

Keppiä, porkkanaa ja onnenkantamoisia – mitä paikallinen sopiminen oikeasti tarkoittaa?

Oulun yliopistossa neuvoteltiin syksyn 2025 aikana paikallinen sopimus kokonaistyöajasta ja työsuunnitelmien periaatteista. Neuvottelut kestivät elokuun lopusta vuoden vaihteeseen ja niitä käytiin kaikkiaan kahdeksan kierrosta.

Prosessi ei ollut suoraviivainen. Työnantajan ensimmäinen ehdotus oli kaukana tavoitteista, mutta neuvottelujen edetessä se muuttui olennaisesti parempaan suuntaan. Samalla myös ymmärrys lisääntyi molemmin puolin: osa väärinkäsityksistä saatiin oikaistua ja yhteinen käsitys työn arjesta tarkentui.

Tämä kokemus konkretisoi hyvin yhden asian: neuvottelut eivät ole koskaan vain keppiä tai porkkanaa. Ne ovat yhdistelmä reunaehtoja, yhteistä etua ja välillä myös yllättäviä käänteitä.

Neuvottelujen kolme tasoa

Neuvotteluissa oli käytännössä kolme rinnakkaista dynamiikkaa.

Ensimmäinen oli niin sanottu ”keppi”. Se tarkoitti työehtosopimuksen asettamaa minimitasoa: jos paikallista sopimusta ei synny, siirrytään suoraan lisäpöytäkirjan mukaiseen geneeriseen malliin. Tämä vaihtoehto ei varsinaisesti houkutellut ketään, mutta juuri siksi se toimi tehokkaana pohjatasona, johon ei haluttu pudota.

Toinen oli ”porkkana”, eli yhteinen intressi. Tässä tapauksessa se oli yllättävän selkeä. Molemmat osapuolet näkivät tarpeen:

- tehdä työ näkyväksi
- suunnitella työaika realistisemmin
- parantaa työhyvinvointia

Keskeinen oivallus oli, että tavoitteena ei ole lisätä työtä, vaan kuvata se oikein. Tämä ajatus kirjattiin myös itse sopimukseen: tarkoituksena ei ole kasvattaa opetustyön määrää, vaan huomioida realistisesti kaikki siihen liittyvä työ, kuten valmistelu, kehittäminen ja jälkityöt.

Kolmas taso oli vaikeammin ennakoitava. Ne olivat tilanteita, joissa neuvottelu eteni ilman selkeää ”keppiä tai porkkanaa”. Yhteinen ymmärrys syntyi vähitellen, joku aiemmin lukkiutunut kysymys muotoiltiin uudelleen ja ratkaisu löytyi. Näitä voisi kutsua onnenkantamoisiksi, vaikka taustalla oli oikeastaan valmistautuminen ja halu ymmärtää toista osapuolta.

Mitä sopimuksella oikeasti saatiin aikaan?

Ulospäin paikallinen sopimus voi näyttää tekniseltä dokumentilta, mutta käytännössä siinä tapahtui useita merkittäviä parannuksia arkeen.

Ensimmäinen muutos on konkreettisuus. Työsuunnitelmille tuli selkeä prosessi: ne laaditaan vuosittain, hyväksytään kesäkuun loppuun mennessä ja niiden toteutumista käsitellään säännöllisesti, vähintään kerran lukukaudessa. Tämä siirtää painopisteen periaatteista käytäntöön.

Toinen muutos on osallistuminen. Luottamusmiehille annettiin aito rooli soveltamisohjeiden valmistelussa, ja ohjeista neuvotellaan ennen käyttöönottoa. Tämä tarkoittaa, että yhteistoiminta ei ole vain muodollista, vaan sillä on vaikutusta.

Kolmas muutos liittyy työn rakenteeseen. Yksi yleinen malli korvattiin realistisemmilla ratkaisulla, jotka huomioivat eri uravaiheet ja tehtävät. Professoreille, tenure track -tehtäville, väitöskirjatutkijoille ja opetuspainotteisille tehtäville on omat, tarkoituksenmukaiset vaihteluvälit työajan kohdentamiseen.

Neljäs muutos koskee osaamisen kehittämistä. Se ei ole enää jotain, mitä tehdään muun työn ohella, vaan se on osa työsuunnitelmaa. Koulutukset, perehdytys ja esimerkiksi kielioinnit huomioidaan työajassa.

Viides muutos on ehkä huomaamattomin mutta tärkeä: sopimuksessa sovittiin myös seurannasta. Työsuunnitelmia, työkuormaa ja hyvinvointia tarkastellaan säännöllisesti esimerkiksi SAP CATS -datan ja kyselyiden avulla. Näin sopimus ei jää paperiksi, vaan sen toimivuutta voidaan arvioida.

Mitä tästä opittiin?

Prosessi opetti paljon, mutta ehkä olennaisimmat opit voi tiivistää kolmeen ajatukseen.

Ensinnäkin pelkkä paine ei ratkaise mitään, mutta sitä tarvitaan. Ilman selkeää tavoitetta neuvottelu jää helposti epämääräiseksi.

Toiseksi yhteinen hyöty on kestävä perusta. Jos ratkaisu hyödyttää vain toista osapuolta, se ei kestä käytännössä.

Kolmanneksi suuri osa neuvottelusta on lopulta tilanneälyä: kykyä kuunnella, tunnistaa oikea hetki ja nähdä vaihtoehtoja.

Miksi tämä koskee jokaista?

Ehkä yllättävin havainto neuvottelujen aikana liittyi arkeen. Kaikista niistä, joiden olisi pitänyt tehdä työsuunnitelma, vain noin 37 prosenttia oli sellaisen tehnyt.

Tämä kertoo, että kyse ei ole vain sopimuksista tai rakenteista. Kyse on myös siitä, miten niitä käytetään.

Siksi tärkein viesti on lopulta yksinkertainen:

Työsuunnitelma kannattaa tehdä joka tapauksessa.

Oulun yliopistossa se tehdään nyt tämän paikallisen sopimuksen mukaisesti. Muissa yliopistoissa mennään paikallisten ratkaisujen mukaan – joissain on tehty oma sopimus, joissain noudatetaan suoraan työehtosopimuksen lisäpöytäkirjaa ja joissain jatketaan aiemmalla mallilla.

Mutta mallista riippumatta työsuunnitelma on keskeinen väline. Sen avulla oma työ tehdään näkyväksi, siitä voidaan keskustella ja sitä voidaan tarvittaessa myös korjata. Ilman sitä nämä asiat jäävät helposti näkymättömiksi.

Ja lopulta juuri siitä tässä kaikessa on kyse: ei sopimuksesta paperilla, vaan siitä, miten työ näkyy ja miten sitä tehdään arjessa.

Erilaiset mallit, sama tavoite

Oulun yliopistossa tämä työ tehtiin paikallisen sopimuksen kautta. Tilanne ei kuitenkaan ole kaikkialla sama. Kevään 2025 työehtosopimusratkaisu antoi yliopistoille kolme vaihtoehtoa: sopia työsuunnitelmaperiaatteista paikallisesti, jatkaa aiemmilla käytännöillä tai siirtyä lisäpöytäkirjan mukaiseen kokonaistyöaikakokeiluun.

Valtakunnallinen kysely kertoo, että ratkaisut todella vaihtelevat. Osa yliopistoista on tehnyt paikallisen sopimuksen, osa jatkaa entisellä mallilla ja osa on ottanut käyttöön kokeilun. Tämä hajonta kertoo ennen kaikkea siitä, että tarve kehittää työsuunnittelua on tunnistettu laajasti, mutta ratkaisut tehdään paikallisten lähtökohtien pohjalta.

Yhteistä näille erilaisille poluille on kuitenkin yksi keskeinen ajatus: tavoitteena ei ole lisätä työn määrää, vaan tehdä työn monipuolisuus ja erilaiset osa-alueet näkyväksi, varata sille riittävä aika ja tukea sekä työn laatua että työhyvinvointia. Samalla haetaan uusia, toimivampia tapoja suunnitella asiantuntijatyötä, joka ei koskaan mahdu yksinkertaiseen malliin.

TEKin Korkeakouluvaliokunta

TEKin Korkeakouluyhdistykset

Daniel Valtakari, työelämäasiantuntija, TEK