

Yliopisto

4.2025

- Työrauhaa ja leikkauksia
- Suomen uusi tohtori-koulutusjärjestelmä: Tohtori kolmessa vuodessa?
- Tekniikan tohtorit – tulevaisuuden suunnan näyttäjät suomalaisessa työelämässä
- Työhyvinvointi yliopistossa työsuojeluvaltuutetun silmin
- Tohtorit yltävät korkeisiin palkkoihin mutta aiempaa hitaammin
- Uravalmentajan kohtaaminen voi olla ratkaisevaa – Liittojen tarjoamien urapalvelujen kävijämäärät kasvussa
- Millä askelmerkeillä AMK-TES-neuvotteluihin?
- Liittojen yhteystiedot





Työrauhaa ja leikkauksia

OYliopistojen työehtosopimus kattavine työehtoineen ja myös työrauhaveloitteineen on voimassa 31.3.2028 saakka. Toki sopimus on tarvittaessa mahdollista irtisanoa viimeisen vuoden osalta siten, että sopimus päättyy jo maaliskuun loppuun 2027. Tässä vaiheessa on vielä täysin mahdotonta ennakoita, realisoituuko työehtosopimuksen ennakoinnin irtisanomisen tarve. Joka tapauksessa tulemme etenemään vuoden 2026 ajan syvässä rauhantilassa, mutta kuitenkin tulevaan neuvottelukierrokseen jo tavalla tai toisella valmistautuen.

Totalesesti työehtosopimusten neuvottelutoiminta ei ole suomalaisilla työmarkkinoilla tauolla. Yliopistojen henkilöstön kannalta tärkeän ”naapuripöydän” muodostaa ammattikorkeakoulujen työehtosopimus. Sen sopimuskausi päättyy maaliskuun lopussa 2026. Tässä Yliotteen numerosta voit lukea mielenkiintoisen ajankohtaiskatsauksen siitä, millä askelmerkeillä AMK-neuvottelupöytä on ollaan lähdössä. Jo tässä vaiheessa voimme joka tapauksessa toivottaa onnea ja menestystä AMK-neuvottelukevääseen.

Maan hallitus päätti 20.11. julkaisussa täydentävässä talousarviossaan ehdottaa leikkauksia ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoitukseen. Muun muassa Tieteentekijöiden toiminnanjohtaja **Nina Hahtela** on kannanotossaan todennut, että leikkauksilla lyödään jälleen juuri niitä aloja, joiden varaan Suomen tulevaisuuden osaaminen rakentuu. Erityisen harhaanjohtavaa on Hahtelan mukaan esitys lisätä korkeakoulujen aloituspaikkoja kertaluonteisella rahoituksella. Vaikka lisäpanostus näyttää paperilla myönteiseltä, todellisuudessa se pahentaa tilannetta. Uudet opiskelijat jäävät jär-

jestelmään pysyvästi, mutta rahoitus on vain väliaikaista ja kattaa murto-osan todellisista kustannuksista. Se tarkoittaa lisää kuormitusta opetukselle, heikompaa ohjausta ja kasvavaa epävarmuutta laadusta eli kokonaisuutta, joka vie Suomea väärään suuntaan aikana, jolloin kilpailu osajista kiristyy. Tähän Hahtelan analyysiin on helppo yhtyä.

Suomalaista tohtorikoulutusjärjestelmää ollaan monilta osin uudistamassa. Edellä todetut leikkaussuunnitelmat huomioiden näiden tavoitteiden toteuttaminen voi osoittautua haastavaksi. Uudistuksesta on joka tapauksessa tärkeää käydä analyttistä keskustelua ja siitä syystä olemme sisällyttäneet tähän numeroon kaksi teemaa käsittelevää artikkelia. On selvää, että muutos herättää sekä toiveita että huolia akateemisessa yhteisössä.

Kaiken muutoksen ja epävarmuuden keskellä ammattiliiton jäsenyys tuo monille kaivattua turvaa ja selkänöjää. Kussakin yliopistossa jäseniä avustaa osaava jukolaisten luottamusmiesten verkosto. Omasta liitosta saa puolestaan neuvontaa ja opastusta uran eri vaiheisiin, oli sitten kyse työsuhteeseen liittyvistä juridisista

asioista tai oman urakehityksen tukemisesta. Viimeksi mainitusta teemasta tarjoamme nyt luettavaksenne laajemman artikkelin.

Toivon, että kiireisen syksyn jälkeen jokainen Yliotteen lukija pääsee viettämään rauhallisen joulun ja uuden vuoden tienoon. Olemme täällä liitoissa kanssakulkijoinanne myös alkavana vuonna 2026!

Petri Toiviainen

Neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

**Leikkauksilla
lyödään jälleen juuri
niitä aloja, joiden
varaan Suomen
tulevaisuuden
osaaminen rakentuu.**

Suomen uusi tohtori-koulutusjärjestelmä: Tohtori kolmessa vuodessa?

Suomalainen tohtorikoulutus on merkittävän murroksen edessä. Uudistuksen myötä tavoitteeksi asetetaan tohtorin tutkinnon suorittaminen kolmessa vuodessa, mikä heijastaa laajempaa eurooppalaista trendiä tehostaa tutkijakoulutusta. Muutos herättää sekä toiveita että huolia akateemisessa yhteisössä.

Useat maat ja alueet ovat viime vuosikymmeninä kiinnittäneet huomiota tohtorikoulutuksen uudistamiseen ja tehostamiseen. Tämä johtuu osittain globalisaatiosta ja talousmallista, joka näkee tiedon kriittisenä kansallisena resurssina talouskasvulle, innovaatioille ja kansainväliselle kilpailukyvyille.

OECD:n mukaan tohtorintutkinnon suorittaneiden määrä on kasvanut merkittävästi kehittyneissä talouksissa. Vuonna 2019 keskimäärin noin 1 % 25–64-vuotiaista oli suorittanut tohtorintutkinnon, ja jos nykyiset trendit jatkuvat, arvioidaan, että 2,3 % tämän päivän nuorista aikuisista aloittaa tohtoriopinnot jossain vaiheessa elämäänsä.

Hallituspolitiikat ja kansainväliset organisaatiot, kuten Euroopan unioni ja OECD, ovat myös asettaneet tohtorikoulutuksen uudistamisen ja laadunvarmistuksen keskiöön.

Tämä on johtanut siihen, että monet maat ovat ottaneet käyttöön erityisiä rahoitusmalleja ja laadunvarmistusjärjestelmiä varmistakseen, että tohtorikoulutuksen määrä ja laatu paranevat. Esimerkiksi Norjassa on käytössä kolmen vuoden tohtorikoulutusmalli, joka on osa Bolognan prosessia.

...



Kuva: Panu Sainio

...

Muutoksen vaikutukset työsuhteasioihin

Kolmen vuoden aikataulu tuo merkittäviä haasteita sekä väitöskirjatyön toteuttamiselle että ohjaukselle. Tohtorikoulutettavan näkökulmasta keskeisiksi nousevat kysymykset työn ja muun elämän yhteensovittamisesta, opetusvelvollisuuden ja tutkimustyön tasapainottamisesta sekä rahoituksen riittävydestä. Erityisesti julkaisupaineet tiukassa aikataulussa ja kansainvälisen verkostoitumisen mahdollisuudet vaativat tarkkaa suunnittelua.

Ohjaajien rooli korostuu entisestään. Tiiviimpi ohjaussuhde edellyttää säännöllisempää yhteydenpitoa ja vahvempaa projektinhallintaa. Realististen tutkimussuunnitelmien laatiminen ja julkaisustrategian huolellinen suunnittelu nousevat keskiöön. Samalla ohjattavien valintakriteerit todennäköisesti tiukentuvat.

Laadun varmistaminen muutoksessa

Välittömät vaikutukset koulutuksen laatuun näkyvät kurssitarjonnan optimoinnissa ja metodologisen osaamisen tehostetun opetuksen tarpeessa. Tutkimusaiheiden tarkempi rajaaminen ja artikkeliväitöskirjojen yleistymisen monografioiden kustannuksella ovat todennäköisiä kehityssuuntia.

Pidemmällä aikavälillä on odotettavissa tutkimusalojen eriytymistä "nopeisiin" ja "hitaisiin" tieteenaloihin. Innovaatioiden ja uusien tutkimusavausten tekeminen voi vaikeutua tiukassa aikataulussa, mikä herättää huolta suomalaisen tutkimuksen kansainvälisestä kilpailukykyvystä. Erityisesti poikkitieteellinen tutkimus kohtaa uusia haasteita.

Työmarkkinanäkymät korostuvat

Nopeutettu tohtorikoulutus tuo erityishaasteita akateemiselle uralle. Post doc -paikkojen kilpailu kiristyy nuorempien hakijoiden myötä, ja tutkimusportfolion laajuus voi jäädä suppeammaksi. Opetuskokemuksen vähäisyys saattaa vaikuttaa yliopistovirkojen saamiseen, ja tutkimusrahoituksen hakemisen valmiudet voivat jäädä heikommiksi.

Toisaalta, lyhyempi koulutusaika voi myös tarkoittaa, että opiskelijat eivät ehdi syventyä yhtä perusteellisesti tutkimusaiheisiinsa tai kehittää yhtä laajaa tutkimusportfoliota kuin pidemmän ohjelman suorittaneet. Tämä voi vaikuttaa heidän valmiuksiinsa hakea tutkimusrahoitusta tai akateemisia virkoja, joissa laaja tutkimusportfolio ja opetuskokemus ovat tärkeitä.

Lyhyempi tohtorikoulutusaika voi, onnistuessaan, mahdollistaa nopeamman siirtymisen muualle työelämään, mikä voi olla etu erityisesti yksityisellä sektorilla. Tämä voi myös tarkoittaa,

Tohtorikoulutuksen uudistaminen edellyttää huolellista tasapainoilua tehokkuuden ja laadun välillä.

että heillä on enemmän aikaa kerryttää työkokemusta ja kehittää työelämävalmiuksiaan verrattuna pidemmän koulutusohjelman suorittaneisiin. Työelämäyhteistyön merkitys koulutuksen aikana korostuu entisestään.

On myös huomioitava, että työelämävalmiudet eivät synny pelkästään koulutuksen pituudesta, vaan myös siitä, miten koulutus on järjestetty ja millaisia mahdollisuuksia opiskelijoille tarjotaan kehittää taitojaan ja verkostojaan. Esimerkiksi työelämäyhteistyö, projektinhallintataidot ja kansainvälinen verkostoituminen ovat kaikki tärkeitä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa tohtorikoulutettavien työelämävalmiuksiin.

Tulevaisuus vaatii tasapainoilua

Tohtorikoulutuksen uudistaminen edellyttää huolellista tasapainoilua tehokkuuden ja laadun välillä. Onnistunut muutos vaatii ohjauksen resurssien turvaamista, rahoitusmallien joustavoittamista, tieteenalakohtaisten erityispiirteiden huomioimista, työelämäyhteistyön vahvistamista ja kansainvälisen kilpailukyvyn varmistamista.

Erityisen tärkeää on sisällyttää urasuunnittelu ja työelämävalmiuksien kehittäminen kiinteäksi osaksi tohtorikoulutusta. Yliopistojen tulisi tarjota monipuolisia mahdollisuuksia työelämäyhteistyöhön ja uraohjaukseen jo opintojen alkuvaiheessa.

Vaikka uudistus herättää huolta, se tarjoaa myös mahdollisuuden kehittää suomalaista tohtorikoulutusta vastaamaan paremmin tulevaisuuden tarpeita. Keskeistä on varmistaa, että tehokkuuden tavoittelu ei tapahdu laadun kustannuksella. Muutoksen onnistuminen edellyttää koko tiedeyhteisön sitoutumista ja riittäviä resursseja tavoitteiden saavuttamiseksi.

TEKin Korkeakouluvaliokunta
TEKin Korkeakouluyhdistykset
Daniel Valtakari,
 työelämäasiantuntija, TEK

Tekniikan tohtorit

– tulevaisuuden suunnannäyttäjät suomalaisessa työelämässä

Tekniikan akateemiset TEKin Tohtoritoimikunta kirjoitti elokuussa 2025 kattavan raportin tekemästään TEKin jatkotutkintoihin liittyvästä selvitystyöstä. Tutkijakoulutetut ovat suomalaisen asiantuntijakentän hiljaisia voimahahmoja – korkeasti koulutettuja osaajia, joiden merkitys on noteerattava myös akateemisen maailman ulkopuolella. Tämä artikkeli tarkastelee erityisesti tekniikan ja sen lähialoilta väitelleiden tohtorien roolia muuttuvassa työelämässä ja kutsuu yliopistoyhteisöä mukaan vahvistamaan heidän asemaansa.

Suomessa on jo yli 55 000 tutkijatason koulutuksen saanutta, ja tekniikan tohtorit muodostavat tästä joukosta erityisen kiinnostavan ryhmän. Heitä on jo noin 5000 Tekniikan akateemiset TEKin jäsenistössä – enemmän kuin monessa Akavan jäsenliitossa yhteensä. Tämä kertoo siitä, että tekniikan tohtorit eivät suinkaan ole marginaaliryhmä, vaan kasvava ja vaikuttava osa suomalaista asiantuntijakenttää.

Yhä useampi tekniikan tohtori työllistyy teollisuuteen, ja tutkimus- ja kehitystyön painopiste on vähitellen siirtymässä maisteri- ja insinööritasolta tohtoritason tehtäviin myös Suomessa. Tohtorin tutkinto ei enää tarkoita pelkästään akateemista uraa, vaan yhä useammin se avaa ovia yritysmaailmaan, startup-kenttään ja johtotehtäviin.

Silti tohtorin tutkinto kohtaa haasteita. Sen arvoa ei aina tunnisteta, ja mielikuva tutkijasta voi olla vanhentunut. Selvityksessä nousi esiin huolestuttava havainto: tohtorin tutkinnon taloudellinen hyöty ei välttämättä työuran aikana ylitä sitä etumatkaa, jonka DI-tutkinnon suorittanut saa siirtyessään suoraan työelämään. Moni tohtori myös kokee, että heidän osaamistaan ei osata hyödyntää – tai että tutkinto jopa vaikeuttaa työllistymistä. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, mitä työelämä oikeasti tarvitsee: erikoistuneita, analyttisiä ja kehityshakuisia asiantuntijoita.

On aika muuttaa tätä mielikuvaa ja etenkin sen seureauuksia. Tekniikan tohtori ei ole vain tutkija, vaan hän on ratkaisujen kehittäjä, uuden tiedon soveltaja ja tulevaisuuden rakentaja. Kun tohtorit saavat mahdollisuuden tuoda osaamisensa ja tietonsa yritysmaailmaan, koko ala hyötyy. He voivat tuoda uutta osaamista yrityksiin, vahvistaa tutkimuslähtöistä innovaatiota ja rakentaa siltoja akatemian ja työelämän välille. Suomalaisenkin yritysmaailman on aika nähdä, ettei tohtorintutkinto tarkoita poisoppimista aiemmasta, vaan uuden tiedon ja taitojen lisäämistä.

Yliopistot ovat tohtorien koulutuksen kivijalka, ja niillä on keskeinen rooli osaamisen kehittämisessä. Samalla ne

ovat portti yhteiskunnan ja teollisuuden uudistamiseen. Kun yliopistot, tohtorit ja yritykset toimivat yhteistyössä, syntyy uusia ratkaisuja, innovaatioita ja osaamispolkuja, jotka kantavat pitkälle. Yliopistoyhteisöllä onkin nyt erinomainen tilaisuus vahvistaa tohtorien asemaa ja rakentaa siltoja akateemisen maailman ulkopuolelle.

Tehty selvitys nostaa esiin tekniikan tohtoreiden kasvavan roolin, heidän potentiaalinsa ja sen, miten he voivat olla avainasemassa suomalaisen teollisuuden uudistumisessa. Se tarjoaa näkökulmia, jotka kannustavat näkemään tohtorin tutkinnon arvon uudessa valossa, ei vain yksilön jatkokoulutuksena, vaan investointina yhteiskuntamme tulevaisuuteen.

Tutkijakoulutetuilla on paljon annettavaa. Nyt viimeistään on aika tunnistaa tämä osaaminen, tukea sen hyödyntämistä ja rakentaa yhdessä työelämää, jossa asiantuntijuus saa ansaitsemansa arvon. Yliopistoyhteisöllä on tässä keskeinen rooli: yhdessä voimme nostaa tohtorit esiin, antaa heille tilaa ja tukea, ja rakentaa tulevaisuutta, jossa osaaminen kohtaa mahdollisuudet.

Johanna Ahopelto

filosofian tohtori, kauppatieteiden tohtori, yhteiskuntatieteiden lisensiaatti

Lähde: TEKin jatkotutkintoihin liittyvä selvitys 2024–2025.

Tohtoritoimikunta:
puheenjohtaja Jussi Kasurinen (TKT, dosentti), hallituksen yhteyshenkilö Johanna Ahopelto (KTT, FT, YTL), Ella Aitta (TKT, tutkija), Hannu Eskola (prof. emeritus), Lassi Lehtisyrjä (DI, jatko-opiskelija), Jari Lehtonen, Sanna Nokelainen ja Lauri Seppäläinen (DI, jatko-opiskelija). 27 s.

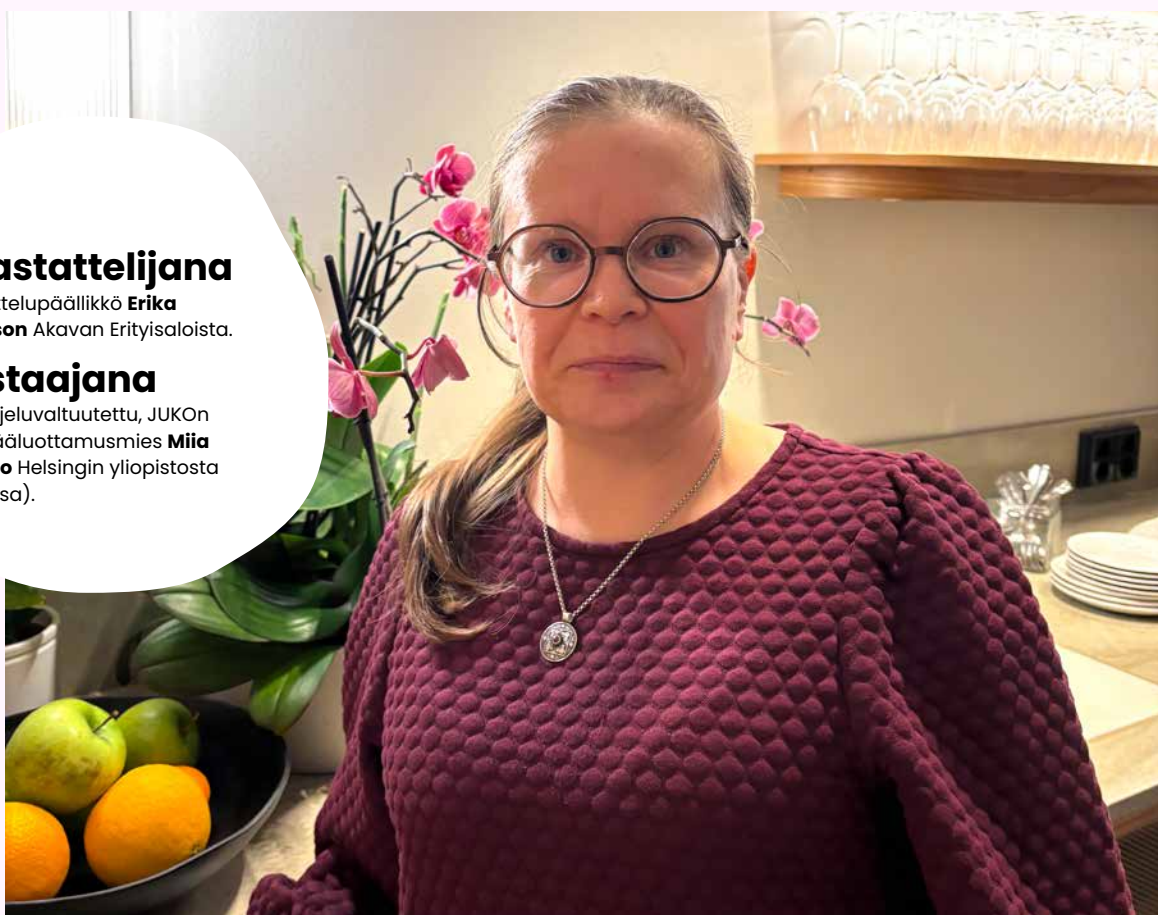


Haastattelijana

neuvottelupäällikkö **Erika Mattsson** Akavan Erityisaloista.

Vastaajana

työsuojeluvaltuutettu, JUKOn varapääluottamusmies **Miia Valento** Helsingin yliopistosta (kuvassa).



Työhyvinvointi yliopistossa työsuojeluvaltuutetun silmin

Yliopistolaisia kuormittavat nyt erilaiset organisaatiomuutokset. Psykososiaalisen kuormituksen hallinta on avainasemassa, painottaa työsuojeluvaltuutettu Miia Valento.

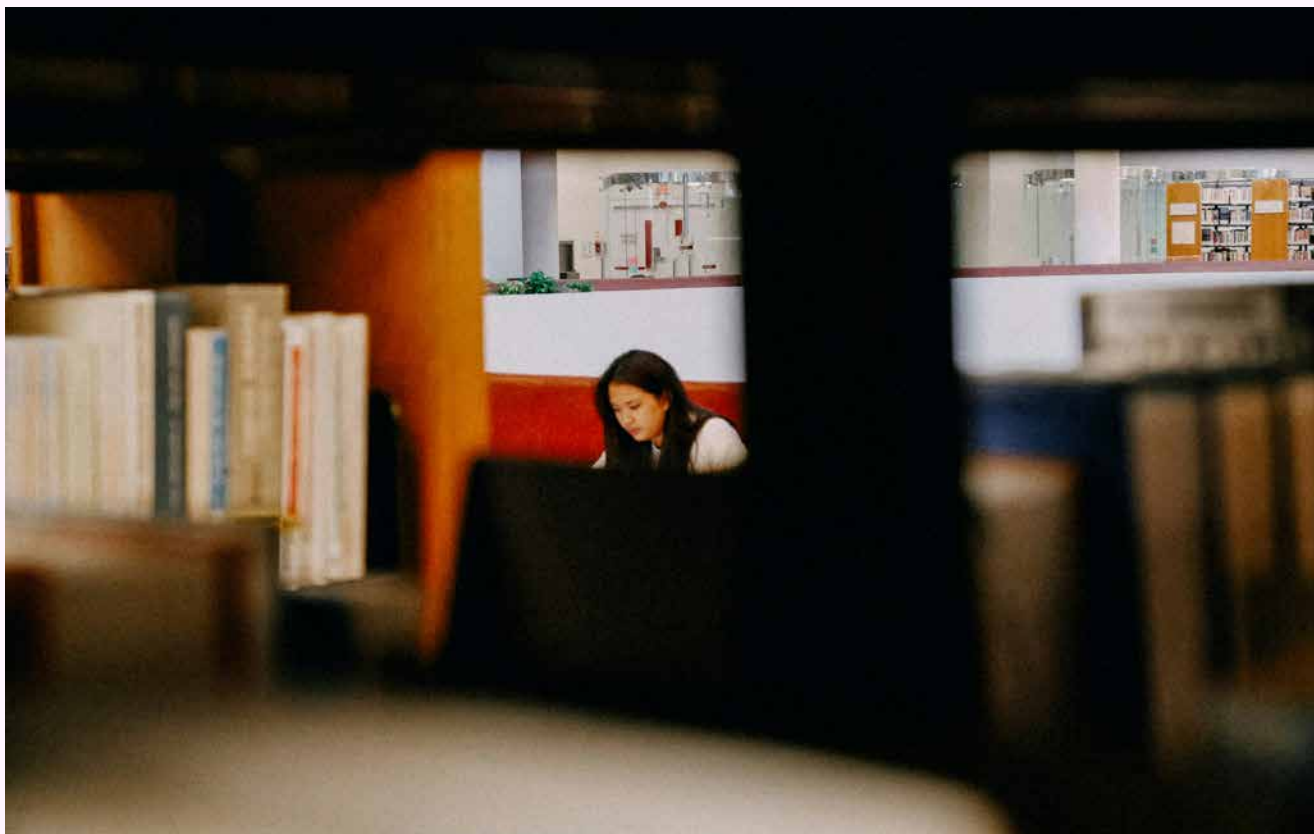
Minkä kokemuksesi työsuojeluvaltuutettuna haluat nostaa esiin, Miia Valento?

Yliopistoyhteisössä työsuojelu sekoittuu helposti luottamusmiehen tehtäviin. Työsuojelulla pyritään varmistamaan turvallinen ja terveellinen työskentely työpaikoilla. Jokainen uusi työntekijä tarvitsee perehdytyksen niin työsuojeluun kuin luottamusmiesjärjestelmään. Kansainvälisellä henkilöstöllä on eri tarpeita ja käsityksiä, joita pystytään konkretisoimaan hyvällä ja kattavalla tiedottamisella ja keskusteluilla.

Mitä asioita haluat edistää työsuojeluvaltuutettuna?

Työsuojeluvaltuutettuna haluan olla edistämässä yhdessä työntekijöiden kanssa hyvää työpaikkaa, jossa työntekijää suojellaan aidosti työn vaaroilta ja toimia tässä hyvässä yhteistoiminnassa työnantajan edustajien kanssa.

Lisäksi haluan tuoda esille myös työntekijän vastuuta työympäristön ja työn vaarojen ilmoittamisesta. Ei voi aina olettaa, että työnantaja tietää kaikesta ja on perillä asioista, siksi työntekijöiden on tärkeää itse olla aktiivisia. ...



... **Mikä näkyy tällä hetkellä työ- suojeluvaltuutetun tehtävissä?**

Tällä hetkellä erilaiset organisaatiomuutokset kuormittavat asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstöä. Psykososiaalisen kuormituksen hallinta on tässä tilanteessa avainasemassa. Toimivat prosessit kuormituksen ennaltaehkäisyssä ovat tärkeitä ja näissä prosesseissa olisi kehittämisen varaa.

Välillä kuormittumista voi olla hankalaa tunnistaa niin itsessään kuin muissa. Keinovalikoimaa psykososiaalisen kuormittumisen tunnistamiseen on, mutta erityisesti työkuormaan liittyvä kuormitus näyttäytyy hankalasti ratkaistavana ongelmana. Vaikeinta tässä on monesti tehtävien priorisointi tai uudelleen järjestely, mikä olisi esihenkilön tehtävä. Liian usein tyydytään tehtävien priorisointiin ja jätetään se työntekijän harteille.

Mitä ajattelet psykososiaalisesta kuormituksesta?

Psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa on tärkeää, että työntajan edustaja tietää ja ymmärtää mitä työntekijä todella tekee, jotta hän voi ottaa vastuun töiden järjestelystä ja priorisoinnista. Vain tätä kautta työntekijän kuormittumista voidaan ennaltaehkäistä.

Toimivia keinoja on laajalti olemassa mm. Työterveyslaitoksen työuupumuksen liikennevalot työyhteisölle, palautumislaskuri tai Työpuntari. Työntekijän työkuormitukseen tulisi saada apua jo ennen kuin kuormituksesta seuraa sairauspoissaoloja. Tässä meillä on vielä työsarkaa.

Mikä riskien arvioinnissa on mielestäsi keskeistä?

Riskien arviointia tehdään, mutta sen pitäisi olla systemaattista, vuosittain tehtävää. Etenkin psykososiaalisten tekijöiden osalta ja varsinkin kun nykyinen työelämä on jatkuvassa muutoksessa, tämä on keskeistä. Hyvä keino on esimerkiksi sitoa riskien arviointi systemaattisesti osaksi toimintasuunnitelmien laatimisen prosessia. Tämä on erityisen tärkeää siksi, että psykososiaalisten tekijöiden riskien arviointi on keskeinen keino päästä käsiksi siihen, mikä työtehtävässä ja sen sisällössä kuormittaa.

Erika Mattsson
Neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Toimivat prosessit
kuormituksen ennalta-
ehkäisyssä ovat tärkeitä
ja näissä prosesseissa olisi
kehittämisen varaa.

Tohtorit yltävät korkeisiin palkkoihin mutta aiempaa hitaammin

Tuoreen tutkimuksen mukaan tutkijakoulutettujen palkkatulot ovat edelleen korkeat suhteessa matalammin koulutettuihin.

Tohtorien työmarkkinat ovat kuitenkin jäähtyneet selvästi 2000-luvun alun jälkeen, mikä näkyy muun muassa post doc -vaiheen palkkakehityksen hidastumisena ja jäämisenä jälkeä maistereiden palkkakehityksestä. Tulosten mukaan tutkijakoulutettujen työntekijöiden osuuden kasvulla voi olla myös laajempaa yhteiskunnallista ja taloudellista merkitystä yritysten tuottavuuskehityksen piristymisen kautta.

Laboren tuore tutkimus valottaa tutkijakoulutuksen yhteyttä yksilöiden ja yritysten taloudelliseen menestykseen Suomessa. Laajoihin Tilastokeskuksen rekisteriaineistoihin perustuvien tulosten mukaan tutkijakoulutettujen vuotuiset palkkatulot ovat viime vuosina olleet keskimäärin yli 5 000 euroa korkeammat verrattuna samalta alalta valmistuneisiin ja taustaominaisuuksiltaan samankaltaisiin maistereihin. Tohtoreilla ei kuitenkaan ole enää samanlaista erityisasemaa työmarkkinoilla kuin aiemmin.

– Vielä 2000-luvun alussa tohtorien työmarkkinat näyttäytyivät ylikireinä, mutta sittemmin tohtorit ovat lähentyneet selvästi muita korkeakoulutettuja niin työttömyyden kuin palkkakehityksenkin osalta, sanoo Laboren tutkimusjohtaja **Tuomo Suhonen**.

Tarkastelujen perusteella viilentyneet työmarkkinat ovat näkyneet myös vastavalmistuneiden tohtorien palkkakehityksen hidastumisena ja jäämisenä jälkeen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskimääräisestä palkkakehityksestä 2010-luvulla.

Tulosten valossa yliopistojen käynnissä olevaan tohtorikoulutuspilottiin, jonka tavoitteena on kouluttaa tuhat uutta tohtoria vuoteen 2027 mennessä, sisältyy ilmeisiä riskejä.

– Jos uudet tohtorit valmistuvat heikossa suhdannetilanteessa, tutkijoista voi olla yhtäkkiä runsaasti ylitarjontaa työmarkkinoilla, Suhonen huomauttaa.

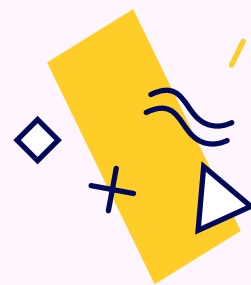
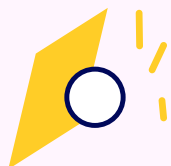
Toisaalta, mikäli työmarkkinat vetävät hyvin, uusilla tutkijakoulutetuilla voi olla merkittäviä positiivisia vaikutuksia Suomen talouskasvuun tuottavuuskehityksen kautta.

Tulosten mukaan pienet lisäykset tutkijakoulutettujen osuudessa yritysten henkilökunnasta ovat yhteydessä isohkoihin keskimääräisiin parannuksiin niiden keskipalkkoissa ja tuottavuudessa.

Tutkimuksen toteuttivat erikoistutkija **Lauro Carnicelli** ja tutkimusjohtaja Tuomo Suhonen Laboresta. Tutkimusta rahoittivat KAUTE-säätiö, Tekniikan akateemiset TEK ja Suomen Ekonomit.

Tutkimuksesta tiedotti Työn ja talouden tutkimus LABORE 3.9.2025. [Tutkimus on luettavissa Laboren internetsivustolla.](#)

Tutkijakoulutettujen vuotuiset palkkatulot ovat viime vuosina olleet keskimäärin yli 5 000 euroa korkeammat verrattuna samalta alalta valmistuneisiin ja taustaominaisuuksiltaan samankaltaisiin maistereihin.





Osaamispalvelujen asiantuntija Mari Tennilän ryhmässä käsitellään haastavien tilanteiden hallintaa työpaikalla. Kuva on lavastettu juttua varten.

Uravalmentajan kohtaaminen voi olla ratkaisevaa – **Liittojen tarjoamien urapalvelujen kävijämäärät kasvussa**

Osaamis- ja urapalveluiden kautta ammattiliiton jäsen voi kehittää osaamistaan ja saada tukea työnhakuun sekä uran eri vaiheisiin. Palvelujen kävijämäärät ovat kasvaneet tasaisesti viime vuosina.



Artikkeli
jatkuu
seuraavalla
sivulla.

Kun haastava työllisyystilanne näkyy pitkänä työnhaku-aikoina ja valmistuneiden työllistyminen kestää pidempään, hakevat liittojen jäsenet entistä aktiivisemmin tukea työnhakuun ja urasiirtymiin. Pitkä työnhaku voi nostaa pintaan turhautumista ja heikentää työnhakukuntoa. Liitoilta saa tukea.

”Loimun urapalveluihin kuuluu laaja kokonaisuus erilaisia palveluita ja tuotteita, ja niitä on jo vuosien ajan käytetty paljon”, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimun urapalvelupäällikkö **Suvi Liikkanen** kertoo.

”Palveluiden käyttäjämäärät vaihtelevat vuositasolla henkilökohtaisen valmennuksen 500 käyttäjästä työpaikkasyötteen 27 000 käyttäjään. Viime vuosina olemme nähneet erityistä nousua työnhakuun liittyvien valmennusten varauksissa ja työpaikkasyötettä hyödyntäneiden määrässä. Nämä molemmat kertovat työnhakijoiden määrän kasvusta, minkä tilastotkin näyttävät”, Liikkanen kertoo.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n (YKA) osaamispalvelujen asiantuntijan **Meri Tennilän** mukaan työttömien osuus ei näy vielä merkittävästi nousseen liiton uravalmennuspalveluiden käyttäjissä, vaikka käyttäjämäärät ovatkin muuten nousseet. Palveluiden avulla ennakoidaan tulevaa, pohditaan vaihtoehtoja ja osaamisen uudenlaista profilointia, eli kehitetään urajoustavuutta.

”YKAlla voi osaamispalveluiden kautta kehittää osaamistaan, vahvistaa työelämävalmiuksiaan ja kohdata muita yhteiskuntaosaajia. Urapalvelut puolestaan tarjoavat yksilöllisempää tukea työnhakuun ja erilaisiin uran nivelkohtiin”, Tennilä kertoo.

Valmennuskeskustelu lähtee aina liikkeelle kunkin jäsenen sen hetkisistä tarpeista ja toiveista, valmentajalla tai liitolla ei ole tavoitteita valmennuskeskustelulle.

Molempien liittojen urapalveluihin kuuluvat itsenäisesti käytettävät palvelut kuten Duunitorin kanssa tehty työpaikkalistaus avoimista työpaikoista ja Palkkanosturi, jossa voi arvioida palkkatasoa eri toimialoilla tai tehtävissä.

Palvelutarjontaan kuuluvat myös ryhmämuotoisesti toteutetut koulutukset ja työnhakijoiden vertaisvalmennusryhmät. Yksilötasolla voi saada ura- ja työnhakuvalmennuksia, työhyvinvointiohjausta tai palkkaneuvottelun sparrausta.

Valmennus toteutuu jäsenen tarpeen pohjalta

Henkilökohtaiset uravalmennukset tai työnhakusparraukset toimivat käytännössä niin, että jäsenet varaavat ajan sähköisen ajanvarauskalenterin kautta. Tapaamiset toteutetaan yleensä etänä.

Ohjaus toteutetaan jäsenen tarpeen pohjalta. Siksi aina alkuun sovitaan, mitä asiaa hän toivoo ohjauksessa käsiteltävän.

”Usein se on jotain hyvin konkreettista, kuten cv:n sparrailu tai LinkedIn-profiilin muokkaus. Keskeisiä teemoja on myös oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen, työhaastatteluun valmistautuminen, urasuuntien kartoittaminen ja omien vahvuuksien tai vaikkapa motivaatiolähteiden pohdiskelu”, kertoo uravalmentaja **Petra Bedda** Loimusta.

Valmennuskeskustelu lähtee aina liikkeelle kunkin jäsenen sen hetkisistä tarpeista ja toiveista, valmentajalla tai liitolla ei ole tavoitteita valmennuskeskustelulle. Keskustelu on myös luottamuksellista, eli valmennettava voi puhua häntä pohdituttavista asioista turvallisesti, Suvi Liikkanen kertoo.

Valmennusprosessin pituus vaihtelee valmennettavien tarpeiden mukaan. Isolle osalle riittää yksi keskustelu, mutta esimerkiksi työnhaussa on usein hyödyllistä sopia useampi valmennuskeskustelu.

Osaamistarpeissa nousevat vastuullisuuskysymykset, itsensä johtaminen ja tekoälyn hyödyntäminen

”Kysymme koulutuspalautteiden yhteydessä jäseniltä, millaisia osaamistarpeita he näkevät itsellään tulevaisuudessa. Vahvimpina nousevat esiin tekoäly- ja digiosaaminen”, Meri Tennilä kertoo.

Ykalaisten toiveissa näkyy paitsi tarve oppia käyttämään uusia ohjelmia myös kyky arvioida niiden vaikutuksia kriittisesti – esimerkiksi eettisestä ja kestävyysnäkökulmasta. ...



Uravalmentaja Petra Bedda pitää yksilövalmennukset yleensä Teamsin kautta. "Mahdollistan jäsenillemme työelämäkumppanin joka tukee ja sparraa monenlaisissa työelämän tilanteissa."

... "Toinen vahva teema on johtamisosaaminen, mikä kertoo siitä, että johtamisesta on tullut entistä monimutkaisempi ja vaativampi osaamisalue", Tennilä sanoo.

Loimun jäsenten kentästä Suvi Liikkanen nostaa vastuullisuusteeman. Erityisesti yritysvastuun osaamisalueille on ollut kysyntää. Myös biodiversiteettiin ja ennallistamiseen liittyvä osaaminen on kasvussa, kun eri organisaatioiden vastuu toiminnan vaikutuksista elinympäristöön tulee määritellä ja suunnitella toimia, joilla vaikutuksia voidaan pienentää.

Lisäksi toivotaan dataan, tietokantoihin ja koodaukseen liittyvää osaamista, sillä valtavan datamäärän ja eri järjestelmistä saatavan tiedon hyödyntämisessä on vielä paljon tehtävää. Tekoäly vaikuttaa kaikkien työhön, eli oman työn kannalta relevanteista tekoälysovelluksista tulisi vähintään pysyä kärryllä. Loimussa on tarjottu jäsenistölle koulutuksia näistä kaikista teemoista.

Työnhakutaidot ja oman uran navigointitaidot ovat tänä päivänä tarpeellisia, kun työurat ovat katkonaisia.

Petra Beddan mukaan nyt haetaan myös itsensäjohtamisen taitoja.

"Tähän kuuluu mielestäni myös huolen pitäminen itsestä ja omasta hyvinvoinnista. Myös työnhakutaidot ja oman uran navigointitaidot ovat tänä päivänä tarpeellisia, kun työurat ovat katkonaisia", Bedda kertoo.

Liitot tukevat hyvinvointia

Työhyvinvoinnin vahvistamisessa tyypilliset kysymykset liittyvät kuormittavaan työtilanteeseen.

"Silloin lähdemme palastelemaan mistä kuormitus voisi johtua. Voimme työhyvinvointiohjauksessa pohtia omia toimintamalleja tai sitä, miten asioita voi ottaa puheeksi esihenkilön kanssa, miten huolehtia omista voimavaroista sekä miten asettaa rajoja itselleen ja muille", Petra Bedda kertoo.

YKAN urahyvinvointivalmennuksesta jäsen voi saada tukea työssä tai työnhaussa jaksamiseen, palautumiseen tai haastaviin tilanteisiin, kuten yt-neuvotteluihin. Opiskelijoille on oma hyvinvointiklinikka-palvelu.

"Moni ykalainen toimii esihenkilö- ja johtotehtävissä. Tärkeää on huomioida, että myös esihenkilöt kuormittuvat – ja tähänkin löytyy meiltä palveluja. Lisäksi nostamme työhyvinvoinnin teemaa esiin laajemmissa kokonaisuuksissa, kuten TEKin kanssa järjestettävässä Kestävän työelämän foorumissa marraskuussa, ja vaikuttamme edunvalvonnassa siihen, että työelämän rakenteet myös tukisivat hyvinvointia", Meri Tennilä kertoo.

Työ urapalveluissa tuntuu merkitykselliseltä, kun saa olla vaikuttamassa ihmisten työllistymiseen ja osaamisen ylläpitämiseen.

"Uravalmentajan kohtaaminen voi olla ratkaisevaa hetkessä, jossa suunta on hukassa. Voin työssäni myös olla laajemmin edistämässä oikeudenmukaista työelämää, jossa ihmiset voivat hyvin ja pääsevät käyttämään vahvuuksiaan", Petra Bedda summaa.

Ulla Kärki

Millä askelmerkeillä AMK-TES-neuvotteluihin?

Ammattikorkeakoulujen kaksivuotinen työehtosopimus päättyy maaliskuun lopussa 2026. Sopijaosapuolet Sivistysala ry eli Sivista, Ylempien toimihenkilöiden neuvottelujärjestö YTN ry ja Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry ovat jo aloittaneet jatkuvan vuoropuhelun tulevien neuvottelujen tavoitteista. Neuvottelut alkanevat virallisesti tammikuun lopussa.

Ammattikorkeakoulujen työehtosopimuksessa on kaksi henkilöstöryhmää opetushenkilöstö ja asiantuntija- ja tukihenkilöstö. Jälkimmäiseen henkilöstöryhmään kuuluvat tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotyötä (TKI) tekevät. Tämä on merkittävin ero Yliopistojen työehtosopimukseen, missä opetushenkilöstö ja tutkijat kuuluvat samaan henkilöstöryhmään.

Ammattikorkeakoulujen työ- ja toimintaympäristö ovat muutoksen kohteena. Opetuksen rinnalla tutkimuksen osuus on jatkuvasti lisääntynyt. Hankkeisiin osallistuvat sekä tutkijat että opetushenkilöstö. Tämä aiheuttaa tällä hetkellä haasteita, koska palvelussuhteen ehdot ovat henkilöstöryhmillä erilaiset. Eniten palautetta on tullut palkkauksesta, työajasta ja henkilöiden käytettävyydestä hankkeisiin. Opetushenkilöstön puolella on erityisesti haasteita ajan riittävyydestä opetustyön valmisteluun ja samalla hankkeisiin osallistumiseen.

EU:n palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoon liittyvät lakimuutokset ovat valmisteilla, ja ne edellyttävät kansallisen lainsäädännön voimaan astumista viimeistään 7. kesäkuuta 2026. Tällä voi olla vaikutuksia ammattikorkeakoulun henkilöstön tuleviin palkkausjärjestelmiin. Suuri osa TKI-henkilöstöstä tekee työtään tällä hetkellä sopimuspalkalla.

Muutama ammattikorkeakoulu onkin lähtenyt valmistelemaan palkkausjärjestelmänsä uudistamista jo ennalta. Tämä johtanee ammattikorkeakoulukohtaisiin paikallisiin palkkausjärjestelmiin. Osa ammattikorkeakouluista kuitenkin odottaa, että työehtosopimuksessa olisi jonkinlainen modernisoitu malli niille, jotka eivät lähde kehittämään omaa palkkausjärjestelmäänsä.

YTN ja OAJ suuntaavat yhdessä tuleviin TES-neuvotteluihin. Kummallakin järjestöllä on jäseniä molemmissa henkilöstöryhmissä ja tiivis yhteistyö mahdollistaa jäsenten kannalta parhaan neuvottelutuloksen saavuttamisen.

Harri Westerlund

YTN Ammattikorkeakoulut sopimuslavastaava

- Suomen 24 ammattikorkeakoulusta 22 on opetus- ja kulttuuriministeriön alaisia.
- Nämä kuuluvat kaikki Sivistysala ry:n ammattikorkeakoulujen työehtosopimukseen.
- Ahvenanmaan ammattikorkeakoulu on Ahvenanmaan maakuntahallinnon ja Poliisiammattikorkeakoulu on sisäministeriön alainen.



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