

## **Yliopistolakia muutettava – henkilöstölle paremmat vaikutusmahdollisuudet**

Yliopistolakiuudistuksen vaikutusten arviointi julkistettiin tänään. Arviointi osoittaa kiistatta sen, että yliopistojen johdon ja henkilöstön näkemyserot ovat kärjistyneet. ”Yliopistoyhteisön kokemusta päätöksenteosta etäännyttäminen ei voi sivuuttaa pelkkänä normaalina muutosvastarintana. ... Yksi avainhaaste on tulevaisuudessa varmistaa yliopistoyhteisön vahvempi kokemus osallisuudesta”, todetaan selkeästi loppuraportin johtopäätöksissä.

- Lähes kaikissa arviointiraportin väittämässä varsinkin professorien ja muun opetus- ja tutkimushenkilöstön mielipiteet yliopistolain vaikutuksista eroavat jyrkästi yliopiston johdon näkemyksistä. Nyt on korkea aika ottaa palaute tosissaan, muuttaa yliopistolakia ja parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia, korostavat Professoriliitto ja Tieteentekijöiden liitto.

Opetus- ja kulttuuriministeriön Owl Group Oy:ltä tilaamaan raportin mukaan peräti 72 prosenttia professoreista ja muusta opetus- ja tutkimushenkilöstöstä oli täysin tai jokseenkin eri mieltä väittämästä ”Yliopiston eri tasot yksiköt voivat riittävästi vaikuttaa yliopistomme strategian sisältöön”.

Professoriliitto ja Tieteentekijöiden liitto pitävät välttämättömänä, että henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia parannetaan yliopistoja koskevassa strategisessa suunnittelussa. Yliopistojen hallinnossa tulee lisätä kollegion painoarvoa. Arviointiraportin mukaan yliopistokollegion rooli on monissa yliopistoissa epäselvä ja jäsentymätön. Nykyisen lain mukaan kollegion tehtäviä ovat tilinpäätösten ja toimintakertomuksen vahvistaminen.

- Yliopistolakia tulee muuttaa siten, että kollegion tehtäviin lisätään yliopiston strategian, hallituksen laatimien talousarvion sekä toiminta- ja taloussuunnitelman hyväksyminen ja johtosääntöjen vahvistaminen.

Kollegion tehtäviin liittyvät muutosesitykset koskevat lähinnä julkisoikeudellisia yliopistoja, mutta vastaavanlaiset henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia lisäävät korjaukset on syytä toteuttaa myös säätiöyliopistoissa.

Vuoden 2010 alusta voimaan astuneesta yliopistolaista on nyt teetetty kaksi arviota. Edellisen (2013) arvioinnin jälkeen eduskunnan sivistysvaliokunta totesi: ”Yliopistojen päätöksenteossa tulisi nykyistä enemmän hyödyntää yliopistoissa olevaa laajaa asiantuntemusta. Ylätason strategiset ratkaisut ja pidemmän aikavälin suunnitelmat vaativat toteutuakseen yliopistoyhteisön laajan tuen ja tavoitteiden sisäistämisen, joka saavutetaan vain riittävällä henkilöstön kuulemisella ja toimivalla yhteistoimintamenettelyllä.”

- Kuinka monta arviota yliopistolaista pitää tehdä ennen kuin tämä viesti otetaan tosissaan? Tilanne on kolmen vuoden aikana vain kärjistynyt. Yliopistoyhteisön ja sen toimielinten pitäisi pystyä käsittelemään myös yhteisön ristiriitatilanteita kuten luottamuspulaa, koska muuten niitä voidaan yleisessä julkisuudessa tai muuten hankalasti ennustettavilla tavoilla, toteaa Tieteentekijöiden liiton puheenjohtaja Petri Koikkalainen.

## Vakavia viestejä työmotivaatiosta

Yliopistojen hallintoon liittyvien epäkohtien lisäksi arvioreportti antoi vakavaa palautetta myös yliopistotyön kuormittavuudesta, työssä jaksamisesta ja työmotivaatiosta.

Professoreista ja muusta opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 64 prosenttia katsoi, että uudella yliopistolailla on ollut työn kuormittavuuteen erittäin tai melko negatiivinen vaikutus. 60 prosenttia heistä piti yliopistolain vaikutusta työmotivaatioon erittäin tai melko negatiivisena.

Avoimissa kysymyksissä henkilöstöltä kysyttiin, mikä on yksittäinen tekijä, joka on aiheuttanut eniten muutoksia omassa työhyvinvoinnissa. Työmäärän kasvu sai 164, vaikutusmahdollisuuksien heikentyminen 115, rahoitukseen liittyvät muutokset 96, epävarmuus omasta työstä 69 ja yhteistoimintaneuvottelut 60 mainintaa. Kaikkiaan 690 yli viisi vuotta samassa yliopistossa työskennellyttä henkilöä vastasi kysymykseen.

- Arvioreportissa todetaan useaan kertaan, että henkilöstön lisääntynyt kritiikki johtuu osin yleisestä taloudellisesta tilanteesta ja yliopistojen yt-neuvotteluista. Se pitää varmaan paikkaansa, mutta tähän pitää ottaa eräänlaisena stressitestinä. Lain ja yliopistojen uuden olomuodon testaus näissä oloissa paljasti heikkoudet ja ne olisi syytä korjata mieluummin ennemmin kuin myöhemmin, Professoriliiton puheenjohtaja Kaarle Hämeri huomauttaa.

### LISÄTIETOJA:

puheenjohtaja Kaarle Hämeri (Professoriliitto), 040 568 4487;

puheenjohtaja Petri Koikkalainen (Tieteentekijöiden liitto), 050 544 7442;

toiminnanjohtaja Tarja Niemelä (Professoriliitto), 050 3402 725;

toiminnanjohtaja Eeva Rantala (Tieteentekijöiden liitto), 040 7508 284

Yliopistolakiuudistuksen vaikutusten arvioinnin loppuraportti löytyy julkistustilaisuuden jälkeen opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivuilta [www.minedu.fi](http://www.minedu.fi)

