

5.6.2025

YLIOPISTOLAISTEN

JÄSENTIEDOTE

Yliopisto

2.2025

- Vaikea neuvottelukierros osoittautui ennakoitua vaikeammaksi
- Yliopistoille uusi työehtosopimus toukokuun jälkipuolella:
- Palkat nousevat yleisen linjan mukaisesti, opetustuntikatoista kokeilu
- Lakkopäällikön ajatuksia Tampereen yliopiston lakosta
- Tiesitkö tämän erimielisyyksien ratkaisemisesta yliopistoissa?
- Uuden pääluottamusmiehen terveiset
- Pian lähdetään lomalle ja palaudutaan!
- Liiton yhteystiedot



Vaikea neuvottelukierros osoittautui ennakoitua vaikeammaksi

Valmistautuessa vuoden 2025 työmarkkinakevääseen ammattiliitojen sisäisissä keskusteluissa puhuttiin ennalta, että kierros tulisi olemaan poikkeuksellisen hankala. Nämä arviot osuivat oikeaan, tosin kukaan tuskin osasi arvata etukäteen kuinka hankalia tilanteista lopulta tulisikin. Tässä toki oli alakohtaisia poikkeuksia, osa sopimuksista syntyi verrattain helpolla, jähka neuvottelukierros oli saatu ensin avattua.

Neuvottelukierrokset olivat jo aiemmin noudattaneet käytäntöä, jossa Teknologiateollisuuden ja Teollisuusliiton uuden työehtosopimuksen sopimuskorotukset määrittelisivät katon kaikille saman kierroksen sopimuskorotuksille, ja tämä käytäntö vahvistui jo ennen sopimuskierrosta, kun maan hallitus ajoi niin kutsutun vientimallin lakiin vuoden 2025 alusta. Pähkinäkuoressa vientimalli tarkoittaa siis sitä, että vientialojen palkankorotukset määrittelevät yleisen linjan, josta syntyy palkankorotusten katto myös muille aloille. Teknisesti neuvotteluosapuolilla on mahdollisuus neuvotella myös yleistä linjaa korkeampi palkkaratkaisu, mutta tämä on käytännössä hankalaa työnantajapuolen vahvan koordinoinnin takia, ja laki konkreettisesti pakottaa valtakunnansovittelijan tarjoamaan maksimissaan yleistä linjaa vastaavia palkankorotuksia sovintoehdotuksissaan.

Teknologiateollisuus avasi kierroksen helmikuun puolivälin jälkeen

Neuvottelukierros saatiin vihdoinkin auki Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen syntymisen myötä helmikuun 22. päivä, mikä on reilut kaksi viikkoa myöhemmin kuin edellisellä kierroksella. Palkankorotus- tasoksi saatiin 7,8 prosenttia kolmelle vuodelle. Vastavasti ylempien toimihenkilöiden sopimus viivästyi noin 1,5 kuukautta suhteessa aiempaan aikatauluun, mikä kertoo karua kieltään siitä, että sopimuskierroksen avauksen prosentit eivät tule automaationa kaikille, vaan toimialakohtaisesti joudutaan mahdollisesti vääntämään enemmänkin kelvolliseen tulokseen pääsemiseksi. Kierroksesta historiallisen tekee se, että myös valtiolla päädyttiin lakkoilemaan, huomioiden että edellisestä kerrasta on aikaa nelisenkymmentä vuotta. Toisaalta taas kunta- ja hyvinvointisektori pääsi neuvotteluissa maaliin ilman lakkoja. Vaikka edellisellä kierroksella sovitusta palkkaohjelmasta jouduttiin tinkimään hieman, uusi palkkaohjelma huomioiden sopimuksen palkankorotusprosentit ovat kolmelle vuodelle 9,17 prosenttia. Lisäksi palkankorotusten maksuajankohdista johtuen, ilman palkkaohjelmaa tule-

vat korotukset 7,37 prosenttia ovat käytännössä samalla tasolla kuin yleinen linja. Hyvää tällä kierroksella on se, että neuvotteluratkaisu ulottuu kolmen vuoden ajanjaksolle, jolloin hetkeksi saadaan työrauha, jonka aikana ehtii myös tehdä kehitystyötä tekstipuolella tulevia kierroksia varten.

Lakkokevät saapui myös yliopistoille

Valitettavasti myös yliopistosektorin osalta neuvottelutulokseen ei ole päästy ilman lakkoja. Tätä pääkirjoitusta kirjoittaessa takana on yhden päivän lakko Tampereen yliopistolla 7.5.2025 ja lakot Helsingin ja Turun yliopistoilla 27.5.2025 on jo julistettu 12.5.2025. Valitettavaa on, että jos neuvottelut jäävät jumiin, monesti painostustoimille ei ole juuri vaihtoehtoja, mikäli edustettavien tavoitteista ei haluta tinkiä liiaksi. Mikäli sopimukseen ei päästä ennen aiemman sopimuksen päättymistä, päädytään sopimuksetomaan tilaan, jossa nykyisiä työehtoja noudatetaan niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus saadaan solmittua. Tällöin kuitenkin ongelmaksi tulee se, että ennen uutta sopimusta ei tule myöskään uusia sopimuskorotuksia, ja pahimmillaan korotusten viivästymistä ei kompensoida mitenkään. Työnantajalla ei täysin vastaavaa aikapainetta ole.

Jatkossa palkansaajapuolella neuvottelukierrokseen on syytä varautua alalla kuin alalla niin, että tarvittaessa painostusvalmiutta löytyy.

Opit tuleville kierroksille

Neuvottelukierroksen keskeisimpänä oppina lienee, että jatkossa palkansaajapuolella neuvottelukierrokseen on syytä varautua alalla kuin alalla niin, että tarvittaessa painostusvalmiutta löytyy. Samalla voisi myös pohtia sitä, että kun työnantajapuolen sisäinen koordinointi neuvottelukierroksen aikana on tiukkaa, niin olisiko saavutettavissa synergiaetuja vastaavasta myös palkansaajien osalta. Joka tapauksessa toivottavaa olisi, että neuvottelukierroksissa päästäisiin tilanteeseen, jossa ratkaisua haettaisiin molemmiin puolin pöytää puhumalla, jotta painostamista ei tarvittaisi ollenkaan.

Mikko Suomalainen
Työehtoasiantuntija
Insinööriliitto IL ry

Yliopistoille uusi työehtosopimus toukokuun jälkipuolella: Palkat nousevat yleisen linjan mukaisesti, opetustuntikatoista kokeilu

Yli kolme kuukautta jatkuneiden neuvottelujen jälkeen JUKO pitää tärkeänä, että myös yliopistojen henkilöstölle saatiin yleisen linjan mukaiset palkankorotukset.

Yliopistojen työehtosopimuksen voimassaolo päättyi 31.3. Sopimusratkaisua ei tuohon ajankohtaan mennessä saatu aikaan ja tästä syystä siirryttiin sopimuksettomaan tilaan. Vauhtia ratkaisun aikaansaamiseksi jouduttiin hakemaan valtakunnansovittelijan toimistolta. Tähän liittyen Tampereen yliopistolla toteutettiin päivän lakko 7.5. Sen ohella annettiin lakkovaroitus päivän lakosta 27.5. Helsingin ja Turun yliopistoihin.

JUKO, Pro ja JHL sekä työnantajien Sivistysala hyväksyivät 21.5. valtakunnansovittelija Anu Sajavaaran sovintoehdotuksen yliopistojen työehtokiistassa. Tämän ratkaisun myötä ilmoitetut lakonuhat peruuntuivat.

Palkat nousevat lähes kolmen vuoden mittaisella sopimuskaudella (21.5.2025–31.3.2028) yhteensä 7,8 prosenttia. Korotukset noudattavat vientiteollisuuden määrittelemää yleistä linjaa. Merkittävä osa palkankorotuksista maksetaan kaikkia yliopistojen työntekijöitä koskevana yleiskorotuksena.

Yli kolme kuukautta jatkuneiden neuvottelujen jälkeen JUKO pitää tärkeänä, että myös yliopistojen henkilöstölle saatiin yleisen linjan mukaiset palkankorotukset.

Tekstimuutoksia etupäässä työaikakirjauksiin

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan työaikamuutoon liittyviin työsuunnitelmamääräyksiin tehtiin työehtosopimuksessa eräitä tarkennuksia ja luettavuutta parantavia stilistisiä muutoksia. Myös muun henkilökunnan työaikaa koskevaa 4 lukua selvennettiin ja stilisoitiin.

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan työaika-
määräysten osalta on ensinnä syytä korostaa, että

Yliopistojen yleinen työehtosopimus on nyt Yliopistojen työehtosopimus

- **Sopimuskausi** | 21.5.2025–31.3.2028
- **Palkankorotukset sopimuskaudella** | Yhteensä 7,8 prosenttia
- **Pääsopijat** | JUKO, Ammattiliitto Pro, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja työnantajajärjestö Sivistysala Sivista
- **JUKO-liittojen jäsenet** työskentelevät yliopistoissa akavalaisille tyypillisissä tutkimuksen, opetuksen ja hallinnon sekä johdon tehtävissä

opetustuntikatot jäivät itse työehtosopimuksessa ennalleen koko sopimuskauden ajaksi. Työehtosopimukseen otettiin myös nimenomainen kirjaus siitä, että kokonaistyöaikajärjestelmän yhtenä tavoitteena on työhyvinvoinnin lisääminen.

Työsuunnitelmia laadittaessa otetaan huomioon esimerkiksi työntekijän osallistuminen opetukseen, tutkimustoimintaan, yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen, kansainväliseen yhteistyöhön, hallinto- ja esihenkilötehtäviin ja muihin tehtäviin. Kaiken kaikkiaan työsuunnitelmissa on jatkossa kiinnitettävä huomiota työntekijän kokonaistyömäärän, jonka arvioimiseksi voidaan

...

tarkastella myös aiemman työsuunnitelman toteutumista, erityisesti työajan jakautumista eri tehtäväalueiden kesken. Lisäksi työsuunnitelmia koskevista periaatteista voidaan sopia paikallisesti.

Sopimuskauden aikainen kokonaistyöaikaa koskeva kokeilu

Kokonaistyöaikaa koskevassa TES-lisäpöytäkirjassa sovittiin kokonaistyöaikakokeilusta lukuvuosina 1.8.2026–31.7.2027 ja 1.8.2027–31.7.2028. Lisäpöytäkirja edellyttää, että nykyiset työsuunnitelmien periaatteet käydään läpi paikallisesti ja tarvittaessa vahvistetaan paikallisella sopimuksella. Lisäpöytäkirjan määräykset eivät estä nykyisten toimivien käytäntöjen jatkamista tai edellytä näiden muuttamista.

Jos työsuunnitelmien periaatteista ei ole tehty paikallista sopimusta tai jos paikallisesti ollaan eri mieltä siitä, onko käytäntöjä tarve uudistaa, yliopistossa tai sen yksikössä kokeillaan uudenlaista lähestymistapaa kokonaistyöajan osalta vähintään kahden lukuvuoden ajan (1.8.26–31.7.28). Kokeilun periaatteet ja opetustehtävien enimmäismäärien prosentuaaliset osuudet on todettu pöytäkirjassa ja niitä noudatetaan, jollei niistä ole sovittu toisin.

Kokeilun aikataulu on seuraava: valmistelu (syksy 2025), käynnistys (alkuvuonna 2026), seuranta (kevät 2026 ja syksy 2027). Keskustason sopimusosapuolet sitoutuvat siihen, etteivät ne pyri ohjeistuksin tai muutoin vaikuttamaan paikallisten osapuolten kannanmuodostukseen paikallisen sopimisen, kokeilun tai muun kokonaistyöaikaohjeistuksen osalta.

Kokonaistyöaikakokeilun aikana ei noudateta työehtosopimuksen 5. luvun 4 §:n 4 momentin soveltamisohjeissa todettuja työsuunnitelmaa koskevia periaatteita ja kontaktiopetuksen enimmäistuntimääriä, ellei paikallisesti toisin sovita. Jos kokeilussa syntyy tilanteita, joissa ilmenee huoli työmäärän kasvamisesta, asia on työehtosopimuksen mukaan käsiteltävä paikallisesti viivytyksettä.

Kokeiluun ja paikalliseen sopimiseen liittyvien kysymysten ratkaiseminen edellyttää työpaikalla molemmipuolista tahtoa ja luottamusta. JUKO tulee seuraamaan, mihin suuntaan paikallinen sopiminen nyt kehittyä yliopistoissa.

Palkkausjärjestelmän kehittämistä jatketaan sopimuskauden aikana suunnitelmallisesti

Sopimuskauden aikana yliopistojen työehtosopimuksen kehittämistä jatketaan useissa keskustason työryhmissä. Palkkausjärjestelmätyöryhmässä kootaan yhteen osapuolten tunnistamat

Palkankorotukset sopimuskaudella

2025

- Yleiskorotus nostaa palkkoja 1. heinäkuuta lähtien 2,5 prosenttia.

2026

- Yleiskorotus nostaa palkkoja 1. kesäkuuta lähtien 2,2 prosenttia.
- Paikallinen erä 1. joulukuuta lähtien 0,3 prosenttia. Erän jakamisesta päättää työnantaja.

2027

- Järjestelyerä 1. tammikuuta 0,4 prosenttia (käytetään ensisijaisesti palkkausjärjestelmätyöryhmän linjaamalla tavalla)
- Yleiskorotus nostaa palkkoja 1. kesäkuuta lähtien 2 prosenttia.
- Paikallinen erä 1. joulukuuta 0,4 prosenttia. Erän jakamisesta päättää työnantaja.

palkkausjärjestelmän muutostarpeet ja neuvotellaan toteutettavista muutoksista. Työnantajan tunnistamia muutostarpeita ovat esimerkiksi palkkausjärjestelmään liittyvän hallinnollisen työn keventäminen ja yksinkertaistaminen. Palkansaajapuolen tunnistamia muutostarpeita ovat esimerkiksi palkkauksen kannustavuuden ja palkkausjärjestelmän käytettävyyden parantaminen eri arviointijärjestelmissä. Muilta osin osapuolten tavoitteet täsmentyvät työryhmätyöskentelyn aikana.

Palkkausjärjestelmätyöryhmän kehitystyöhön on käytettävissä 0,4 prosentin suuruinen järjestelyerä 1.1.2027. Kyseinen erä käytetään palkkausjärjestelmäkohtaisesti eli erikseen opetus- ja tutkimushenkilöstön, muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön sekä harjoittelukoulujen osalta. Mikäli työryhmässä ei päästä ratkaisuun määräjassa ja jollei muuta sovita, jaetaan työhön varattu järjestelyerä paikallisena eränä työnantajan päättämällä tavalla 1.12.2026 lukien ja kohdentuen joko tehtäväkohtaisesti palkanosiin tai henkilökohtaisesti palkanosiin.

Petri Toiviainen

Neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



Lakkovahdin ajatuksia Tampereen yliopiston lakosta

Tampereella toteutettiin 7.5.2025 yhden päivän lakko, jolla vauhditettiin hyityneitä työehtosopimusneuvotteluja. Saimme tuoreeltaan kuulla lakkoon osallistuneen pääluottamusmies Mari Hatavaran tunteja ja analyysiä lakosta.

JUKO ja liitot pyrkivät viestimään lakoista ja TES-asioista etukäteen poikkeuksellisen paljon. Koetko, että tämä viesti löysi yliopistolaiset?

Nähdäkseni yliopistolaisten kesken oli pääosin hyvin selkeä käsitys siitä, miksi oli pakko mennä lakkoon. Toki aina on pieni määrä ihmisiä, jotka priorisoivat varsinaisia tehtäviään eivätkä siksi aina kiireen keskellä ole ajan tasalla kaikesta. Mutta hekin viime- ja toissaviikon kokemusten perusteella tietävät kyllä hyvin, keneltä kysyä ja saada lisätietoa. Viestintä tuntui siis saavuttaneen tavoitteensa.

Sanoisitko siis, että lakkoon oli valmiutta, kun varoitus Tampereen lakosta annettiin?

Lakkovalmius oli korkea. Erityisesti ihmisiä yhdisti ajatus siitä, ettei opetustuntikattoja saa poistaa ilman, että on selvästi sovittu vastaavan suojan tarjoavasta järjestelystä. Yliopiston tutkimusta ja tutkimukseen perustuvaa korkeinta opetusta ei saa romuttaa. Myös sellaiset henkilöt, jotka eivät katsoneet asian oletettavasti suoraan kohdistuvan heihin itseensä, ilmaisivat vahvaa solidaarisuutta paljon opettavia kohtaan.

Toinen yliopistolaisia paljon puhuttanut aihe oli Sivistan haluttomuus lisätä irtisanomissuojaa parantavia tekstiosuuksia TESiin, kun maan hallituksen lakimuutos heikentää sitä. On ikävä

Kuvat: Eino Ansio



... kokea, että työnantaja haluaa mahdollisuuden irtisanoa entistä heppoisemmin perustein, kun yliopistotyöhön kuitenkin kuuluu paljon itsenäistä tekemistä, jota pitäisi ohjata kansainvälisen tieteen kehityksen eikä työnantajan edustajien kulloistenkin mieltymysten. Tietysti myös palkan suhteen tuntui vallitsevan yhteinen käsitys, että vaikeissa olosuhteissa hyvää tulosta tehneet yliopistolaiset ovat ansainneet yleisen tason mukaiset yleiskorotukset.

Millainen oli henki lakkopäivänä? Mitä palautetta jäsenet antoivat?

Henki oli todella hyvä. Jäsenet ja muut kollegat ilmaisivat monin tavoin keskinäistä solidaarisuutta, ja lakkopäivä tarjosi myös mahdollisuuden pitää tauko kovatahtisesta työstä kevään arviointi- ja muiden kiireiden keskellä. Samaa aikaan keskustelujen pohjavire oli todella vakava, sillä työnantajaosapuolen heikennystavoitteet koetaan merkittäväksi uhaksi yliopistojen tutkimukselle ja opetuksen laadulle.

Lakkopäivänä jäsenet ja muut kollegat ilmaisivat monin tavoin keskinäistä solidaarisuutta.

Mitä mielestäsi pitäisi seuraavalla kerralla tehdä toisin tai mikä kannattaa erityisesti toistaa uudelleen?

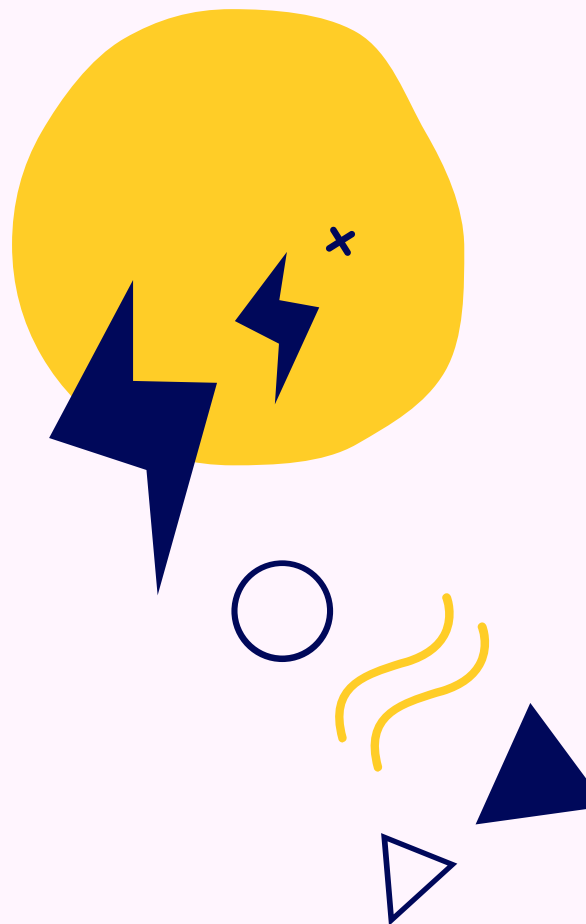
Minusta kaikki sujui hyvin. Olin itse aamun ensimmäisessä lakkovahtivuorossa, ja asiat olivat jo silloin järjestyksessä. Myös iltapäivän yhteinen tilaisuus sisälsi sopivan monipuolista ohjelmaa ja eri tahojen puheita. Ilahduttavaa oli, miten monia avoin mikki-osio innosti puhumaan.

Sitä jäin miettimään, olisiko jatkossa harkittava sidosryhmien kutsusta osaksi ohjelmaa. Kun yliopistotyönantaja tuntuu olevan haluton kuuntelemaan henkilöstöä, voisivat yliopiston kanssa yhteistyötä tekevät yritykset, meillä tutkintoon suorittavat opiskelijat ja muut yhteistyötahot ehkä tuoda lisää painoarvoa. On tietysti surullista joutua miettimään, ketä työnantaja kuuntelisi, kun henkilöstöä se ei kuuntele.

Outi Parikka
Neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto

Tiesitkö tämän erimielisyyksien ratkaisemisesta yliopistoissa?

Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen 1 luvun 13 § sisältää määräykset erimielisyyksien ratkaisemisesta. Kyseisen erimielisyysmenettelyn kautta voidaan ratkoa ko. työehtosopimuksen pätevyyttä, voimassaoloa, sisältöä tai laajuutta sekä tietyn sopimuskohdan oikeaa tulkintaa koskevia erimielisyyksiä.



1 Ensimmäinen vaihe neuvotteluprosessissa on nk. työyksikötason neuvonpito. Tässä neuvottelussa erimielisyyden kohteena olevaa asiaa käsitellään esihenkilön tai työnantajan edustajan ja työntekijän tai/ja häntä edustavan luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan välillä.

2 Jos asiaa ei saada työyksikötason neuvonpidossa ratkaistuksi, asiassa voidaan käydä työnantajan edustajan kanssa paikallisneuvottelut, jossa työntekijää edustaa asianomainen luottamusmies.

3 Mikäli asiaa ei saada ratkaistua myöskään paikallisneuvotteluissa, asiassa voidaan käydä liittotasoon neuvottelut. Nämä neuvottelut käydään työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöjen välillä. Käytännössä työnantajaa eli yliopistoa edustavan Sivistysala ry:n eli Sivistan ja työntekijää edustavan Julkiasalan koulutettujen neuvottelujärjestö

JUKO ry:n ja yleensä mukana on myös ko. jäsenen oman liiton edustajan, tyypillisesti juristin välillä. Asia voidaan myös kokonaan ilman paikallisneuvotteluvaihetta ottaa liittotasoon neuvotteluihin, mikäli Sivista ja JUKO niin keskenään sopivat.

4 Mikäli yhteisymmärrystä ei synny liittotasollakaan, voi JUKO (tai Sivista) viedä asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Yliopistojen työehtosopimuksen mukaan tässä neuvotteluprosessissa voidaan ratkaista ja sopia myös määräaikaista työehtosopimusta ja niiden ketjuttamista koskeva riita. Näitä riitoja on ratkaistu paljon sekä paikallisesti, että liittotasolla, sekä vakinaistamalla määräaikaista työntekijöitä, että sopimalla yleensä korvauksista työntekijän ja yliopistotyönantajan välillä.

Mia Weckman
lakiasianjohtaja
Tradenomiliitto Tral ry

–Pääluottamusmiehenä toivon, että yliopistoyhteisössämme nostetaan henkilöstön työhyvinvointiin. Esimerkiksi muutosneuvotteluiden yhteydessä tehtyjen henkilöstövähennysten täytyy näkyä myös kokonaistyömäärien vähentymisenä, sanoo Taideyliopiston tuore pääluottamusmies Marja-Leena Petas-Arjava.



Uuden pääluottamusmiehen terveiset

Saavun Helsingin Sörnäisissä sijaitsevaan kauniiseen vanhaan rakennukseen, entiseen saippuatehtaaseen. Nykyisin siellä toimii Taideyliopisto ja ovella vastassa on Taideyliopiston tuore pääluottamusmies Marja-Leena Petas-Arjava.

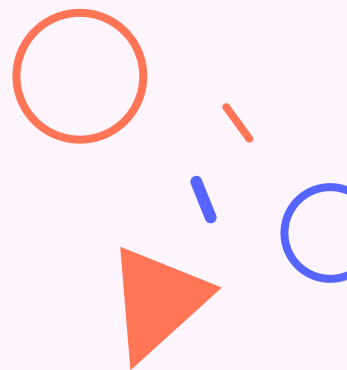
Lämpimät onnittelut Marja-Leena. Miltä nyt tuntuu? Ennen kaikkea kiitolliselta tietysti. Mutta myös energisovalta, kun tämän luottamustehtävän kautta avautuvat nyt aiempaa paremmat mahdollisuudet osallistua vaikuttamistyöhön ja henkilöstön asioiden kehittämiseen yliopistossamme.

Mitkä ovat uuden pääluottamusmiehen kolme pointtia?

Olen iloinen, että meillä on vihdoin mahdollisuus pääluottamusmiehen paikkaan jukolaisen muun henkilöstön osalta Taideyliopistossa. Tälle on ollut pitkään tilausta.

Taideyliopistossa toimivalle edunvalvonnalle on keskeistä ylläpitää aktiivista keskusteluyhteyttä yhteisön kaikkien toimijoiden kesken. Myös me luottamushenkilöt tapaamme säännöllisesti voidaksemme ylläpitää näköalaa koko organisaation tilaan.

Toivon, että yhteistoiminnallisuus ja keskustelukulttuurimme työnantajan kanssa on jatkossakin avointa ja toimivaa. ...



...

Mitä Taideyliopiston henkilöstölle kuuluu?

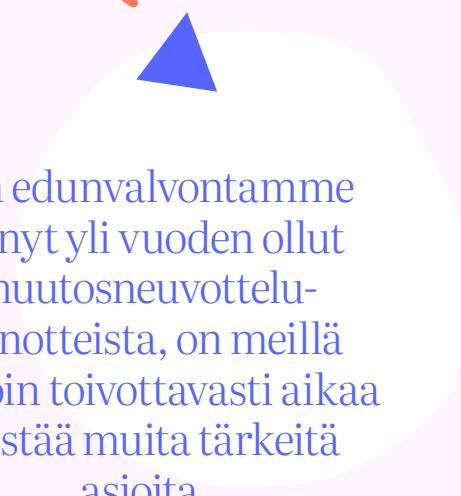
Elämme vielä muutosneuvotteluiden jälkimainingeissa. Muutosneuvottelumme kestivät pitkään, vuoden 2024 helmikuusta joulukuuhun. Uusi 1.10.2025 aloittava organisaatiomme ei ole kaikilta osin vielä ymmärrettävä ja tämä aiheuttaa henkilöstössä jonkin verran hämmennystä.

Budjettiriihen päätökset puhututtavat myös tällä hetkellä Taideyliopistossa. Toteutuessaan täysimääräisesti ne tulevat entisestään heikentämään yliopiston taloustilannetta. Olemme kuitenkin luottavaisia, ettei tämä ole lopullinen tilanne.

Henkilöstömme on aktiivista ja valveutunutta. Yhteisesti pyrimme kukin omalta osaltamme vaikuttamaan myös taide- ja kulttuurialan vahvistamiseen.

Heijastuuko vaikeat tes-neuvottelut teidän arkeenne?

Neuvottelujen pitkittyminen, lakot ja Sivistan rajut päätökset ovat hätkähdyttäneet. Toisaalta ne konkretisoivat osaltaan järjestäytymisen tärkeyttä. On mielestäni tärkeää, että on olemassa toimija, joka ajaa yhteisiä asioita sekä valtakunnallisesti että paikallisesti. Vielä, kun saisimme nuoriakin enemmän mukaan!



Kun edunvalvontamme on nyt yli vuoden ollut muutosneuvottelupainotteista, on meillä vihdoinkin toivottavasti aikaa edistää muita tärkeitä asioita.

Miltä tulevaisuus mielestäsi muuten näyttää?

Suhtaudun tulevaisuuteen kaikesta huolimatta positiivisen uteliaasti. Tavoitteena on se, että tiukistakin paikoista voidaan tulla ulos ehjänä ja joskus jopa entistäkin uljaampina.

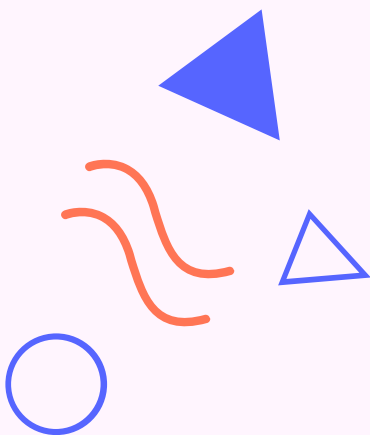
Pääluottamusmiehenä toivon, että yliopistoyhteisössämme panostetaan henkilöstön työhyvinvointiin. Esimerkiksi muutosneuvotteluiden yhteydessä tehtyjen henkilöstövähennysten täytyy näkyä myös kokonaistyömäärien vähentymisenä.

Kun edunvalvontamme on nyt yli vuoden ollut muutosneuvottelupainotteista, on meillä vihdoinkin toivottavasti aikaa edistää muita tärkeitä asioita. Akateemisen henkilökunnan asiat ovat olleet meillä edunvalvonnan keskiössä viime vuodet. Nyt olisi toivottavasti aika purkaa myös muun henkilökunnan asioiden työjonoa.

Lopuksi toteaisin, että Taideyliopistossa haluamme työskennellä vahvasti taide- ja kulttuurialan elinvoimaisen tulevaisuuden eteen ja kantaa vastuumme meiltä valmistuneiden valmiuksista toimia alalla. Perinteiset työpaikat ovat mahdollisesti vähenemässä, mutta ala uusiutuu ja uusia työpaikkoja syntyy myös.

Erika Mattson

Neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat



Pian lähdetään lomalle ja palaudutaan!

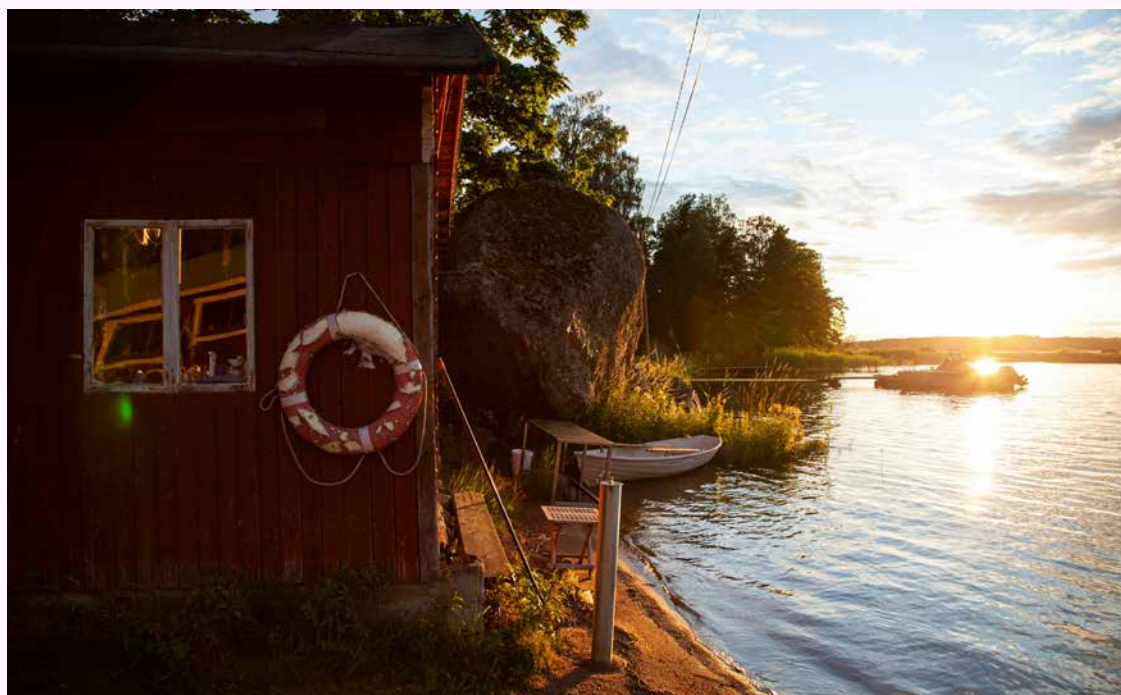
Kesä on tulossa hyvää vauhtia ja samalla lähestyy meistä useimmille kesäloma. Ansaittu loma – lyhyt tai pidempi – tuo mahdollisuuden irtiottoon, palautumiseen ja virkistäytymiseen. Hyvin onnistuneen palautumisen tunnistaa siitä, että tuntee olevansa virkistynyt ja valmis palaamaan työhön.

Kesän jälkeen jaksamista tarvitaan normityön lisäksi yleensä seuraavan vuoden toiminnan suunnitteluun. Hyvä loma antaa voimia aivoille, mielelle ja fyysikalle.

Työelämän yhä nopeutuva muutos lisää kuormittumista

Esimerkiksi lähes koko työelämän läpäissyt digitalisaatio, etätyön lisääntyminen ja nyt myös tekoäly korostuvat työhyvinvoinnissa yhä enemmän psykososiaalisessa hyvinvoinnissa fyysisten rasitteiden lisäksi. Etätyö tuo vapautta, mutta voi

...



Lomasta on hyvä tehdä itsensä ja läheistensä näköinen. Toiset haluavat suunnitella lomansa ja aikatauluttaaakin sitä, mutta väljästi suunniteltu tai suunnittelematon loma voi olla yhtä rentouttava ja palauttava.

Rentouttavasti kesään

Alkava lomakausi tulee useimmille tarpeeseen, lomalla kukin pääsee irtautumaan päivittäisestä työstä, rutiineista ja keventämään kertynyttä kuormitusta. Lomalla palautuminen on tärkeää oman terveyden ja jaksamisen kannalta. Tähän päästökseen olisi tärkeää rentoutua, voida päästää irti työstä ja työasioista, saada tunne aikaansaamisesta, hallinnasta ja onnistumisesta. Voimavarojen kerääminen on lomalla erityisen tärkeää ja se onnistuu parhaiten, kun tekee niitä asioita, jotka tuntuvat itselle palauttavilta. Muun muassa rentoutuminen ja irti päästäminen onnistuu ihmisillä eri tavoin.

Voit kokeilla esimerkiksi:

- tehdä listan ennen lomaa tehtävästä muutamasta tärkeimmästä/kiireellisemmästä työstä
- kirjata lomalta paluuseen muistilista muutamasta asiasta, jotka pitää tehdä pian töihin palattuasi – jätä tämä lista työtilaasi
- yritä unohtaa tekemättömät asiat, työt ja rutiinit jatkuvat taas loman jälkeen
- tee loman alussa jotain työstäsi ja tavallisesta arjesta poikkeavaa, jotain itseäsi rentouttavaa
- anna ajatuksillesi lupa välillä poiketa työasioissa, jos siltä tuntuu – tuleehan lomaakin ajateltua joskus työajalla
- opettele jotain uutta itseäsi kiinnostavaa taitoa.

...

lisätä riskiä työn ja muun elämän rajojen hämärtymiseen. Työkuormitusta tutkittaessa on huomattu, että työntekijät eivät enää palaudu työstä. Työ vaatii erilaista energiaa kuin vuosikymmeniä sitten ja joudumme ponnistelemaan enemmän saadaksemme asioita töissä aikaiseksi. On todettu, että elimistömme on jatkuvassa kuormitustilassa. Uhkana on yhä useamman loppuun palaminen ja pitkitynyt stressi.

Työt ja yhteydet työtovereihin ja asiakkaisiin hoidetaan verkossa erilaisia teknisiä ratkaisuja hyväksi käyttäen. Työn määrä vaihtelee muun muassa sektorista, alasta, yrityksestä ja asiakkaista riippuen. Montaa asiantuntijaa on koskenut lomautus tai irtisanominen, jotka lisäävät kuormittumista monin tavoin. Muuttuneet tilanteet aiheuttavat niin yksinäisyyttä, stressiä, unettomuutta kuin negatiivista kuormittumista. Pitkään jatkuessaan nämä voivat aiheuttaa fyysisistä sairastumista.

Hyvä loma on itselle sopiva

Lomasta on hyvä tehdä itsensä ja läheistensä näköinen. Toiset haluavat suunnitella lomansa ja aikatauluttaakin sitä, mutta väljästi suunniteltu tai suunnittelematon loma voi olla yhtä rentouttava ja palauttava. Sopivasti palauttavan loman jälkeen on mukava – tai ainakin melko mukava palata työhön. On todettu, että lyhyestäkin lomasta on työntekijän hyvinvoinnille hyötyä. Kuitenkin tutkimusten mukaan pidetyn loman vaikutukset alkavat mennä ohi noin kahden viikon jälkeen töihin palattuina. On siis hyvä



kiinnittää huomiota riittävään palautumiseen myös lomien välillä, viikonloppuisin ja työpäivien aikana, vaikka loma onkin aina loma.

Rentouttavaa ja palauttavaa lomaa!

Sirkku Pohja

työelämäasiantuntija
Tekniikan akateemiset TEK



Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



Agronomiliitto

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



Juristiliitto

Petteri Kivelä,
neuvottelupäällikkö
puh. 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.juristiliitto.fi



Akavan Erityisalat

Erika Mattsson, neuvottelupäällikkö
puh. 0201235313
erika.mattsson@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Suomen Psykologiliitto

Annamari Ahtiainen, pääsihteeri, VTM
puh. (09) 6122 9124
annamari.ahtiainen@psyli.fi
www.psyli.fi



Insinööriliitto IL

Mikko Suomalainen,
työehtoasiantuntija
puh. 020 1801 804
mikko.suomalainen@ilry.fi
www.ilry.fi



Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, työelämäasiantuntija,
korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat
puh. 040 7720 276
daniel@tek.fi
www.tek.fi



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

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



Tradenomit

Mia Weckman,
lakiasianjohtaja
puh. 020 155 8801
mia.weckman@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi



Suomen Ekonomit

Mika Parkkari, työmarkkinatoiminnan
ja yhteiskuntavaikuttamisen
erityisasiantuntija, YTM, KTM
puh. 040 080 2145
mika.parkkari@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yka.fi
www.yka.fi