

Turun yliopiston 

TEETEKIJÄ

1/2019

Kapteeni vaihtuu, mihin kääntyy laivan
suunta?

s.7

Sisällys

- 3 Puheenjohtajan palsta
- 5 Pääluottamusmiehen palsta
- 7 Kapteeni vaihtuu, mihin kääntyy laivan suunta?



Puheenjohtajan palsta

Vaaliuurnat ovat sulkeutuneet – ja valtakunnassa kaikki ihan auki. Kuka johtaa ja keitä – kenet näemme linjaamassa koulutuksen ja tutkimuksen tulevaisuutta? Miten yliopistot pärjäävät, jos rahoitus poukkoilee vanhaan malliin? Tai kuinka saamme jatkossa rekrytoitua parhaat kyvyt, kun tutkimusympäristöt happanevat ja kassan pohja näkyy. Kansainvälistyminen on osa toimintaamme, uusi rahoitusmalli ei sitä kuitenkaan tue. Ja nyt pitäisi keksiä ratkaisut suuriin kysymyksiin, pelastaa maapallo, pelastaa ihmiskunta. Helppoa kuin heinänteko – koskaan en ole kokeillut.

Vaalien alla kävin lukuisia keskusteluja poliittisten päättäjien ja vaikuttajien kanssa. Tapaamisissa toistuivat kolme mieliteemaani, eli vakaus, luottamus ja työrauha. Lisäksi pohdin, kuinka yliopistot voivat tulevaisuudessa toimia yliopistolain vaatimusten mukaisesti, eli tarjota tutkimukseen perustuvaa korkeinta opetusta, kun aika vaatii rahaa, raha vaatii aikaa, opetus vaatii aikaa, mutta rahaa ja aikaa ei ole. Hankalahko yhtälö. Vakaus on keskiössä, kun mietitään työrauhaa, sillä vakauteen kuuluu mahdollisuus keskittyä olennaisiin, niihin toimintoihin, jotka me taidamme parhaiten. Taloudellinen vakaus on tärkeä osatekijä, sillä rahan perässä juokseminen ja monenkirjavat temppuilut hankkeiden saamiseksi vievät aikaa, kasvattavat kuormaa ja ohjaavat toimintaa. Jos päämääränä on, että yliopistot ovat projektikoneita, nykyinen suunta on varmasti ihan hyvä. Jos puolestaan ajatellaan, että tutkittu tieto olisi valtiokorttimme, on tässä jotain mätää.

Luottamus luo perustan kaikelle, jos on luottamusta, ei tarvita ylenpalttista syynäystä, ei jatkuvaa uuvuttavaa raportointia, ei oman olemassaolon toistuvaa todistelua. Jos yliopistoihin uskotaan ja luotetaan, voimme keskittää huomiomme jopa tutkimuksen laatuun, koulutuksen saavutettavuuteen, opetuksen ja tutkimuksen saumattomaan yhteyteen. En kannata anarkiaa, on hyvä, että kaltaisillani tieteenekijöillä on tukena ja turvana sekä jatkuvasti apuna luotettavaa asiantuntemusta. On hyvä, että



joku kertoo, jos keksimäni ideat eivät sattumoisin olisikaan ihan laillisia, hups. Tai jos vaikka taloussäännöstö pitäisi huomioida tai opintojohtosäännöllä on jotain eripuraa näkemysteni kanssa, hups-hups. Luottamusta kaivataan niin monella tasolla. Ei riitä, että luottaa omaan tutkimusryhmään. Ei riitä, että luottaa yliopiston johtoon ja palveluihin. Ei myöskään riitä, että luottaa ministeriöön rahanjakajana. Pitää luottaa kaikkiin ja itseensä, mittasuhteissa on valinnanvaraa. Mutta jos ei luoteta, epäillään ja kyräillään. Siihen ei ole aikaa.

Paasauksesta toiseen. Viime aikoina on lehdistössäkin keskusteltu vuolaasti kansainvälisten tutkijoiden asemasta, ennen kaikkea siitä, miten käy väittelyn jälkeen. Tilanne ei ole kovin ruusuinen, kun säädösten määräämänä nämä korkeasti koulutetut huippuosajat pakkaavat kimpsunsa ja kampsunsa, sekä kaiken oppimansa ja lähtevät pois. Keskustelu on kääntynyt siihen, miten Suomella on tähän varaa. No toisaalta ei voi olla olematta varaa, jos katsotaan sitä henkistä osaamispääomaa, jonka nuoret innokkaat tutkijakoulutettavat tuovat ja jättävät tutkimusryhmiimme. Kansantaloudellisesti voidaan todeta, ettei ole varaa, kunhan sitä ei tulkita viestiksi, ettei siis kannata kouluttaa tohtoriksi muita kuin jo valmiiksi täällä viihtyviä. Ennemmin tämä tilanne tulee nähdä siitä vinkkelistä, että osajille on löydettävä paikka, jossa he voivat kukoistaa ja olla osaltaan luomassa seuraavaa Suomen menestystarinaa. Tutkimusryhmät kaipaavat uusia ajatuksia, uusia näkemyksiä ja parhaiten niitä saadaan kansainvälisten kontaktien kautta. Siinä mielessä kansainvälisten tutkijoiden asema suomalaisessa yhteiskunnassa ei ole erillinen juttu: sillä on suora yhteys kansainvälistymiseen laajemminkin ja



siten myös paljon tapetilla olleeseen aivovientiin. Osaajat lähtevät - kansallisuudesta riippumatta. Miksi emme saa pidettyä kiinni aivoista, joissa on tulevaisuus? Tässäkin on monta vinkkeliä: toisaalta kannustamme lähtemään, jopa niin, että se on rahoituksen ehto; toisaalta emme löydä yliopistojen budjeteista mitenkään tilaa kaikille; toisaalta emme myöskään saa muuta yhteiskuntaa innostumaan osaamisen hyödyntämisestä. Miten se voi ollakin näin vaikeaa?

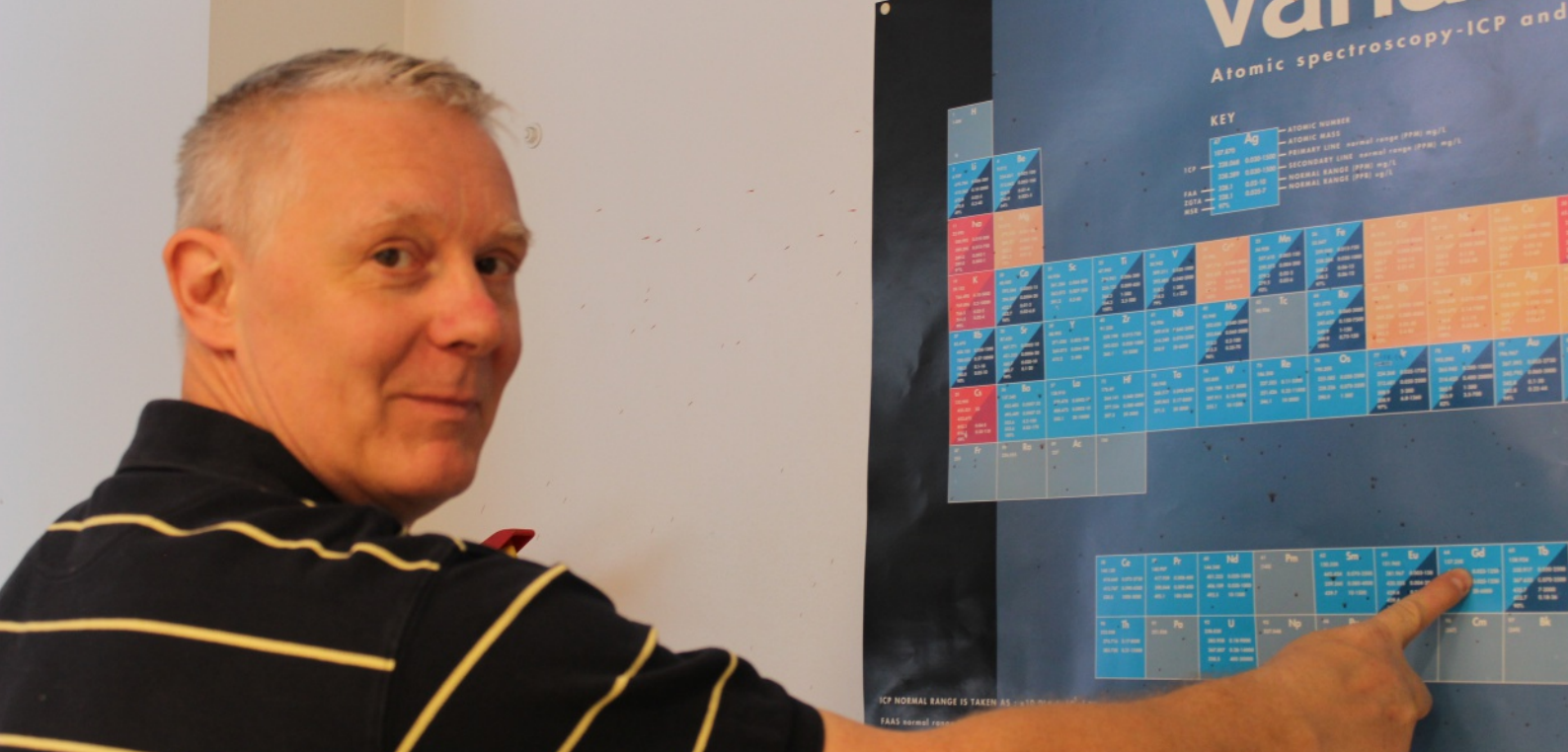
Kun olen vahvastikin kritisoinut joitakin tämän hetken ilmiöitä, en voi olla nostamatta esiin myös sellaista innovaatiota, joka on lähellä sydäntäni ja joka on nyt noussut myös valtakunnalliseen valokeilaan: hyvinvointi. Jippii! Vihdoinkin jotain, mikä laittaa turkulaisen tutkijan suun marrilleen. Meillä Turussa on panostettu hyvinvointiin niin strategiateksteissä kuin käytännössäkin. Meillä on Hyvinvointipalvelut, joissa on jokaiselle jotakin, kun vaan menemme penkomaan. Ennen kaikkea kyse on siitä positiivisesta ilmapiiristä, mikä syntyy siitä, että henkilöstöä pidetään arvossa. Valtakunnallisestikin tähän on herätty, tietty myöhemmin kuin meille – ja Visio 2030 –mietinnössä työyhteisön hyvinvointi on päätenyt tiekarttaankin. Turun yliopiston tieteentekijät haluaa myös olla tässä mukana ja siksi perinteinen syksyinen laivaseminaarimmekin on teemaltaan hyvinvointiin pureutuva. Hyvinvointi ei ole vain sitä, että aina töissä naurattaa, tai että pelaamme yhdessä Lottoa tai järjestämme olutarvonnan joka kuussa. Se on hyvää johtamista, yhteisten pelisääntöjen kirkastamista, yhteisön äänen kuulemistä, selkeyttä ja tasa-arvoista kohtelua. Siihen pyrimme. Tervetuloa mukaan seminaariin!

Ja nyt ei kuin heinäntekoon – kesää pukkaa!

Maija S. Peltola
TYT:n puheenjohtaja

DARE TO THINK

*Maailma
ajattelee*



Pääluottamusmiehen palsta

Kun sitä tuskin edes

Voi aavistaa unissaan

Kuka saa ja kenelle annetaan

Ja miten raukkamaisesti onnen anti täällä jaetaan

Gösta Sundqvistin teksti Leevi and the Leavingsin kappaleeseen Itkisitkö onnesta? vuodelta 1995 kertoo oletettavasti tarinaa jännitystä elämänsä haluavasta nuoresta miehestä, joka päättyy erilaisiin kommelluksiin sekä yksin että naisen kanssa. Kappaleen kertosäe kuvaa kuitenkin hyvin myös yliopistolaisten ajatuksia käytössä olevasta palkkausjärjestelmästä. YPJ (ent. VPJ ja UPJ) otettiin aikoinaan käyttöön korvaamaan valtion palkkaluokkiin perustuva kankea järjestelmä, joka ei juurikaan tarjonnut mahdollisuutta palkita työntekijöitä hyvästä suoriutumisesta. Nyt käytössä oleva palkkausjärjestelmä sisältää työtehtävän vaativuuden perusteella määritellyn vaativuustason mukaisen palkanosan ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan henkilökohtaisen palkanosan. Periaatteessa tämä järjestelmä voisi kannustaa ahkeraan työntekoon ja mahdollistaa hyvästä suorituksesta palkitsemisen, mutta todellisuus on välillä joutain muuta.

Henkilökohtainen palkanosa määritellään työntekijän ja esimiehen yhdessä tekemän arvion perusteella ja se kulkee esimiesketjua pitkin rehtorille vahvistettavaksi. Tason määrittely tapahtuu jonkinlaisessa puolisalaisessa prosessissa, johon ei esimerkiksi luottamusmiehillä ole työehtosopimukseenkaan mukaan minkäänlaista vaikutusmahdollisuutta. Rehtorin päätökseen voi tuki hakea muutosta käynnistämällä niin sanotun paikallisen neuvottelun, mutta näitä muutoksia tehdään hyvin harvoin. Henkilökohtaisen suoriutumisen tasoa ei voi viedä liittotason neuvotteluihin eli JUKO ja Sivista ei-

vät neuvottele näistä. Kauniista ajatuksesta huolimatta henkilökohtaisen tason määrittely tuntuu yliopistotasolla kovin sattumanvaraiselta ja näyttää selvästi riippuvan yksikön taloustilanteesta ja muista työntekijästä riippumattomista syistä.

Tehtävien vaativuustaso arvioidaan arviointiryhmässä, jonka tekemä esitys menee rehtorin vahvistettavaksi. Käsitykseni mukaan rehtorin päätös poikkeaa harvoin arviointiryhmän esityksestä, mutta joskus käy niinkin. Yliopistolla toimii kaksi arviointiryhmää eli opetus- ja tutkimushenkilöstölle on omansa ja muulle henkilöstölle omansa. Näiden lisäksi Normaalikoululla on oma arviointiryhmänsä. Olen itse tällä hetkellä jäsenenä molemmissa yliopiston arviointiryhmissä ja osallistun vuosittain satojen tehtävien arvioimiseen ja voin vakuuttaa sen olevan ajoittain hyvin haastavaa. Arviointiryhmät tekevät ratkaisunsa Personec HR -järjestelmään kirjatujen tietojen perusteella, joten lomakkeen täyttämiseen kannattaa uhrata hieman aikaa ja ajatustakin. Muutamalla ranskalaisella viivalla tehty kuvaus ei välttämättä anna arviointiryhmälle riittävästi tietoa ratkaisun tekemiseksi, ja näissä tapauksissa voidaan pyytää lisäselvitystä tai yksinkertaisesti jättää toivottu tasokorotus tekemättä. Erityisen tylsää luettavaa ovat sellaiset tehtävän kuvaukset, jotka on koostettu copy-paste-toiminnolla työehtosopimuksen taulukosta vastaamaan jotakin toivottua vaativuustasoa. Julkaisujen, vanhojen ansioiden ja aiempien työtehtävien luetteleminen eivät nekään juuri auta arviointiryhmää. Ne kuvaavat varmasti hyvin henkilön kykyä suoriutua työstään ja liittyvät siten henkilökohtaisen palkanosan määrittämiseen, mutta ne eivät suoraan kuvaa nykyisen tehtävän vaativuutta. Vaativuustason määrittelemisen kannalta tärkeitä tietoja ovatkin esimerkiksi työn itsenäisyys, vastuiden laajuus, annettavan opetuksen määrä ja taso, mahdolliset omat tutkimusprojektit ja vaikkapa ohjattavat väitöskirjat.



Lopetan tämän kirjoitukseni tällä kertaa lyhyeen tarinaan kemistikollegasta:

Kemisti menee apteekkiin ja kysy farmaseutilta: "Onko teillä Bur..., Bur..., Bur..., äh, (RS)-2-[4-(2-metyylipropyli)fenyyli]propanihappoa?"

"Tarkoitatteko Buranaa?"

"No sehän se. En meinaa millään muistaa tuota nimeä."

Hyvää kesää toivottaen,

Ari Lehtonen
pääluottamusmies

Chief Shop Steward's Column

Our university applies the national salary system for universities, in which the salary is based on two elements, i.e. the job requirement factors and on personal work performance. The university applies separate assessment systems for the teaching and research staff as well as for other university staff. As a member in both assessment groups, I have read a few hundreds of job description written by our members. To be earnest, this is sometimes very tedious and it is occasionally very hard to make any reasonable decisions by written descriptions. Therefore, I would like to give some hints how to fill the job demand form. Foremost, the job description should be a real description of a job contents, not a juts copy-paste of the text in Collective Agreement for the Universities. In teaching tasks, one should define the content of teaching and the demand of teaching tasks including guidance and supervision. In research tasks, one should describe the content of research, role in the projects and also describe tasks in international co-operation as well tasks in social interaction.

A chemist walks into a pharmacy and asks the pharmacist, "Do you have any Bur..., Bur..., Bur..., ahh, (RS)-2-(4-(2-methylpropyl)phenyl)propanoic acid?"

"You mean Burana?" asked the pharmacist.

"That's it! I can never remember that name."

Have a nice summer!

Ari Lehtonen
Chief shop steward

KAPTEENI VAIHTUU, MIHIN KÄÄNTYY LAIVAN SUUNTA?

Haastattelussa
elokuun alussa
Turun yliopiston
rehtorina aloittava
Jukka Kola



Mikä veti sinut Turkuun rehtoriksi?

Perinteikkään, laadukkaan, laajasti vaikuttavan ja monitieteisen ja -alaisen yliopiston kiinnostava johtotehtävä. Kunnioitan Turun yliopiston arvoja ja arvokasta perinnettä teemalla ”Vapaan kansan lahja vapaalle tieteelle”. Lisäksi kasvutrendissä oleva Turun kaupunki vahvisti yliopiston houkuttavuutta. Turun yliopiston rehtorilla on myös vaikuttavuutta valtakunnan tiede-, tutkimus-, koulutus- ja innovaatiopolitiikkaan, sekä sitä kautta kansakunnan sivistykseen.

Mitkä ovat Turun yliopiston vahvuudet?

Turulla yliopistokaupunkina on pitkät perinteet Turun Akatemiasta asti. Turun yliopisto on arvoiltaan vankka, tutkimus ja opetus on

täällä laadukasta. Yliopistolla on myös hyvä imago, laaja vaikuttavuus sekä erinomainen sidosryhmäyhteistyö ja sitoutuneet kumppanit. Monitieteisenä ja -alaisena se pystyy tutkimaan, opettamaan ja ratkaisemaan tämän päivän ja huomisen ongelmat, haasteet ja ilmiöt.

Mitä haluat lähteä kehittämään Turun yliopistossa?

Yliopiston tärkeimmät tehtävät ovat tutkimus, opettaminen ja oppiminen. Nämä perustehtävät ovat hyvässä kunnossa, mutta niitäkin voi ja pitää kehittää. Nehän ovat perusta kaikelle menestysellemme. Lisäksi tuleviin rahoitusneuvotteluihin tulee kuitenkin valmistautua ja katsoa tulevaan. Olemme parhaillaan suunnittelemassa Turun yliopistolle uutta strategiaa ja tässä työssä haluaisin kiinnittää huomiota kolmeen asiaan.

Ensinnäkin kansainvälisyyttä tulee jatkossa kehittää monella tavalla. Keinoja ovat esimerkiksi kansainvälisten rahoituskanavien parempi hyödyntäminen, henkilökunnan ja opiskelijoiden kv. liikkuvuuden lisääminen sekä kansainväliset rekrytoinnit. Haluan korostaa, että kansainvälistyminen ei ole päämääränä sinällään, vaan se on keino tehdä yliopistostamme entistä laadukkaampi ja vaikuttavampi niin kotimaassa kuin globaalistikin.

Toiseksi meidän tulee kehittää kansallista yhteistyötä kaikkien keskeisten kumppaneiden kanssa, ensimmäisenä Turussa ja Varsinais-Suomessa. Kolmantena kehityskohteena pidän yrittäjyysyliopisto-konseptin kehittämistä koko yliopistomme eduksi. Kaikkien opiskelijoiden ei oleteta ryhtyvän yrittäjiksi, mutta on hyvä tarjota tiedekuntarajat ylittäviä mahdollisuuksia perehtyä siihen, miten yritysmaailma toimii.

Konkreettisena kehityskohteena voisi vielä mainita tekniikan koulutuksen lisäämisen. Tulen rehtorina tukemaan tätä kehityshanketta.

Meillä on vaalikevät ja ilma pursusi taas koulutuslupauksia. Miltä yliopistojen taloudellinen tulevaisuus vaikuttaa? Entä Turun yliopiston talous?

Vaalit on nyt käyty, ja Suomen yliopistot ja Turun yliopisto odottavat, että uusi hallitus tällä kertaa aidosti ja vahvasti toteuttaa lupauksensa isoista investoinneista tieteseen ja tutkimukseen, korkeakoulutukseen ja korkeakoulutusasteen nostamiseen sekä kansakunnan sivistykseen.

- Yliopistoindeksi on nyt otettava käyttöön, kuten lakikin velvoittaa. On laajasti hallituksen, päättäjien ja kansan parissa ymmärrettävä - ja sen mukaan myös toimittava, nyt ihan heti - että vahva panostus tieteseen, tutkimukseen ja korkeimpaan koulutukseen on paras ja kestävin investointi tulevaisuuteemme, meidän kaikkien tulevaisuuteemme. Paljon siis riippuu uuden hallituksen päätöksistä, miltä maamme yliopistojen taloudellinen tulevaisuus vaikuttaa, mukaan lukien myös Turun yliopiston talous.

Mikä on käsityksesi, onko hankehumpasta mahdollisuus päästä eroon ja saada takaisin kattavampaa perusrahoitusta?

On tietenkin, eihän se vaadi kuin päättäjien päätöksiä siirtää hankehumppeuroja perusrahoitukseen. Suomen Akatemian kautta ei tarvitse kanavoida sen seitsemää erillistä, sirpaleista rahoitusinstrumenttia, jotka syövät liikaa tutkijoiden aikaa erilaisine ja useine hakuineen. Parempi fokus tuo myös parempaa tulosta, tieteellisesti ja vaikuttavuudeltaan.

BusinessFinland-tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta -rahoitus tarvii myös tarkentamista, eli ei haittaisi paluu toimivaan ja tuloksekkaaseen –ex-TEKES-malliin, mieluusti mojovalla lisärahoituksella, jossa myös yritys-elämä olisi mukana nykyistä vahvemmin. Tässä vanhassa mallissa yliopistot hakivat itse kumppaninsa yritysmaailmasta ja aitoa yhteistyötä syntyi enemmän. Valta rahoitusmallien muuttamiseen on etupäässä Opetus- ja kulttuuriministeriöllä sekä Työ- ja elinkeinoministeriöllä. Tietysti myös uuden hallituksen linjaukset painavat tässä.

Nykyinen rehtori Kalervo Väänänen on linjannut, että Turun yliopistossa ei lähdetä irtisanomisiin, vaan rahat pitää löytyä muualta. Tuleeko tämä linja jatkumaan?

Tulee. Toki realismia on myös se, että on katsottava maan uuden hallituksen ”kortit”. Yliopistot eivät enää kestä lisäleikkauksia, se on selvää. Suunnan muutos rahoituksessa on välttämätön. Ja toki tulee

muistaa, että yliopiston hallitus tekee linjapäätökset, joita rehtori toteuttaa.

Yliopistolla perinteinen kolmikantainen päätöksenteko on menettänyt asemaansa ja valta on siirtynyt yhä enemmän johtajille ja johtoryhmille. Miten arvioit tätä kehitystä?

Kolmikantaisuus toteutuu muuallakin kuin päättävissä toimielimissä, esim. erilaiset valmistelevat ja suunnittelevat toimielimet ja ryhmät saattavat olla vähintään yhtä tärkeitä ellei jopa tärkeämpiä, kun haluamme vaikuttaa ajoissa asioihin. Paljon riippuu siitä, onko johtajina henkilöitä, jotka kuuntelevat alaisiaan. Varmaan on huolehdittu ja hoidetaan jatkossakin niin, että olemme hyvin toimiva yhteisö, joka yhdessä tekee suunnitelmia, linjauksia, päätöksiä. Näin ainakin itse toivon ja haluan, kuten varmaan me kaikki. Ymmärtääkseni tämä toimii ja on toiminut hyvin Turun yliopistossa tähänkin asti. Toki sitä voi vielä parantaa, kuten kaikkia toimintoja!

Miten Turun yliopisto aikoo jatkossa panostaa henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen?

Tämä on iso ja todella tärkeä asiakokonaisuus, jonka eteen on tehtävä töitä koko ajan, joka päivä ja vuosi, siinä meidän jokapäiväisessä arjessamme. Tämäkin on niin paljon yhteistyötä ja toistemme arvostusta ja kunnioittamista, ihan joka päivä. Yliopisto pärjää ja menestyy, kun henkilökunta ja opiskelijat voivat hyvin, ovat motivoituneita ja innostuneita. Sen mitä olen kuullut tähän mennessä, niin näin näyttäisi olevan melkoisen laajasti. Ja kuten aina, jos ja kun tässäkin kehittämisen ja parantamisen tarpeita, olen valmis teidän kanssanne sen tekemään – yhdessä.

Millaisia terveisiä haluat lähettää jäsenistöllemme?

Kehitetään yliopistoa yhdessä. Yhdessä olemme enemmän. Kun olemme yhdessä entistäkin vahvempia, olemme myös entistäkin houkuttelevampi yliopisto opiskelijoille, tutkijoille, tutkimusrahoitukselle, yhteistyökumppaneille kotimaassa ja kansainvälisesti. Pidetään huolta ja tehdään parhaamme, että olemme entistä vahvemmin vetovoimainen ja pirteän pitovoimainen Turun yliopisto! Ja sehän on samalla suuresti eduksi sekä Turun kaupungille että laajemmin alueellisesti.

Tiina Lintunen

Jukka Kola

- IKÄ: 59
- ASUINPAIKKA: Turku ja Helsinki
- KOULUTUSTAUSTA: MMT
- VIIMEISIN TUTKIMUSAIHE: Food Africa (UM:n rahoittama usean suomalaisen ja YK:n tutkimusyksikön yhteishanke Afrikassa 2010-luvulla)
- HARRASTUKSET: monenlainen liikunta ulkoilmassa, ajattelu
- MOTTO: Yhdessä olemme enemmän. Tarvitsemme vetovoimaa ja pitovoimaa!



Varaa Päivä
Seminaariristeilylle
5.10.2019
Save the Date for
a Seminar Cruise

Toimituskunta



TOIMITUSKUNTA / EDITORIAL BOARD

Tiina Lintunen

Kuvat / Photography
(vasemmalla / on the left)

Tomi Westerlund

Päätoimittaja / Editor-in-Chief
Ulkoasu ja taitto / Layout

Ari Lehtonen

Elina Pelto

JULKAISIJA / PUBLISHER

Turun yliopiston tieteentekijät

University of Turku Researchers, Teachers and
Lecturers



AKATEEMISTA EDUNVALVONTAA AURAN RANTAMILLA

Turun yliopiston tieteentekijät ry

TIETEENTEKIJÖIDEN LIITTO
FORSKARFÖRBUNDET



 Find us on
Facebook