mediassa ja blogeissa, käyttämällä Me olemme yliopisto -tarroja tai -heijastimia sekä osallistumalla mahdollisiin liittojen järjestämiin mielenilmauksiin on korvaamatonta. Omien kirjoitusten julkaiseminen, työkaverin informoiminen käynnissä olevista neuvotteluista sekä yliopistojen työehtosopimusta puolustavan [Työehtosoppa](#)-kampanjan sisältöjen jakaminen somessa nostavat yleisesti tietoisuutta neuvotteluista. Mikä tärkeintä, jäsenistön aktiivisuus näyttää työnantajapuolelle, että yliopistosektorilla ollaan tosissaan työehtosopimustoiminnan takana, valmiita puolustamaan tieteen tekemisen edellytyksiä nyt ja jatkossakin. Mitä suurempaa tukea jäsenistö osoittaa neuvotteluille, sitä todennäköisempää on menestyä neuvottelupöydässä.

**J**oskus käy kuitenkin niin, että jäsenistön tuesta, erinomaisesta valmistautumisesta ja kokeneista neuvottelijoista huolimatta työehtosopimusneuvottelut menevät jumiin. Kenties työnantaja puoli esittää jotakin sellaista, jota neuvottelijat eivät yksinkertaisesti voi hyväksyä jäsentemme puolesta. Tällöin työehtosopimuksen saaminen saattaa edellyttää lakkoa tai muuta työtaistelutoimenpidettä. Mikäli tällainen päätös joudutaan tekemään, nousee jäsenistön lakkovalmius

avainasemaan neuvottelutuloksen saamiseksi. Meillä on yliopistoissa paikalliset lakkotoimikunnat, joissa ahkerat aktiivimme ovat rakentaneet paikallista organisaatiota ja ovat valmiita toimimaan, jos sellaiseen tilanteeseen jouduttaiisiin. Jo tässä vaiheessa suuri kiitos näille aktiiville lienee paikallaan!

Joskus kuulee puhuttavan, että jäseniä ei kiinnostaisi TES-asiat. Samaan aikaan yliopistojen työolot kuitenkin puhututtavat jatkuvasti työntekijöitä niin työpaikoilla kuin sosiaalisessa mediassa. Esille nousevat muun muassa opetusmäärä- ja työkuormakysymykset, työhyvinvointi, määräaikaaisuudet, palkkauksen taso ja palkkausjärjestelmä – kaikki asioita, joita työehtosopimusneuvotteluissa ratkotaan. Tämä täysin perusteltu turhautuminen yliopistojen tilanteeseen tulisikin saada kanavoitua tueksi työehtosopimusneuvotteluille. Vaikka elämme individualistisessa maailmassa, työehtoja turvataan kuitenkin parhaiten yhteisesti järjestäytyen, sopien ja neuvotellen.

#### Salla Viitanen

lakimies, Tieteentekijät

JUKO:n yliopistosektorin lakkotoimikunnan puheenjohtaja





## Neuvottelut käynnissä

Yliopistojen yleinen työehtosopimus päättyy 31.3.2022, mikä tarkoittaa sitä, että yliopistolaisten työehdoista on neuvoteltu helmikuusta lähtien.

# Katsaus naapuripöytien antiin

Eri työehtosopimuksilla varsinkin julkisella sektorilla on vähintäänkin moraalisia kytköksiä keskenään. Siksi näin yliopistojen sopimusneuvottelujen ollessa parhaassa vauhdissa on paikallaan lyhyt silmäys muiden TES/VES-pöytien antiin.

**E**delleen käynnissä oleva työ- ja virkaehtosopimuskierron on pitkästä ajasta ensimmäinen, jolloin on ainakin periaatteessa mahdollista neuvotella työehtosopimusasioista ilman ulkoa annettuja raameja. Koko 2010-luku oltiin käytännössä sidoksissa erilaisiin kilpailukykyratkaisuihin ja pari vuotta sitten jouduttiin vielä laajasti neuvottelemaan ns. kiky-tuntien poistosta. Tällä kertaa myös yliopistojen työehto-

sopimusta on mahdollista tarkastella sen omista lähtökohdista käsin.

On toki selvää, että eri työehtosopimuksilla varsinkin julkisella sektorilla on vähintäänkin moraalisia kytköksiä keskenään. Siksi näin yliopistojen sopimusneuvottelujen ollessa parhaassa vauhdissa on paikallaan lyhyt silmäys muiden TES/VES-pöytien antiin. Vieraisiin pöytiin on toki epäkohteliasta huudella, mutta naapuripöydissä tehdyistä sopimuksista löytyy varmasti hyviä elementtejä myös yliopistomaailmaan. ...

...  
**Y**ksityisen sektorin työehtosopimusten osalta päänavaus tapahtui sinänsä tuttuun tapaan teknologia-teollisuuden toimialalla. Tällä kertaa neuvotteluratkaisut avasi kuitenkin heti vuoden 2022 alussa akavalainen **Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN**. Omassa neuvottelupöydässään YTN joutui varsin pitkään kamppailemaan yleiskorotusten säilyttämisen puolesta. Tässä loppujen lopuksi onnistuttiin ja alan ylempien toimihenkilöiden palkat kohoavat vuonna 2022 vähintään 0,9 prosentin yleiskorotuksella ja 0,9 prosentin paikallisella erällä, ellei talokohtaisesti muista järjestelyistä sovita. Kaiken kaikkiaan yksityisen sektorin sopimusaloilla vuoden 2022 kustannusvaikutus näyttää asettuneen 1,8–2,0 prosentin tuntumaan

Muiden asioiden kuin palkankorotusten osalta tämä neuvottelukierros ei tuonut yksityiselle sektorille merkittäviä uusia avauksia. Perhevapaita koskeva suuri lainsäädäntöuudistus on toki kaikkien tiedossa ja työehtosopimuskohtaisissa työryhmissä on tarkoitus sopia siitä, miten ennen kaikkea eri perhevapaiden palkallisuus synnyttävän ja ei-synnyttävän vanhemman välillä jatkossa hoidetaan. Hieman hankalan raamin tälle sopimiselle aiheuttaa tosin se, että valtaosassa työehtosopimuksia perhevapaaudistus on sovittu toteutettavaksi kustannusneutraalisti. Toki valtiolta tukee vanhempainpäivärahojen muodossa perhevapaita aikaisempaa enemmän, joten sinänsä neuvotteluvarama tässäkin asiakokonaisuudessa on.



Yksityisen sektorin  
 sopimusaloilla  
 vuoden 2022  
 kustannusvaikutus  
 näyttää asettuneen  
 1,8–2,0 prosentin  
 tuntumaan.



Työmarkkinapöydissä  
 liikkuu hyviä  
 rakennuspalikoita,  
 jotka tulevat varmasti  
 näkymään myös  
 uudessa yliopistojen  
 työehtosopimuksessa.

**H**uomattavan lähelle yliopistopöytä päästään **valtion virka- ja työehtosopimustoiminnassa**. Tällä sektorilla neuvottelutulos saatiin aikaan 28.2.2022. Sopimus on kaksivuotinen ajalle 1.3.2022 – 29.2.2024. Yleiskorotus nostaa kaikkien valtion työntekijöiden palkkoja 2 prosenttia 1.6.2022 lukien. Vuoden 2023 korotuksesta neuvotellaan keskustasolla joulun puoliväliin mennessä. Jos osapuolet eivät pääse yksimielisyyteen toisen vuoden korotuksesta, sopimus on mahdollista irtisanoa ensimmäisen vuoden jälkeen.

Valtiolla sopimusteksteihin tehdyistä muutoksista periaatteellisesti merkittävin laajennus koskee perhevapaita. Valtion osalta synnyttäneen vanhemman palkalliset perhevapaat säilyivät yhteensä 72 päivässä (= noin 3 kuukautta). Toisen vanhemman palkalliset perhevapaat sen sijaan nousivat 6 päivästä (=1 viikko) 18 päivään (=3 viikkoa). Täyteen tasa-arvoon on tältä osin vielä matkaa, mutta suunta on oikea.

Edellä olevasta katsauksesta ilmenee, että työmarkkinapöydissä liikkuu tällä hetkellä monia sellaisia hyviä rakennuspalikoita, jotka tulevat varmasti tavalla tai toisella näkymään myös uudessa yliopistojen työehtosopimuksessa.

**Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



# Epävarmuudesta vastatuuleen

**Y**ksityisen sektorin neuvottelukierros alkoi suuressa epävarmuudessa. YTN:n suurin neuvottelukumppani Teknologiateollisuus oli hajottanut itsensä kahtia, ja uusi työnantajayhdistys otti vastuun neuvotteluista. Tämä aiheutti siltä puolelta kaikkia kummallisia ja vääriä väitteitä, kuten sen, että jälkivaikutusta ei olisi ollut olemassa ja että he eivät kertoisi ketä yhdistyksessä on jäseninä.

Koronapandemia oli runnellut Suomea ja maailma jo jonkin aikaa. Talouskasvu näytti hyvältä, mutta silloin ei tiedetty vielä miten elvytystoimia ajetaan alas ja miten se vaikuttaa. Talouden kehitys näytti tavanomaista sumuisemmalta. Toisaalta inflaatio oli jo lähtenyt kovaan vauhtiin ja ostovoima vaikutti haastavalta tavoitteelta.

Teknologiasektorin neuvottelut osoittautuivat juuri niin haastaviksi kuin kuviteltiin. YTN ei kavahtanut avautunutta mahdollisuutta olla päänavaaja ja tehdä ensimmäiset sopimukset. Suuri perustelu oli se, että yleiskorotusta ei ollut tarjolla ennen viimeistä yötä senttiäkään. Ratkaisulla haluttiin turvata edes joku osuus ja hakea aikaa valmistautumiseen seuraavan syksyn neuvotteluihin.

Toisaalta, työmarkkinoilla on syytä pyrkiä sille paikalle, jossa ratkaisut tehdään. Muuten on aina tuomittu seuraamaan muiden ratkaisuja. Joskus siitä voi joutua maksamaan, mutta pitkällä tähtäimellä on aina kannattavaa olla se, joka johtaa ja tekee päätökset.

Tekstikysymykset jäivät ohuiksi. Perhevapaissa tai etätyökirjauksissa ei edetty. Työnantajakaan ei sitten saanut mitään. Yksi keskeisistä opeista onkin se, että työnantaja-osapuolta ei kiinnosta työelämän kehittäminen. Ei yhtään. Tämä on syytä ottaa huomioon.

Toinen oppi on se, että yleiskorotuksesta – ehkä jopa sopimuskorotuksista kokonaan – on päätetty toden teolla päästä nyt eroon. Jos ne halutaan säilyttää, pitää olla valmis myös käyttämään voimaa. Ja saada jäsenistö ymmärtämään tämä.

Kolmas oppi on se, että vaikka työnantaja ymmärtää rakennemuutokset ja ylempien toimihenkilöiden kasvaneen merkityksen, kunnioitusta siellä ei ole pätkääkään. Se on rakennettava. Kielellä, jota neuvottelukumppani ymmärtää.

Kierros meni siis epävarmuudesta vastatuuleen. Mutta vastatuuleessa on se hyvä puoli, että se voi myös kannatella.

## Petteri Oksa

YTN neuvottelupäällikkö





# Yliopistosektorista yhteiskunnan onnena

**K**otikonttorillani pakkasmetsään tuijotellessa pohdin taas kerran, kuinka yliopistossa työskennellessä tulee helposti tunne onnenkuplassa elämisestä. Opettajat ovat kutsumustyössään, tutkijat ahertavat intohimojensa parissa ja hallinto pyörittää palettia sitoutuneesti. Työhömmä liittyy monia myönteisiä piirteitä ja toimialana olemme etuoikeutettu: uuden synnyttäminen, tulevaisuuden rakentaminen, yhteiskunnan kehittäminen ja oma kehittyminen ovat jo käsitteinä voimaannuttavia – johdamme toivoa tiedolla! Työturvakin on perinteisesti suhthävä, lomat pitkiä ja työ itsenäistä. Kaikesta tästä huolimatta emme elä vakuuissa, vaan yhteiskunnalliset trendit koskettavat yliopistolaisiakin, viimeisimpänä pandemia.

Yliopistosektori oli onneksi hyvin valmistautunut meneillään olevaan globaaliin ihmiskokeeseen. Digitaaliset oppimisolustat ovat olleet käytössä jo vuosia ja erilaisten projektirahoitusten turvin opetushenkilökunta on jo pitkään monimuotoistanut opetusta. Tutkimus- ja hallintopuolella monipaikkaisuus on arkea eikä teknologia-mielessä harppaus kokonaisvaltaiseen etätöskentelyyn ollut kovin dramaattinen.

**T**utkimukset eri sektoreilta ovatkin todentaneet merkittäviä etätöiden tehokkuus- ja tyytyväisyshyötyjä (mm. T&T, LUT). Huomionarvoista näissä tuloksissa on kuitenkin se, että ne myös viestivät työntekijäkokemusten ääripäiden loitontumisesta ja samalla työelämän jännitteiden voimistumisesta. Osalle työn ja privaatin integraatio on elämänlaatu-mielessä hyödyllistä, osalle haitallista. Työn läikkyminen on yhdelle positiivista, toiselle negatiivista. Joidenkin työpäivät ovat pidentyneet, joidenkin lyhentyneet.

Digiloikan sijaan yliopistojen huomio tulisi siksi kohdentaa kahteen muuhun harppaukseen, jotka liittyvät hy-

vinvointiin. Työssä jaksamisen varmistamiseksi tutkimukset kannustavat panostamaan ainakin kuuteen tekijään, joista oma osaaminen, työn merkityksellisyys, toiminnan ymmärrettävyys ja autonomia ovat yliopistosektorilla perinteisesti hyvällä mallilla (check!). Vaan miten on ihmisuhteiden ja hallinnan tunteen laita?

Yhteisöllisyyden ja yksilöiden yhteenkuuluvuuden tunteen turvaamiseksi nyt tarvittaisiinkin sosiaalista loikkaa. Luottamusloikkakin on etätöissä otettava, kun muuta ei mahda. Alaisiin, kollegoihin ja opiskelijoihin on vain luotettava, kun kontrollin kypälä ei ulotu kanssaihmiesten kotikonttoreille.

**Yhteisöllisyyden turvaamiseksi nyt tarvittaisiinkin sosiaalista loikkaa.**

Onneksi tehokkain tapa rakentaa luottamusta on luottaa itse, niin että hirvittää! Luottaminen on tietoisesti otettava riski, joka tekee haavoittuvaiseksi ja siksi edellyttää yliopistoyhteisöön psykologista turvallisuutta. Luottava työntekijä on tuottava, koska hänen aikansa ei valu spekulointiin, epävarmuuden prosessointiin tai juoruiluun, hän vain painaa duunia! Luottamisen logiikka on todistettu

mm. positiivisten odotusten ja X ja Y -teorioilla, jotka kuvaavat inhimillistä halua osoittautua meihin kohdistetun hyvän arvoisiksi.

**L**uottaminen on myös tehokas tapa tukea lähimmäisen hallinnan tunnetta; siinä missä pahantahtoisuus, epäluulo ja epäluottamus horjuttavat kanssaihmiäns itseluottamusta ja elämänhallintaa, hyväntahtoiset odotukset ja loputon usko perimmäiseen hyvään rakentavat sitä ja palauttavat yhteisiin kohtaamisiin. Tämä on tärkeä tieto takarivoon painettavaksi ajassa, jossa emme pysty omin silmin todentamaan näyttöä toisten suoriutumista. Luottamisen pitäisi tutkimusten suositusten mukaan näkyä myös omaehtoisuutena ja valinnanvapautena: siirtyminen pakotetusta etätöistä pakotettuun läsnätyöhön pandemian väistyttyä voi saada työntekijät äänestämään jaloillaan ja hakeutumaan organisaatioihin, joissa työntekijöiden omaan harkintaan luotetaan enemmän. ...



... Globaalin tilanteen vakiintuessa pääsemmekin vakiinnuttamaan uusia työelämäkäytänteitä myös yliopistoelämään. Tampereen yliopiston tutkimuksen mukaan pandemian aikana 45% Suomen työväestöstä työskenteli etänä. Jatkossa ne, joille etätö on mahdollista, toivovat eri tutkimusten mukaan voivansa tehdä ainakin osaa työviikosta etänä. LUTin tutkimuksessamme tämä lukema oli 2,47 päivää viikossa, vaikka sama tutkimus osoitti etäpäivät läsnätyötä tehokkaammiksi, privaatin ja työn integroimisen aiempaa helpommaksi, kokonaiselämänlaadun paremmaksi, ja etätöpäivät läsnätyöpäiviä lyhyemmiksi. Osittainen kaipuu työpaikalle ei siten selity tehtävien sujumattomuudella vaan kanssakäymisen ja kohtaamisten tarpeella.

Kohtaamisten tarve näkyy myös opiskelijoiden parissa. THL:n ja Kevan tutkimus osoittaa, että pandemian aikana kolmasosa opiskelijoista on kärsinyt masennuksen ja ahdistuksen oireista, ja joka neljäs nais- ja joka kolmas miesopiskelija on kokenut vertaisryhmän ulkopuolisuutta. Yhteisöön kuulumisen on yksi inhimillisistä perustarpeista, jonka rapautuminen näkyy kokonaisvaltaisesti opiskelijan hyvinvoinnissa. Onneksi yksi pedagogisista vahvuksistamme on vuorovaikutuksellisuus, joka vakiintui opettajakoulutukseen jo yli neljännesvuosisata sitten; opettajakeskeinen tykittäminen on väistynyt opiskelijakeskeisen toiminnallisuuden tieltä ja hallitsemme hyvin mm. projekti- ja ongelmalähtöiset inklusiiviset menetelmät, jotka tekevät opiskelijoista aktiivisia, sosiaalisia, omistajuutta kokevia toimijoita.

Ryhmäytymisen dynamiikat tunnetaan ja sen menetelmät ovat hyvin hallussa verkonkin yli. Nyt dialogiselle, yhteisyyttä rakentavalle yhteistoiminnalle on lupa raivata tilaa jopa sisältöjen kustannuksella. Pudokkaille ja syrjäytymisvaarassa oleville tämä voi olla se kriittinen tekijä, joka saa heidät pysymään kelkassa. Kyllä fiksut opiskelijamme alansa syvä tiedon hankkivat, jos vain ovat henkisesti toimintakykyisiä, sosiaalisesti viireitä – ja onnellisia. Onnellisuuspuhe ei ehkä ilmeisesti kuulu opetussuunnitteluun, mutta sen ilmentyminä opiskelijoiden tyytyväisyys, onnistuminen ja menestyminen kuuluvat itseoikeutetusti yliopistoväen tavoitekenttään perustyömme mittareina. Ja koska onnellisuus on onnellisuusprofessori **Markku Ojalan** mukaan yhteisöllistä, kuulumisen tunnetta ja yhteistä onnea kannattaa rakentaa.

## Pandemian aikana kolmasosa opiskelijoista on kärsinyt masennuksen ja ahdistuksen oireista.

**Y**ksi suomalaisen pedagogiikan menestystekijöistä on opettajien välittömyys (*teacher immediacy*). Yritysmailmassakin tämä positiivisen pedagogiikan periaate on ymmärretty menestystekijäksi ja mallinnettu kumppanuusajatteluksi ja tunneälykkääksi johtamiseksi. Etäajassa pomot ovat huomanneet tehokkaaksi etäjohtamisen keinoksi paluun juurille, ihmistenvälisyyteen, ja yhtenä *back to basics* -keinona ovat ryhtyneet pirauttelemaan tiimiläisilleen ilman sen kummempaa asiaa, jutustelu on nyt kova juttu! Lähettipä joku suklaata ja toinen kukkia työntekijöilleen hyvin onnistuneen projektin jälkeen – toisiamme kohti kurkottamisen keinot ovat monet!

Samalla lailla tunneälykäs pedagoginen ohjaus kantaa yli digialustojen ja kohtaa opiskelijan tuntevana ja tarvitsevana yksilönä, johon luodaan yhteyttä dialogin avulla. Kyselemme ”Mitä kuuluu?”, ”Miten jaksat?”, ”Mitä toivoisit?” Ja vastakaikuna opiskelijan kertomaan toteamme ”Kuulostaa tärkeältä, miten voin auttaa?”, ”Olen tässä, kerro lisää.”, ”Kiva kun jaoit, jutellaan tästä!” Kursseillamme huomaamme joskus opiskelijan kadonneen, hänelle lähtee meiliä: ”Kaipasimme sinua, missä olet, onko kaikki hyvin?” Tämä ei kuitenkaan korvaa aitoa live-kontaktia opetushenkilöstön kanssa.

**I**nhimillisuus korostuu tässä kummallisessa ajassa, vaikka kuinka kohkaisimme yhteiskunnan teknologiakeskeisyydestä. Loppuviimetteeksi kaiken keskiössä on ihminen, ja professori **Esa Saarisen** sanoin *me olemme toistemme ympäristö*. Tehdään yliopistomaailmasta onnel-

linen vahvistamalla hyvää ja näyttämällä opiskelijoille ja toisillemme esimerkkiä niistä arkisista asioista, joista professori Ojalan mukaan onnellisuus rakentuu: vastuullisuudesta, itsekurista ja kiittollisuudesta (tärkeitä itsestä huolehtimisessa), sekä ystävällisyydestä, kiittämisestä, hyväntahtoisuudesta ja avuliaisuudesta (tärkeitä toisista huolehtimisessa).

Eikös Nasukin halunnut varmistaa Nalle Puhilta, että ”olethan siinä.”

### **Pia Lappalainen**

TKT, FM

Lehtori, Aalto-yliopisto

Senior Advisor, Aalto University Executive Education

Dosentti, MPKK

Dosentti, LUT-yliopisto

Työyhteisösovittelun ohjelmajohtaja, HY



# Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



#### **Agronomiliitto**

**Outi Parikka**, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642  
outi.parikka@agronomiliitto.fi  
[www.agronomiliitto.fi](http://www.agronomiliitto.fi)

#### **Suomen Lakimiesliitto**

**Petteri Kivelä**,  
neuvottelupäällikkö, OTK  
puh. 041 458 0038  
petteri.kivela@lakimiesliitto.fi  
[www.lakimiesliitto.fi](http://www.lakimiesliitto.fi)



#### **Akavan Erityisalat**

**Anna Zibellini**, työmarkkinalakimies  
puh. 020 1235 353  
anna.zibellini@akavanerityisalat.fi  
[www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)



#### **Suomen Psykologiliitto**

**Annamari Jokinen**, pääsihteeri, VTM  
puh. 09 6122 9124  
annamari.jokinen@psyli.fi  
[www.psyli.fi](http://www.psyli.fi)



#### **Insinööriliitto IL**

**Anu Kaniin**, työehtoasiantuntija  
puh. 020 180 1859  
anu.kaniin@ilry.fi  
[www.ilry.fi](http://www.ilry.fi)



#### **Tekniikan akateemiset TEK**

**Daniel Valtakari**, työelämäasiantuntija,  
korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat  
puh. 040 7720 276  
daniel@tek.fi  
[www.tek.fi](http://www.tek.fi)

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

**Aaro Riitakorpi**, koulutus- ja  
elinkeinopoliittinen asiantuntija  
puh. (09) 6226 8516  
aaro.ritakorpi@loimu.fi  
[www.loimu.fi](http://www.loimu.fi)



#### **Tradenomiliitto TRAL ry**

**Harri Westerlund**, erityisasiantuntija  
julkinen sektori, Special Advisor  
puh. 040 839 5909  
harri.westerlund@tradenomi.fi  
[www.tradenomi.fi](http://www.tradenomi.fi)

#### **Suomen Ekonomit**

**Mika Parkkari**, koulutuspolitiikan  
erityisasiantuntija, YTM, KTM  
puh./tfn. 040 080 2145  
mika.parkkari@ekonomit.fi  
[www.ekonomit.fi](http://www.ekonomit.fi)



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

**Petri Toiviainen**, neuvottelupäällikkö  
puh. 010 231 0354  
petri.toiviainen@yka.fi  
[www.yka.fi](http://www.yka.fi)