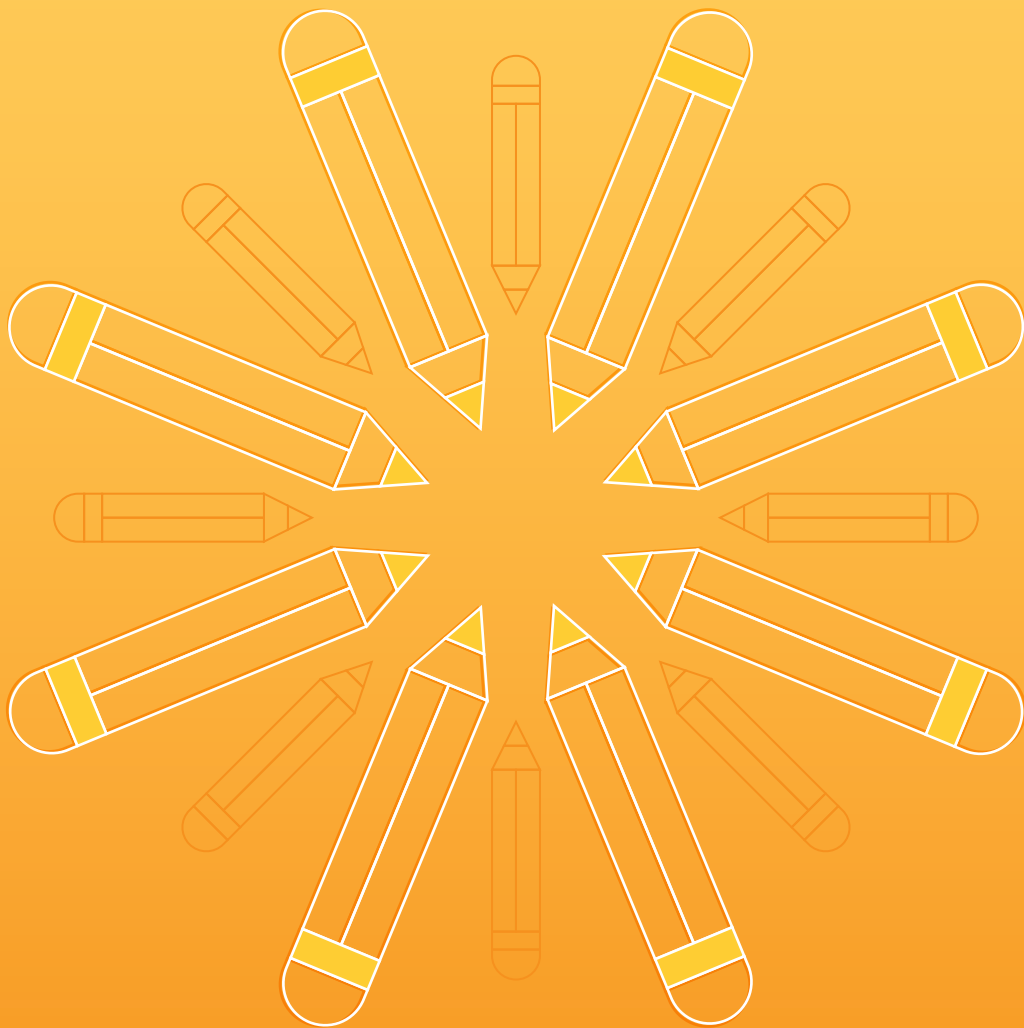


Työhyvinvointia apurahalla tutkivalle

Elina Henttonen & Sikke Leinikki



Työhyvinvointia apurahalla tutkivalle

Elina Henttonen & Sikke Leinikki



Valtaamo



ISBN 978-9-52-509128-1 (pdf)

ISBN 978-9-52-509129-8

Tämän julkaisun ulkoasu on tehty Suomessa suomalaisella työllä.

Unigrafia

Helsinki 2019

SISÄLLYS

1. TYÖHYVINVOINTIA TOIMIJUUTTA VAHVISTAMALLA.....	4
Apuraha-arjen iloja ja huolia.....	4
Työkirjan tarkoitus	6
Työkirjan sisältö	7
2. ARJEN TYÖHYVINVOINTI – Mitä voin tehdä itse?	9
Työn mielekkyyden lähteiden ja päämäärien kirkastaminen	10
Tietoinen ajankäyttö.....	12
Lykkääminen ja aikaansaaminen.....	15
Rutiinien luominen	18
Oman osaamisen sanoittaminen	19
Tunteet voimavaraksi	21
Kokonaisvaltainen hyvinvointi.....	25
3. VERTAISTUKI – Miten muutamme käytäntöjä?.....	28
Vertaisuus voimavarana työssä	28
Vertaisryhmän perustaminen ja toiminta.....	29
Käytäntöjen kehittäminen.....	34
4. JOUKKOVOIMAA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN	40
Tiedepolitiikkaa apurahalla tutkivan tueksi	40
Toimet työhyvinvoinnin edistämiseksi.....	45
5. LÄHTEET	46
Kirjoittajat ja kiitokset	48

TYÖHYVINVOINTIA TOIMIJUUTTA VAHVISTAMALLA

Apuraha-arjen iloja ja huolia

”Olen väitellyt tohtoriksi maksimissaan vuoden mittaisten apurahojen turvin. Nyt olen post doc -tutkijana apurahapätkällä. Olen siis tähän asti pystynyt rahoittamaan tutkimukseni. Siitä huolimatta tunnen itseni hiippariksi yhteiskunnan ulkosyrjällä, enkä suinkaan huippukoulutetuksi oman alani asiantuntijaksi. Apurahatyö tuottaa ulkopuolisuutta.”

(Nimimerkki *Hattu kourassa työelämään*, Helsingin Sanomat, 5.11.2018)

Apurahalla tarkoitetaan tieteellistä tutkimusta, taiteellista toimintaa tai opiskelua varten myönnettyä rahallista avustusta (Katainen 2017). Apurahan saaja ei ole työsuhteessa apurahan myöntäjään. Valtaosa suomalaisista tutkijoista on työskennellyt jossain vaiheessa uraansa apurahan turvin. Tutkijan ura saattaa koostua määräaikaisista työsuhteista yliopistoissa tai tutkimuslaitoksissa ja niiden lomassa olevista apurahakausista – tai päinvastoin.

Apurahatyöskentely tarjoaa mahdollisuuden keskittyä sisällöllisesti mielekkääseen tutkimustyöhön. Apurahalla tutkiva saa harjoittaa akateemista vapautta työn tavoitteiden, sisältöjen ja tekemisen tapojen osalta ja rakentaa arkeaan joustavasti. Tutkiminen itsessään synnyttää oivaltamisen iloa ja tutkimuksen edetessä oman tutkimustyön merkitys kirkastuu ja ymmärrys omasta asemasta tieteen kentällä vahvistuu.

Vuonna 2016 toteutetussa *Työhyvinvointia apurahalla tutkiville* -hankkeessa¹ apurahatyöskentelyn ilonaiheiksi nousivat omien kiinnostuksenkohteiden seuraaminen, oman kunnianhimon ruokkiminen, haasteiden ja aivopähkinöiden ratkaiseminen, osaamisen kehittyminen, mahdollisuus jakaa tietoa ja vaikuttaa yhteiskunnan kehitykseen, kokemus merkityksellisestä työstä, oman tulevaisuuden luominen, verkostojen ja kumppanuuksien syntyminen ja pitkät lounaat hyvässä seurassa.

Samaan aikaan apurahalla tutkiva kohtaa työssään haasteita ja ulkopuolisuuden tunteita, joita tämän luvun avauslainauskin kuvaa. Suuri osa apurahalla tutkivista tekee työtään työyhteisöjen reunoilla tai ulkopuolella. Työn vapauden ja itsenäisyyden käänköpuolina ovat yksinäisyys sekä yhteisöllisyyden ja vertaistuen puute.

¹ Työhyvinvointia apurahalla tutkiville -hankkeen toteuttivat vapaan sivistystyön kentällä Akavan ja STTK:n sekä niiden liittojen parissa toimivan TJS Opintokeskus sekä maatalousyrittäjien ja apurahansaajien sosiaaliturvaa hoitava eläkelaitos Mela. Sen tavoitteena oli tukea apurahalla työskenteleviä tutkijoita sekä kehittää ja levittää apurahalla tutkimustaan tekeville työhyvinvoinnin kohentamiseen sopivia välineitä.

Päivittäinen työarki saattaa työaikojen ja työyhteisön puuttuessa tuntua rajattomalta ja vaikeasti hallittavalta. Ilman työyhteisön yhteisiä käytäntöjä ja rutiineja töihin tarttuminen, oman työskentelyn organisointi sekä rajojen asettaminen työn ja vapaa-ajan välille voi olla haastavaa. Riittävää ohjausta akateemisiin käytäntöihin ja tutkijana kasvamiseen ei aina ole saatavilla.

Apurahalla tutkiva työskentelee ilman työsuhdetta, jolloin työhyvinvoinnista ja esimerkiksi eläkekertymästä huolehtiminen jää hänen omalle vastuulleen. Apurahalla tutkivalla ei ole työterveyshuoltoa eikä työhyvinvoinnin kehittämisestä vastuussa olevaa työnantajaa, työyhteisöä tai esimiestä. Usein hän jää myös yliopistonsa tai tutkimuslaitoksensa työhyvinvointitoimien tai täydennyskoulutusten ulkopuolelle.

Apurahalla työskentelevien henkilömäärästä ei ole yksiselitteistä tilastoa. Vuonna 2017 Verohallinto tilastoi 673 apurahaa saavaa henkilöä, mikä oli 681 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna. Toisaalta Melan tilastojen mukaan samalla ajanjaksolla Suomessa työskenteli apurahalla noin 6000 MYEL-vakuutuksen (eli maatalousyrittäjien eläkelain mukaisen vakuutuksen) ottanutta henkilöä. Melan mukaan henkilömäärässä oli pikemminkin pientä kasvua, kuin merkittävää laskua (<http://tilastot.mela.fi/aikasarjat.php?id=38>). Lain mukaan MYEL-vakuutusvelvollisuus koskee kaikkia niitä Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluvia apurahaa saavia, jotka ovat saaneet Suomesta myönnetyn työskentelyapurahan. Apurahan tulee olla tarkoitettu vähintään neljän kuukauden taiteelliseen tai tieteelliseen työskentelyyn Suomessa ja määrältään sen on oltava vähintään 1 300 euroa, mikä vastaa vuosiansiona 3 900 euroa (vuoden 2019 tasossa).

Apurahoista käydään kovaa kilpailua: noin joka kymmenes hakija saa hakemansa apurahan. Toistuvat apurahahaut kuormittavat tutkijaa ja vievät aikaa itse tutkimustyöltä. Jatkuva epävarmuus ja vaikeus ennakoita tulevaisuutta hankaloittavat keskittymistä työhön ja synnyttävät huolta tulevaisuudesta. Tämä näkyi selvästi myös Tieteentekijöiden liiton nuorille tutkijoille suunnatussa kyselyssä (2017), jossa selvitettiin nuorten tutkijoiden työtilannetta, tutkimuksen rahoitusta sekä tulevaisuuden näkymiä ja urasuunnitelmia. On tärkeää huomioida, että tässä yhteydessä nuori tutkija tarkoittaa väitöskirjaa tekevää tai 1–4 vuotta sitten väitellyttä tutkijaa. Kyse on siis aikuisista, vaativaa asiantuntijatyötä tekevistä ja usein perheellisistä ihmisistä.

Kyselyn vastaajista neljännes (24 %) rahoitti tutkimustyötään apurahalla. Useimmilla kyselyn vastaajista (73 %) oli ollut työssään useampia rahoituslähteitä, neljänneksellä jopa viisi tai useampia. Todellisuudessa siis moni kyselyn aikaan työsuhhteessa ollut tutkija on rahoittanut tai tulee rahoittamaan työskentelyään jossakin vaiheessa uraansa apurahalla. Työttömyyttä oli kohdannut 30 prosenttia vastaajista väitöskirjatutkimuksen aikana. Puolet apurahaa saavista piti apurahaansa liian pienenä. Työuran epävarmuus huoletti suurta osaa vastaajista ja lähes puolet kaikista kyselyyn vastanneista harkitsi siirtymistä täysin toisiin tehtäviin.

Tänä päivänä on mahdotonta hahmottaa mitään yhtä, yhtenäistä tutkijanuraa. Sen tilalla on lukuisia erilaisia todellisuuksia, jossa eri asemilla työskentelevät tutkijat elävät (Ylijoki & Henriksson 2017). Myös eri yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa on hyvin erilaisia käytäntöjä

siitä, mikä on esimerkiksi apurahalla tutkimustaan tekevän tutkijan asema työ- ja tutkimusyhteisössä. Parhaimmillaan apurahaa saava tutkija on työyhteisön tasavertainen jäsen. Yhä useammin apurahatutkijat kuitenkin määrittellään yhteisön ulkopuolelle (Katainen 2017).

Vaikka apurahalla tutkivat tuottavat yliopistoilleen tulosta tutkimusjulkaisujen muodossa, eivät laitokset ole halukkaita kattamaan heidän työtiloistaan ja -välineistään aiheutuvia kustannuksia ja perivät jopa työhuonevuokraa. Edellä mainitussa nuorten tutkijoiden kyselyssä 13 prosenttia apurahaa saavista vastaajista ilmoitti maksavansa työhuonevuokraa, jonka tyypillinen suuruus oli 1500–2000 euroa vuodessa. Työtilan lisäksi kyse on pääsystä tutkimustyön kannalta välttämättömiin resursseihin: sähköpostiin, tietokantoihin tai laboratoriotiloihin ja ylipäätään osallisuudesta työ- ja tutkimusyhteisöön.

Vuonna 2012 perustettu yliopistoyhteistyötoimikunta esitti, että kilpailtu kotimainen säätiörahoitus hyväksyttäisiin osaksi yliopistojen rahoitusmallia. Tällöin apurahalla tutkivan toimeentulo ja asema saataisiin vastaamaan työ- tai palvelusuhteessa toimivan tutkijan asemaa ja henkilökohtaisiin apurahoihin liittyisi yliopiston saama korvaus kattamaan apurahatutkijan aiheuttamia kuluja. Sopimusmallista ei kuitenkaan päästy yhteisymmärrykseen. (Tiitta, 2018) Jotkut apurahoja myöntävät säätiöt maksavat kuitenkin osana apurahaa korvausta, jolla tutkija voi kattaa esimerkiksi työtilakuluja.

Yhteenvedona voidaan todeta, että apurahalla tutkivan työhyvinvoinnin haasteet ovat toisenlaisia, kuin pysyvässä tai määräaikaisessa palkkatyössä. Työn pätkittäisyys, epävarmuus ja yhteisöllisyyden puute sekä haasteet vapaan työarjen hallinnassa vaikuttavat apurahalla tutkivan kokemukseen tutkimustyön mielekkyydestä. Yhtä lailla ne heijastuvat tutkimustyön vaikuttavuuteen, eli uuden tiedon tuottamiseen ja tämän tiedon hyödyntämiseen. Siksi apurahalla tutkivat tarvitsevat juuri heidän työnsä ja työolosuhteidensa erityispiirteet huomioivaa tukea ja käytännöllisiä välineitä työhyvinvointinsa ja työnsä mielekkyyden vahvistamiseen.

Työkirjan tarkoitus

Tämä työkirja on laadittu apurahalla tutkimuksensa rahoittavien tutkijoiden ammatillisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työkirjan päämäärä on vahvistaa apurahalla tutkivien toimijuutta. Toimijuudella tarkoitamme mahdollisuutta ja kykyä vaikuttaa omaan työhön, sen olosuhteisiin ja hyvin tekemiseen (Henttonen & LaPointe 2015; Korpiaho 2014; Räsänen & Trux 2012).

Työkirja tarjoaa tukea ja käytännön harjoituksia työn mielekkyyden vahvistamiseen ja ylläpitämiseen, arjen hallintaan sekä vertaistuen hyödyntämiseen. Se sisältää esimerkkejä, ohjaavia kysymyksiä, työtä tuunaavia harjoituksia, ammatillista identiteettiä vahvistavia reflektiotehtäviä sekä neuvoja vertaisryhmien toiminnan käynnistämiseen ja ohjaamiseen. Työkirja toimii sekä yksittäisen apurahaa saavan tutkijan itseopiskelumateriaalina että vertaiskeskustelun jäsentäjänä apurahatutkijoiden vertaisryhmien suunnitelmallisessa toiminnassa.

Työkirja on suunnattu apurahalla tutkiville, mutta se tukee myös yliopistojen ja tutkimuslaitosten toimintaa auttamalla niitä tunnistamaan työyhteisöissään apurahalla työskentelevien tarpeita ja edistämään kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Samalla tavalla apurahoja myöntävät säätiöt voivat työkirjan avulla edistää rahoittamiensa tutkijoiden työhyvinvointia, ehkäistä työuupumusta ja edistää siten apurahoilla tehtävän työn tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta.

Suomessa tutkijoita kategorisoidaan uravaiheen (väitöskirjatutkija, postdoc-tutkija, senioritutkija), ammattitaidon kehittymisen (väitöskirjatutkija, itsenäinen tutkija tai akateeminen johtaja, alan johtava tutkija), rahoituslähteen (apurahatutkija, tutkijakoulun tai tohtoriohjelman tohtorikoulutettava, projektitutkija, akatemitutkija, ERC-tutkija) sekä yliopistojen urajärjestelmien mukaan. Jotkut apurahalla työskentelevät kutsuvat itseään *vapaiksi tutkijoiksi*, kun taas toiset nimenomaan haluavat korostaa kuulumistaan tiettyyn tutkimusinstituutioon tai tiedeyhteisöön.

Näihin erilaisiin tutkijaa määrittäviin kategorioihin liittyy arvolatauksia ja hierarkioita. Pyrkimyksemme ei ole määrittää tutkijan ammatillista identiteettiä yksinomaan sen mukaan, millä rahoituksella hän työskentelee. Käytämme siksi *apurahatutkija*-termin sijaan pääsääntöisesti termejä *apurahalla tutkiva* ja *tutkimustaan apurahalla rahoittava* korostaaksemme, että rahoituslähde on (vain) yksi tutkijaa ja hänen identiteettiään määrittävistä piirteistä. Samaan aikaan tunnistamme ja tunnustamme apurahalla työskentelevän tutkijan haastavan erityisaseman työn mielekkyyden, työhyvinvoinnin ja sosiaaliturvan näkökulmasta.

Työkirjan sisältö

Työkirjan seuraavissa luvuissa paneudutaan siihen, kuinka oman työn myönteisiä puolia ja mielekkyyttä voi vahvistaa ja työhön ja työolosuhteisiin liittyviä ongelmia ratkoa yhdessä.

Toinen luku keskittyy sellaisiin työhyvinvoinnin ja työn mielekkyyden ulottuvuuksiin, joihin apurahalla tutkiva voi itse omalla toiminnallaan vaikuttaa. Luvussa tarkastellaan, kuinka työn sisältöä, tekemisen tapoja ja työhön liittyviä vuorovaikutussuhteita voi muokata jokapäiväisessä arjessa, ja kuinka työssä on mahdollista pyrkiä suunnitelmallisuuteen, aikaansaamiseen ja hyvinvointiin.

Kolmannessa luvussa johdatellaan yhteisöllisempään, vertaisuutta ja yhteistä vaikuttamista vahvistavaan otteeseen ja tarkastellaan, miten erilaiset akateemisen työn ja apurahalla työskentelyn käytännöt vaikuttavat työn mielekkyyteen ja työhyvinvointiin. Luvussa pohditaan, kuinka mielekkyyttä voi edistää kehittämällä yhdessä työhön liittyviä toimintatapoja, käytäntöjä ja olosuhteita. Luku opastaa myös apurahatutkijoiden työhyvinvointia tukevien vertaisryhmien perustamiseen ja niiden suunnitelmalliseen toimintaan.

Neljännän luvun viesti on suunnattu tutkijoiden lisäksi säätiöille, yliopistoille ja tutkimuslaitoksille. Esitämme näkemyksemme siitä, millainen tiedepolitiikka tukisi apurahalla tutkivien työhyvinvointia ja ehdotamme toimintatapaa, jossa kaikki apurahoja myöntävät sekä

apurahalla tutkivia kouluttavat, tukevat ja heidän asioitaan hoitavat tahot yhdistäisivät voimansa tämän ryhmän työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tietoa apurahatyöskentelyn ehdoista, sosiaaliturvasta ja verotuksesta löytyy Tieteentekijöiden liiton *Apurahatietoa tutkijalle* -oppaasta:

https://tieteentekijoidenliitto.fi/files/2078/apurahatutkijan_tietopaketti_2017_2908.pdf

Apurahansaajien vakuutustietoa saa Melan *Apurahansaajan vakuutusoppaasta*:

https://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/apurahansaajat/apurahansaajan_vakuutusopas_20160906.pdf

Maksuton ja kaikille avoin Aurora-tietokanta kokoaa yhteen tiedot tieteeseen, taiteeseen ja kulttuurin rahoituslähteistä:

<https://www.aurora-tietokanta.fi>

ARJEN TYÖHYVINVOINTI Mitä voin tehdä itse?

Tässä luvussa käsitellään ja harjoitellaan sellaisia työhyvinvointia ja työn mielekkyyttä koskevia asioita, joihin itse kukin voi omalla toiminnallaan vaikuttaa. Luvussa pureudutaan siihen, kuinka työn sisältöä, työn tekemisen tapoja ja työhön liittyviä vuorovaikutussuhteita voi muokata jokapäiväisessä arjessa suunnitelmallisuutta, aikaansaamista ja hyvinvointia vahvistaen.

Harjoitus: Työn mielekkyys

Pohdi, oletko kokenut työsi viimeisen viikon aikana mielekkääksi. Minkälaisiin tilanteisiin kokemukset mielekkyydestä liittyvät? Entä onko työsi tämän saman viikon aikana tuntunut mielettömältä? Mistä tämä on johtunut?

Valtaosa ihmisistä kokee työarjessaan jatkuvasti sekä mielekkyyden että mielettömyyden hetkiä. Kyse on sekä työn sisällöstä, eli siitä millaisten asioiden parissa työskennellään, että työhön liittyvistä vuorovaikutussuhteista. Mielekkyys kytkeytyy myös tavoitteiden saavuttamiseen ja aikaansaamiseen. Työhön liittyvillä käytännön järjestelyillä, kuten työtiloilla, työajoilla ja välineillä (tai niiden puutteella) on oma roolinsa mielekkäässä työarjessa. Tärkeää on myös työstä saatavan korvauksen kokeminen oikeudenmukaiseksi.

Teoreettisemmin työn mielekkyys voidaan kiteyttää kolmeen tekijään: *merkityksellisyyteen, toimijuuteen ja käytäntöihin* (Henttonen & LaPointe 2015). *Merkityksellisyyden* kokemus syntyy, kun oman työnsä voi kokea osana jotakin mielekästä kokonaisuutta. Merkityksellisessä työssä tavoitellaan päämääriä, joilla on jokin itseä suurempi tarkoitus ja jotka tuottavat hyvää toisille tai yhteisölle. Tutkijat kokevat työnsä merkitykselliseksi usein juuri siksi, että he kokevat sen edistävän tärkeitä tieteellisiä, sosiaalisia, yhteiskunnallisia tai ekologisia päämääriä.

Toimijuus tarkoittaa työn tekijän kykyä ja mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä: sen sisältöön, tekemisen tapoihin ja olosuhteisiin. Yleensä työ koetaan sitä mielekkäämmäksi, mitä enemmän hallinnan tunnetta ja vaikutusmahdollisuuksia siihen koetaan.

Apurahalla tutkivat kokevat pääsääntöisesti mielekkääksi, että he voivat määrittää työnsä kulkua ja sisältöä hyvin itsenäisesti. Vapaus on kuitenkin myös haaste, sillä riittävien rutiinien, työtä tukevien käytäntöjen ja yhteisön puuttuessa arki saattaa tuntua päämäärättömältä ja vaikeasti hallittavalta. Työn mielekkyyttä tukevat *käytännöt* ovatkin tärkeä tekijä onnistuneessa työarjessa. Toimivat tutkimus-, kirjoittamis-, yhteistyö-, vertais- ja ohjauskäytännöt vaikuttavat merkittävästi työn sujuvuuteen.

Työn mielekkyyden lähteiden ja päämäärien kirkastaminen

Välineelliset tavoitteet – mitä mitataan?

Tutkimustyötä ohjaa kirjo tavoitteita, joista osa on tarkoin määriteltyjä ja mitattavia. Tällaisia ovat tyypillisesti monet lyhyen aikavälin tavoitteet, joiden kautta työtä arvioidaan, kontrolloidaan ja palkitaan. Opintoajat ja -pisteet, projekteihin käytetyt työtunnit, tuotettujen julkaisujen määrä ja vaikuttavuuskertoimet, laitoksen tai yliopiston sijoittuminen erilaisissa arvioinneissa – mittareita kyllä riittää.

Harjoitus: Välineelliset tavoitteet

Kirjaa kaikki asiat, joita omassa työssäsi mitataan (tai olisi mahdollista mitata). Pohdi lisäksi, kuka mitäkin asiaa mittaa (sinä itse, ohjaajasi, laitoksesi, rahoittajasi vai joku muu taho) ja millaisilla mittareilla.

Harva tutkija lopulta tutkii siksi, että saisi paljon julkaisuja. Tai opettaa siksi, että saisi tuotettua opintopisteitä tai kurssiarvosanoja. Nämä ovat (enemmän tai vähemmän toimivia) keinoja tai välineitä jonkin paljon tärkeemmän päämäärän saavuttamiseksi. Yliopistoissa keinot kuitenkin tuppavat sekoittumaan päämääriin. Johtamispuhetta riittää rankingeista, julkaisumääristä ja luokituksista, mutta vähemmän siitä, mitä tutkimuksella pyritään aikaansaamaan.

Kapeisiin mittareihin ja välineellisiin tavoitteisiin keskittyminen synnyttää suorituskulttuurin, jossa helposti unohtuu merkityskeskustelu tutkimuksessa tavoiteltavista asioista. Taloudelliset resurssit ja suoritustavoitteiden mukaan jaettava rahoitus ovat toki välttämättömiä reunaehtoja sille, että tutkimusta ylipäätään voidaan tehdä. Ne eivät kuitenkaan riitä päämääräksi tutkimukselle tai tutkimusjulkaisun kirjoittamiselle. Siksi oman työn tavoitteita ja päämääriä on arjessa tärkeä kirkastaa.

Itseisarvoiset päämäärät: miksi tätä työtä tehdään?

Osa työn päämääristä on huonosti mitattavissa, eikä niitä ole välttämättä edes helppoa puheke sanoiksi. Juuri tähän joukkoon kuuluvat usein ne tärkeimmät asiat, jotka antavat työlle sen mielen ja merkityksen. Mielekkyyden näkökulmasta on tärkeää pyrkiä tunnistamaan ja sanoittamaan (sekä itselleen että työtä arvioiville tahoille) kaikki ne päämäärät, joiden eteen työtä tehdään.

Tässä tärkein työkalu on *miksi*-kysymys. *Miksi* minä teen tutkimusta? *Miksi* muut tekevät tätä työtä? *Miksi* työni on tärkeää? *Miksi* työni päämäärät ovat tärkeitä ja tavoittelemisen arvoisia? *Miksi*-kysymyksen voi korvata myös kysymällä *mitä varten*, jos toistuvat miksi-kysymykset herättävät eksistentiaalista angstia tai syllisyyden tunteita.



Harjoitus: Itseisarvoiset päämäärät

Tähän Keijo Räsänen ja Marja-Liisa Truxin (2012) kuvaamaan harjoitukseen tarvitset kollegasi apua. Kuvaa hänelle lyhyesti jokin työhösi liittyvä tilanne, jossa työsi tuntui mielekkäältä tai merkitykselliseltä. Mitä tapahtui, kuinka toimit, keitä oli mukana, mitä tunsit? Kollegasi kysyy tähän tilanteeseen liittyen toistuvia *miksi*-kysymyksiä. Hän voi esimerkiksi kysyä miksi tilanne tuntui mielekkäältä ja esittää vastauksen pohjalta uuden miksi-kysymyksen. Toistuvia miksi-kysymyksiä esitetään niin kauan, kunnes lopputuloksena on jokin itseisarvo, eli asia josta ei enää tarvitse tai voi kysyä miksi. Vaihtakaa seuraavaksi rooleja ja tehkää harjoitus uudestaan.

Tutkimuksella tavoitellaan moninaisia päämääriä: uutta tietoa, parempaa ymmärrystä, sivistystä, hyvinvoinnin lisääntymistä, tietoa päätöksenteon pohjaksi ja ratkaisuja yhteiskunnallisiin, teknisiin tai ekologisiin ongelmiin. Tutkijat ovat yleensä varsin taitavia tunnistamaan oman työnsä itseisarvoja, mutta tutkimusyhteisöissä ne tупpaavat silti hukkumaan välineelliseen tuloshakuisuuteen. Juuri siksi oman tutkimuksen ja työn merkityksen ja tarkoituksen kirkastaminen on tärkeää.

Kyse ei ole kertaluontoisesta harjoituksesta, vaan miksi-kysymystä on hyvä kuljettaa jatkuvana pohdintana läpi arjen. Kun työn tarkoitus uhkaa hukkua apurahahakemusten syövereihin, riittämättömyyden tunteisiin tai ristiriitaisiin vaatimuksiin on syytä esittää taas miksi-kysymys.

Ammatilliset hyveet: miten työ tehdään hyvin?

Ammatilliset hyveet ovat taitoja tai ominaisuuksia, joita tarvitaan itseisarvoisten päämäärien tavoittelussa. Ne vastaavat kysymykseen siitä, miten työ tulee tehdyksi hyvin. Tutkimustyön perushyveisiin lukeutuvat esimerkiksi huolellisuus, rehellisyys, kriittisyys ja pitkäjänteisyys.

Jokaisella tutkijalla voi olla myös omia, tutkimusalaan tai tutkimustyön päämääriin kytkeytyviä ammatillisia ja henkilökohtaisia hyveitä. Hyveiden harjoittaminen synnyttää tunteen siitä, että arkipäiväinen työ on itsessään hyvää ja arvokasta.



Harjoitus: Ammatilliset hyveet

Pohdi, millaisia hyveitä (taitoja, ominaisuuksia) tarvitset tehdäksesi työsi hyvin. Kuuluisiko joukkoon esimerkiksi pitkäjänteisyys, kriittisyys, huolellisuus, myötätuntoisuus, inhimillisyys, kohtuullisuus, rehellisyys, sinnikkyys, avuliaisuus, itsenäisyys, oikeudenmukaisuus, rohkeus tai uteliaisuus?

Nimeä työsi kannalta kolme tärkeintä hyvettä. Pohdi seuraavaksi, mahdollistavatko työsi puitteet (rahoitus, työympäristö, kollegat, työvälineet, johtaminen) näiden hyveiden harjoittamisen. Mikä mahdollistaa ja mikä estää tekemästä työtä hyvin eli oman työn hyveitä toteuttaen? Mitä näille esteille voi tehdä?

Työn välineellisten tavoitteiden (eli sen, mitä mitataan), itseisarvoisten päämäärien (eli niiden syiden, miksi työtä tehdään) ja ammatillisten hyveiden (eli sen, kuinka työ tehdään hyvin) ollessa linjassa keskenään työ todennäköisesti tuntuu mielekkäältä ja sen tekijä voi hyvin. Jos työtä sen sijaan johdetaan vain keskittymällä välineellisiin tavoitteisiin, niin työn mielekkyys on vaarassa hukkaa. Silloinkin kohdataan ongelmia, jos työn itseisarvoiset päämäärät ovat kirkaat, mutta niiden saavuttamista tai työn vaikuttavuutta ei kyetä millään tavalla todentamaan.

Erityisen tärkeää työn päämäärien kirkastaminen ja hyveiden pohtiminen onkin silloin, kun omaa (tai muiden) työtä ja työhyvinvointia halutaan tietoisesti kehittää. Pohdimme seuraavaksi ajankäyttöä, aikaansaamista, rutiinien luomista ja mielekkäitä työkäytäntöjä apurahalla tutkivan työssä. Niiden kaikkien lähtökohtana on työn hyveiden ja päämäärien edistäminen ja työn tekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi.

Tietoinen ajankäyttö

Apurahalla tehtävä tutkimustyö on usein ajasta ja paikasta riippumatonta. Uutta hanketta aloittaessa on helppoa kokea, että aikaa on paljon ja tulokset syntyvät ja päämäärät saavutetaan kaukana tulevaisuudessa. Silti (tai ehkä juuri siksi) moni tutkija tuskailee ajanhallinnan kanssa.

Terminä ajanhallinta on harhaanjohtava, sillä aikaahan ei varsinaisesti voi hallita. Puhumme mieluummin *tietoisesta ajankäytöstä*, kuten Carol Kiriakos ja Kimmo Svinhufvud (2015) ehdottavat. Tietoisessa ajankäytössä on kyse siitä, kuinka käytämme meille annetun ajan. Olennaista on tunnistaa, mikä työssä on merkityksellistä, millaisia päämääriä siinä tavoitellaan ja miten tämä näkyy työhön käytetyssä ajassa (*ks. Työn mielekkyyden lähteiden ja päämäärien kirkastaminen*).

Tietoinen ajankäyttö ei siis tarkoita, että koko ajan pitäisi olla mahdollisimman tehokas ja aikaansaava. Kyse on tilan tekemisestä sille, että saa tehdä mielekkäitä asioita haluamallaan tavalla – vaikka sitten hitaasti.

Harjoitus: Ajankäytön seuranta

Seuraa ja kirjaa omaa ajankäyttöäsi yhden työviikon ajan. Kirjaa kaikki työhösi käyttämä aika ja sen jakautuminen erilaisiin toimiin ja tehtäviin. Palauta seuraavaksi mieleen työsi välineelliset tavoitteet, itseisarvoiset päämäärät ja ammatilliset hyveet (ks. Työn mielekkyyden lähteiden ja päämäärien kirkastaminen). Tarkastele, kuinka ne näkyvät ajankäytössäsi. Kiinnitä erityistä huomiota siihen, mikä osa ajastasi edistää työn itseisarvoisia päämääriä.

Harjoitus: Eisenhowerin matriisi

Tutustu seuraavaksi työkaluun, joka on nimetty Eisenhowerin matriisiksi:

Tärkeää, kiireellistä	Tärkeää, ei kiireellistä
Ei tärkeää, kiireellistä	Ei tärkeää, ei kiireellistä

Hyödynnä edellisen harjoituksen kirjauksiasi tai jos aloitat tästä, niin listaa seuraavaksi kaikki mahdolliset työtehtäväsi. Luokittele ne ensin matriisin mukaisesti luokkiin. Pohdi (ja mahdollisuuksien mukaan kysy), ovatko esimerkiksi kollegasi tai ohjaajasi samaa mieltä luokituksistasi. Mitä sinun tulisi itse tehdä, jotta saat vallattua työarjessasi riittävästi tilaa myös tärkeille, mutta ei niin kiireellisille tehtäville? Mistä sinun pitää luopua? Miten kollegasi voivat tukea sinua tässä?

Kiireellisille ja tärkeille asioille on löydettävä aikaa heti. Esimerkiksi apurahahakemus, jonka takaraja on muutaman päivän päässä, on yhtä aikaa tärkeä ja kiireellinen asia. Kaikki tärkeät asiat eivät kuitenkaan tunnu kiireellisiltä. Esimerkiksi väitöskirjan tekemiseen harvoin liittyy samanlaista kiireen tunnetta, koska työn aikajänne on useita vuosia. Arjessa on sen sijaan kiire reagoida sähköposteihin, lähettää konferenssiabstrakti, vastata opiskelijoiden kysymyksiin, päivittää sosiaalisen mediaan... Ja taas yksi työpäivä on täyttynyt sälästä, eli työn perustehtävän kannalta toisarvoisista asioista, ja aikaansaamattomuuden tunne vaivaa.

Sähköpostista ja muista viestintäkanavista puhutaan usein tietotyöläisen merkittävimpinä aikasyöppöinä. Sähköpostia voi pyrkiä hallitsemaan *Inbox Zero* -tyylisillä systeemeillä, jossa kaikki saapuvat viestit joko poistetaan tai arkistoidaan, delegoidaan eteenpäin, hoidetaan välittömästi tai aikataulutetaan sopivaan hetkeen. Kuulostaa kätevältä! Saattaa kuitenkin käydä niin, että tyhjän inboxin ylläpitämiseen kuluu enemmän aikaa kuin työhön, jota sen on tarkoitus mahdollistaa.

Myös jatkuvalla syötöllä päivittyvän sosiaalisen median käyttö pirstoo tehokkaasti työpäiviä, jolloin keskittyneen lukemisen tai kirjoittamisen kaltaisille tehtäville on vaikeaa löytää tilaa. Ulkoisten ärsykkeiden aiheuttamia keskeyttämisistä voi vähentää kytkemällä merkkiäännet pois ja sulkemalla ylimääräiset selaimet ja sovellukset. Paradoksaalisesti tämäkin voi aiheuttaa levottomuutta, jos mieli pyörii mahdollisesti saapuneissa ja vielä lukemattomissa viesteissä.

Välillä mieli harhailee ilman mitään ulkoisia ärsykeitäkään: päivän kauppalista, lasten haku, synttärilahja ystävälle, parturin varaaminen...



Harjoitus: Tunnista keskeytykset

Kiinnitä yhden työpäivän aikana huomiosi siihen, mikä sinut keskeyttää. Voit laskea, kuinka monta kertaa työsi keskeytyy ulkoisen ärsykkeen (esim. puhelin tai viestin merkkiäänne) vuoksi. Entä kuinka monta kertaa mielesi harhailee muihin asioihin? Jos keskeytyksiä on liikaa, pohdi kuinka voisit vähentää niitä.

Yksinkertaisin keino keskeytysten määrän ja sälähommien vähentämiseen sekä tärkeiden ja kiireellisten asioiden vaalimiseen on luopuminen. Jotta voi tehdä yhden asian rauhassa ja hyvin, on usein luovuttava tai kieltäydyttävä monesta muusta. Karsiminen ja keskittyminen muutamaan tärkeään asiaan mahdollistaa kunnollisen paneutumisen kuhunkin asiaan, eikä työn hyvin tekeminen jää kiinni päällekkäisistä tehtävistä ja niiden toisiltaan syömästä ajasta. On siis mietittävä tarkkaan, missä kaikessa haluaa ja voi olla mukana.

Luopumisessa luontevinta on aloittaa Eisenhowerin matriisin neljänneistä ruudusta, eli vähemmän tärkeistä ja kiireettömistä asioista. Jäljelle jäävien asioiden osalta voi harjoittaa *valikoivaa tunnollisuutta*. Valikoiva tunnollisuus tarkoittaa, että työn keskeisten päämäärien pohjalta valitaan asiat, jotka tehdään erityisen hyvin. Muista selviää vähemmällä.



Harjoitus: Luopuminen

Pohdi, mistä työhön liittyvistä asioista, tehtävistä tai velvollisuuksista voit luopua tehdäksesi tilaa tärkeämmille asioille. Voit pohtia asiaa kertaluontoisesti tai esimerkiksi säännöllisesti kerran kuukaudessa. Tarkasteluajanjaksosi voi olla mitä tahansa seuraavasta työpäivästä lähitulevaisuuteen.

Myös terveen itsekkyyden harjoittaminen tulee joskus tarpeeseen. Joustavuus työarjessa on nimittäin kaksiteräinen miekka. Juuri silloin, kun kalenterissa näyttää olevan eniten tilaa, voi olla kaikista vaikeinta varjella esimerkiksi kirjoittamiseen keskittyvää aikaa. Onhan tyhjään kalenterin kanssa helpompi ottaa vastaan uusia tehtäviä, vastata muiden avunpyyntöihin ja olla lapsen sairastuessa se kotiin jäävä osapuoli. Kalenteriin onkin syytä tehdä näkyväksi ja siten varata riittävästi aikaa kirjoittamisen kaltaiselle tekemiselle – ja pitää siitä kiinni.

Tietoisen ajankäytön ja työn organisoinnin apuna voi käyttää erilaisia sovelluksia. *Any.do*, *To-doist* ja *Evernote*-sovelluksissa voi rakentaa päiväkohtaisia tehtävälistoja ja koota omia muistiinpanoja. *Wunderlist*, *Trello* ja *Asana* ovat projektinhallinnan työkaluja, joissa voi listata ja aikatauluttaa tehtäviä erilaisille projekteille ja jakaa niitä tiimien, ystävien tai perheenjäsenten kesken. Suomen Ekonomien *Aikani*-sovelluksella (<https://www.ekonomit.fi/aikani>) voi seurata työ- ja vapaa-ajan käyttöä. Osa sovelluksista tai niiden lisäominaisuuksista on maksullisia, mutta perusversioita voi yleensä kokeilla ilmaiseksi.

Sovellukset ovat hyviä renkejä, mutta huonoja isäntiä. Niillä voi yhtä lailla sitoa itsensä suorittamaan, kuin vapauttaa aikaa olennaiseen.



Harjoitus: Kokeile sovellusta

Lataa jokin mainituista sovelluksista ja kokeile, auttaako se sinua organisoimaan työtäsi mielekkäällä tavalla.

Lykkääminen ja aikaansaaminen

Luova työ vaatii väljyyttä ja ajan ottamista ajattelulle, jota kotvimiseksikin kutsutaan (Kangasvuo, Pulkkinen & Rauanjoki, 2018). Kotviminen mahdollistaa uusia ajatuksia ja auttaa hahmottamaan, miksi ja millä aikatauluilla asioita on mielekästä tehdä tai jättää tekemättä (mt.). Kaikki vitkuttelu ja viivyttely työssä ei siis ole haitallista, vaan elinehto uuden oppimiselle ja syvällisen ymmärryksen rakentamiselle.

Ongelma lykkäämisestä eli prokrastinaatiosta tulee silloin, jos työtehtävien välttely ja siirtäminen tulevaisuuteen aiheuttaa voimakkaita ahdistuksen ja saamattomuuden tunteita. Ulospäin tällainen haitallinen lykkääminen näyttää ajankäytön ongelmalta tai jopa laiskuudelta, mutta todellisuudessa kyse on yksilöä laajemmasta ja sangen mutkikkaasta kulttuurisesta ja psykologisesta ilmiöstä, jolle työn olosuhteet tekijänsä altistavat (Burka & Yuen 2008; Kangasvuo, Pulkkinen & Rauanjoki, 2018; Kiriakos & Svinhufvud 2015).

Apurahatyöskentelyn kaltainen vapaa asiantuntijatyö on otollista maaperää lykkäämiselle. Työssä tulisi selviytyä itsenäisesti ja usein vailla tukea ja ohjausta isoista, joskus hahmottomilta tuntuvista kokonaisuuksista. Ajasta voi olla vaikea saada otetta vailla selkeää työaikaa ja

työyhteisön rutiineja. Koska kukaan ei tiedä (tai aina edes välitä) työskentelenkö tänään vai en, niin voin oikeastaan aloittaa vasta huomenna... tai ensi viikolla... tai ensi kuussa...

Lykkääminen harvoin parantaa tilannetta. Mitä pidemmälle työtä lykkää, sitä suuremmat odotukset lykkääjä kokee työhön tai itseensä kohdistuvan. Sitä suurempi on myös pettymys, jos näitä odotuksia ei pysty lunastamaan. Lykkääminen siis kasaa paineita ja tekee työhön tarttumisesta entistä vaikeampaa. Samalla lykkääjän pelko epäonnistumisesta ja oman osaamisensa tai sen puutteiden paljastumisesta kasvaa.

Lykkäämisen petollista kierrettä voi torjua pyrkimällä realistiseen ymmärrykseen omasta ajankäytöstä (*ks. Tietoinen ajankäyttö*). On kyseenalaistettava uskomus siitä, että huomenna tai ensi kuussa aikaa on käytössä jotenkin mystisesti enemmän. On tiedostettava, kun huomio kiinnittyy toisarvoiseen puuhasteluun isojen ja tärkeiden tehtävien välttämiseksi. On luovuttava sitten kun -ajattelusta. Sitten kun työpöytä on järjestetty, sitten kun muut pikkuasiat on hoidettu, sitten kun olen aloittanut säännöllisen liikunnan, sitten kun saan paremman rahoituksen... Sillä kuten kaikki sitkuilijat tietävät, aina ilmestyy uusia sitkuja ja syitä lykkäämiseen.

Realistiseen ymmärrykseen omasta ajankäytöstä kuuluu oman työn suunnittelu erilaisilla aikajänteillä. Kokonaiskuvassa tärkeille mutta kiireettömille asioille tulee varata riittävästi keskeytymätöntä aikaa. Myös kokonaisvaltaista hyvinvointia ja luovuutta mahdollistavalle kotvimiselle pitää tehdä tilaa, ilman syyllisyyttä.



Harjoitus: Tavoitteiden asettaminen

Suunnittele työtäsi eri aikajänteillä ja kirjaa ylös mitä sinun tulee saada aikaiseksi huomenna / ensi viikon aikana / kuukauden sisällä / seuraavan vuoden aikana. Pohdi myös, mitä nämä erilaiset tavoitteet sinulta edellyttävät. Oletko ollut suunnitelmissasi realistinen? Onko niissä tilaa ajattelun kehittymiselle? Ja ennen kaikkea: kenen kanssa voit jakaa suunnitelmiasi ja tavoitteesi ja saada tukea niiden toteutumiseen?

Tutkijan aikaansaamisongelmat koskevat usein kirjoittamista. Päälle päin ei näy, että valtaosa tutkijoista kokee ainakin ajoittain eriasteisia kirjoittamiseen liittyviä käynnistys-, motivaatio- ja aikaansaamisongelmia.

Tyhjän paperin kammon voi taltuttaa vain yhdellä tavalla: kirjoittamalla. Tämän onnistumiseksi on tärkeää pilkkoa isommat kokonaisuudet, kuten väitöskirjan kirjoittaminen, pienemmiksi tehtäviksi ja osatavoitteiksi. Voi olla pelottava ajatus asettaa tavoitteeksi väitöskirja, mutta vähemmän pelottavaa tavoitella kirjallisuuskatsauksessa olennaisten artikkelien lukemista, johdannon alustavan version kirjoittamista tai metodologialuvun viilaamista valmiiksi.

Onnistuneet tavoitteet ovat riittävän pieniä, mahdollisimman konkreettisia ja realistisia. Ei ole realistista luvata, että ensi viikolla hoidat kaiken kuntoon. Aseta sen sijaan rajattuja ja

konkreettisia tavoitteita: maanantaina saat kaksi tärkeää artikkelia luetuksi ja niistä muistiinpanot tehdyksi, tiistaina kirjoitat kolme sivua konferenssipaperia, keskiviikkona muotoilet tiedotteen tutkimuksesi osallistujille.

Myönteinen tavoite (mitä haluan saavuttaa) johtaa yleensä parempaan lopputulokseen, kuin kielteinen tavoite (mistä haluan eroon). On mielekkäämpää luvata keskittyä kirjoittamiseen, kuin vanhoa vähentävänsä netissä roikkumista.

Tavoitteet kytkeytyvät tilivelvollisuuteen. Tilivelvollisuuden luominen tarkoittaa, että joku odottaa työn tekijältä jotakin. Työhön, jota tehdään yksin ja jonka edistymistä on vaikea yksiselitteisesti mitata, täytyy itse luoda tilivelvollisuutta. Seuraavan harjoituksen avulla voit hyödyntää ryhmäpainetta ja saada tunteen aikaansaamisesta ja edistymisestä.



Harjoitus: Tilivelvollisuuden luominen

Keskustele tutkijatovereidesi kanssa työstänne niin yksityiskohtaisesti, että voitte sopia jokaiselle selkeän konkreettisen tavoitteen. Tavoitteen ei tarvitse olla kaikille sama eikä yhtä suuri. Tärkeää on, että se pakottaa jokaisen työskentelemään keskittyneesti oman tavoitteensa saavuttamiseksi. Sopikaa sitten, että tiettyyn päivään mennessä jokainen kertoo ryhmälle, kuinka tavoite on saavutettu. Voit muodostaa ryhmän sosiaaliseen mediaan (esimerkiksi Whatsappiin) tai muodostaa sähköpostiringin. Pääasia on, että yhteydenpidon väline tavoittaa kaikki ryhmän jäsenet tasapuolisesti.

Carol Kiriakoksen ja Kimmo Svinhufvudin *Tohtoritakuu*-kirjassa (2015) esitellään kirjoittamista edistäviä tekniikoita, kuten *pomodoro*, jossa työ jaetaan 25 minuutin intensiivisiin työskentelyjaksoihin ja 5 minuutin taukoihin. Ajatus on, ettei kirjoittamista (tai mitä tahansa muuta työtä) liikaa mystifioida, vaan puretaan se konkreettiseksi tekemiseksi. Jostakin voi aina aloittaa ja tarttua asioihin, jotka eri suunnista vievät asiaa eteenpäin. Pian saattaa huomatta, että eihän työtä malttaisikaan lopettaa kesken.

Samaan aikaan kannattaa muistaa, että vaikka suuria työkokonaisuuksia on järkevää pilkkoa osatehtäviin, niin työhön käytettyä aikaa ei pidä päästää sirpaloitumaan liian pieniksi paloiksi. Tärkeille, keskittymistä vaativille tehtäville täytyy varattava riittävän pitkiä aikarupeamia. Tähän kuuluu myös palautuminen: intensiivisen työskentelyrupeaman jälkeen takki voi olla tyhjä. Tällöin parasta on tehdä jotain aivan muuta (*ks. Kokonaisvaltainen hyvinvointi*).

Arjessa on tärkeää miettiä myös palkitsevuutta ja iloa tuottavia asioita, jotta työ tarjoaa voimavaroja ja vahvistaa tekijäänsä. Työn arjessa palkitsevuus voi hämärtyä, jos mielessä häilyy vain suuri ja hiljalleen hahmottuva tavoite, kuten tutkimuksen valmistuminen. Kuitenkin yksikin uusi ajatus tai lause voi mainiosti riittää päivän työn tulokseksi, koska tutkijan työssä aikaansaamista ei voi aina määrällisesti mitata.




Harjoitus: Mikä minua palkitsee?

Pohdi ja listaa asioita, jotka juuri sinua palkitsevat tutkijan työssäsi. Jatka työskentelyä kirjaamalla, mitä olet työssäsi saavuttanut. Konkretisoi samalla tärkeimmän ammatillisen verkostosi pohtimalla, miten ja kenen kanssa juhlistat saavutuksiasi.

Rutiinien luominen

Erilaisten tavoitteiden toteutuminen eri aikajänteillä (ks. *Lykkääminen ja aikaansaaminen*) vaatii suunnitelmallista työskentelyä. Tässä auttavat säännöllinen työrytmi ja rutiinit, jotka tuovat ryhtiä arkeen.

Työyhteisön jäsenenä tulee lähes automaattiseksi osaksi monia jaettuja rutiineja. Laitoskokous on maanantaisin, lounaalle mennään puolen päivän aikaan ja kahvinkeitin porina houkuttaa ihmisiä ympärilleen iltapäivällä. Työyhteisön ulkopuolella työskentelevän tutkijan on luotava työrutiininsa itse. On päästävä käyntiin, saatava työ aloitettua, muistettava syödä ja pitää taukoja, joskus maltaa lopettaakin.



Harjoitus: Rutiinit

Kuvaa tyypillinen työpäiväsi vaihe vaiheelta. Millaisia rutiineja siitä tunnistat? Palvelevatko tunnistamasi rutiinit työsi tavoitteita ja päämääriä (ks. *Työn mielekkyyden lähteiden ja päämäärien kirkastaminen*)? Entä puuttuuko päivästäsi jotain? Jos, niin mitä?

Ihmiset ovat erilaisia sen suhteen, millainen rutiini (tai rutiinittomuus) palvelee työntekoa. Yksi kirjoittaa öisin, toinen työskentelee tiukasti virka-ajan mukaan. Yhdelle on helpointa tarttua heti aamusta päivän isoimpaan tehtävään ja hoidella muita hommia keskittymisen herpaannuttua. Toinen haluaa hoitaa juoksevat hommat alta pois, jotta pystyy niiden jälkeen rauhassa keskittymään olennaisimpaan. Tällöin vaarana toki on, että juoksevia hommia ilmestyy lisää sitä mukaa, kun niitä saa tehtyä (ks. *Tietoinen ajankäyttö*).

Keskeistä on tunnistaa ja tiedostaa, millainen työrytmi palvelee omaa työtä ja elämää. Tällaisten työrutiinien luomisessa kannattaa tehdä yhteistyötä muiden vastaavassa tilanteessa olevien kanssa. Lukupiireissä voidaan yhdessä tarttua teksteihin, joiden lukemiselle ei välttämättä muuten tulisi raivattua aikaa. Kollegoiden kanssa voi sopia kirjoittamistreffejä (Kiriakos & Svinhufvud 2015), joissa jaetaan pyrkimys saada tekstiä aikaan ja työskennellään joko omien tai yhteisten tekstien parissa. Kirjoittamistreffit voi toteuttaa myös virtuaalisesti, jolloin tavaan esimerkiksi Skypessä aina tiettyinä viikonpäivinä ja kellonaikana ja kirjoitetaan kukin tahoillaan tunti yhdessä.

Myös jotkut laitokset ja tutkijakoulut järjestävät yhteisiä kirjoittamistapaamisia. On olemassa myös kirjoittamisreittejä, joihin voi vetäytyä vailla muita ärsykeitä kirjoittamaan, mutta varsinaiseksi arjen rutiiniksi niitä ei voi kutsua.

Työtovereiden ja vertaisen kanssa kannattaa sopia yhteisiä takarajoja asioiden tekemiselle (ks. *Lykkääminen ja aikaansaaminen*). Keskinäisen tilivelvollisuuden luominen kannustaa säännölliseen työskentelyyn kohti kunkin omaa tai yhteistä tavoitetta. Samalla on mahdollista antaa ja saada palautetta. Kriittistä palautetta tutkijalle on usein yllin kyllin tarjolla, joten erityisesti myönteiseen palautteeseen ja vahvuuksien tunnistamiseen kannattaa kiinnittää huomiota.

Joskus yhteinen lounas tai kahvitauko ilman sen kummempaa agenda sa tutkijan liikkeelle ja tuo tervetullutta tuuletusta keskelle työpäivää. Hyvässä seurassa kävellen on erityisen mukavaa puida tutkimuksen tai muun elämän kiemuroita, kun raitis ilma ja liikkuva keho tukevat uusien ajatusten syntymistä. Pyydä rohkeasti vähän tuntemattomampiakin tutkijoita kahville ja hakeudu keskustelemaan yliopistojen ruokaloissa, kahvihuoneissa ja käytävillä. Saatat löytää uusia ystäviä ja oivaltaa uutta!



Harjoitus: Yhteisen rutiinin luominen

Ehdota kollegalle yhteistä rutiinia, esimerkiksi viikoittaista lounastapaamista tai säännöllistä kokoontumista isommalla porukalla yhteisen aiheen ääreen. Tarjoudu antamaan palautetta kollegan paperista tai esityksestä ja vaihtakaa rooleja, kun itse tarvitset apua. Ilmoittautukaa yhteiseen konferenssiin ja tsemptakaa toisianne abstraktien, papereiden ja esitysten valmistelussa. Pitäkää toisillenne harjoitusesityksiä. Jos teet väitöskirjaa tai muuta opinnäytettä, tehkää ohjaajien kanssa mielekäs suunnitelma säännöllisistä, riittävän tiheistä ohjaustapaamisista ja niiden toimintatavoista.

Tietoisien ajankäytön harjoittaminen, rutiinien luominen ja aikaansaaminen ovat taitoja, joissa kuka tahansa voi kehittyä. Ei siis ole syytä tuntea syyllisyyttä, jos asiat ovat hieman rempallaan, vaan kokeilla ja harjoitella omaa hyvinvointia ja mielekkyyden tunnetta vahvistavia toimintatapoja. Eikä haittaa, jos asiat eivät osu kerralla nappiin. Tarvitaan jatkuvaa pohdintaa, lukuisia toistoja ja epäonnistumisiakin, ennen kuin uusi rutiini solahtaa osaksi arkea.

Oman osaamisen sanoittaminen

Rahoituksen hakeminen, yhteistyöprojektit, tohtoriopinnot, kursseille hakeutuminen, rekrytoinnit ja oman uran suunnittelu ovat kaikki tilanteita, jossa apurahalla tutkivan on sanoitettava ja arvioitava omaa osaamistaan. Realistinen käsitys omasta osaamisesta ja sen kehittämisen tarpeista kohentaa myös työn mielekkyyttä ja työhyvinvointia.

Vaikka tutkijan työ on jatkuvaa uuden oppimista ja oivaltamista, ei osaamista ole aina helppoa eritellä ja sanoittaa. Käytännöt osaamisen kuvaamiseksi ovat usein tehtävä- ja alakohtaisia ja

siksi kirjavia. Tutkijoiden osaamiseen kohdistuu myös ennakko-oletuksia: teorit ovat hallussa, mutta kuinkas käytäntö?

Todellisuudessa juuri apurahatyöskentelyn kaltaisessa itsenäisessä asiantuntijatyössä vaaditaan hyvin monipuolista osaamista: oman tieteenalan tuntemusta, menetelmäosaamista, kirjoittamis- ja kielitaitoa, yhteistyötaitoja, tieto- ja viestintäteknologian hallintaa ja oman työn suunnittelua ja johtamista. Oma osaamista onkin hyödyllistä lähestyä laajemmin kuin oman tutkimusalan ja menetelmien tuntemuksena. Tästä on hyötyä myös tilanteessa, jossa harkittavaksi tulee tutkijan työlle vaihtoehtoisia urapolkuja.



Harjoitus: Oman osaamisen kartoittaminen

Kirjaa ylös työtehtäviäsi ja työsi osa-alueita. Pohdi itse tai yhdessä muiden kanssa millaista osaamista niissä tarvitaan. Miten arvioisit omaa osaamisesi tasoa suhteessa työtehtäviisi? Missä haluaisit kehittyä?

Voit kartoittaa osaamistasi myös seuraavien kysymysten avulla:

- Millaista sisällöllistä osaamista tarvitsen työni tekemiseksi hyvin?
- Miten hankin työssäni tarvittavaa tietoa?
- Kuinka ratkaisen esiin tulevia ongelmia?
- Miten suhtaudun työssä ilmeneviin eettisiin pulmatilanteisiin?
- Millaisia muutoksia työssäni tai työympäristössäni on ollut ja mitä olen niiden myötä oppinut?
- Kykenenkö suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtäni? Tiedostanko mitä teen, miten ja miksi? Tiedostanko, mitä minun tulisi seuraavaksi oppia?
- Minkälaista ohjausta ja neuvoja kaipaan työni tekemiseen?
- Kuinka toimin ja viestinnän muiden kanssa?
- Osaanko luoda mielekkäitä yhteisöjä tai verkostoja työni tueksi?
- Kuinka hyödynnän työkaluja ja teknologiaa?

Oman osaamisen näkyväksi tekeminen on tehokas keino *huijarisyndrooman* torjumiseen. Huijarisyndroomasta kärsivä ihminen pelkää saavutustensa syntyneen hyvän onnen tuloksena tai sattumalta. Hän on jotenkin onnistunut huijaamaan muut uskomaan kykyihinsä ja pelkää jäävänsä osaamattomuudestaan kiinni ennemmin tai myöhemmin.

Huijarisyndrooma syö ammatillista itsetuntoa ja saa pätevänkin tutkijan epäilemään, ettei oikeasti ole vaikkapa saamansa apurahan arvoinen. Huijarisyndroomasta kärsivä saattaa lykätä vaikeilta tuntuvia työtehtäviä (*ks. Lykkääminen ja aikaansaaminen*), sillä pelkää niiden kautta paljastuvansa. Oman osaamisen ja sen kehittämistarpeiden tiedostaminen ja tunnistaminen suhteessa omaan työhön ja ammattikäytäntöön voi estää tällaista työarkeen kielteisesti vaikuttavaa ajatusvääristymää.

Tunteet voimavaraksi

Tunteet syntyvät aivojen syvyyksissä ja määrittävät, miltä elämä ja työ maistuvat. Tunteet ohjaavat, mihin huomio ja ajattelu suuntautuvat ja miten erilaisissa tilanteissa toimitaan. Myös uravalinnat ja elämänpolut kumpuavat tunteista ja arvoista, sillä tunteet vaikuttavat siihen, mihin ihminen elämässä tarjolle tulevista sattumanvaraisistakin mahdollisuuksista tarttuu. Tunteet ohjaavat valintoja, antavat asioille merkityksiä ja saavat tavoittelemaan elämässä arvokkaaksi koettavia asioita. Näin tunteet myös muovaavat arvoja, mieltymyksiä ja ihmissuhteita.

Tunteet toimivat tärkeänä tiedon lähteenä ja kertovat kokijansa suhteesta maailmaan. Tällöin on herkistytävä kuuntelemaan, mitä tunteet kertovat ja minkälaisia tarpeita niiden takana on. Ehkä nautit keskusteluista kollegoiden kanssa, sillä ne vastaavat yhteisöllisyyden tarpeeseesi. Iloitset hyvästä palautteesta artikkeliisi, sillä toivot onnistuvasi kirjoittajana. Saatat ärtyä keskeytyksistä, koska tarvitset tilaa keskittymiseen. Tunnet olosi epävarmaksi apurahapäätöstä odotellessasi, sillä koet tarvetta jatkuvuuteen ja turvallisuuteen.

Harjoitus: Tunteet ja osaaminen

Pohdi seuraavia tunteisiin ja osaamiseen liittyviä kysymyksiä:

Missä tilanteissa sinusta tuntuu, että osaat työsi? Mikä tämän tunteen synnyttää? Oletko saanut positiivista palautetta, onko työsi edennyt suunnitellusti, ovatko työhösi tarjolla olevat välineet toimineet sujuvasti? Näyttääkö tulevaisuutesi kirkkaalta ja turvatulta seikkailulta?

Missä tilanteissa koet riittämättömyyttä? Mistä tuo tunne kumpuaa? Onko työnkuvasi epäselvä, onko aikataulusi mahdoton, oletko saanut kohtuutonta tai epäreilua palautetta? Näyttääkö tulevaisuutesi epävarmalta?

Näiden kysymysten avulla opit erottamaan, milloin tunteet uhkaavat käsitystäsi itsestäsi tutkijana ja ammattilaisena. Saatat tunnistaa toimintaympäristöstäsi tunteita synnyttäviä käytäntöjä ja rakenteita ja huomata, ettei esimerkiksi tutkimustyön hidastuminen johdu vain sinusta.

Joskus vuorovaikutus työtovereiden kanssa voi tuntua työläältä ja ilottomalta, jopa etäännyttävältä. Tunne voi kummuta menneisyydestä tai olla työtilanteen synnyttämä, eli seurausta esimerkiksi kiireestä tai työn liiallisista vaatimuksista. Voit kuitenkin vaikuttaa tunteen saamaan valtaan sinussa ja sitä kautta sen seurauksiin ihmissuhteissa ja yhteistyössä.

Seuraavien harjoitusten avulla voit pyrkiä hallitsemaan kahta tutkijan arkeen ikävällä tavalla vaikuttavaa tunnetta: pelkoa ja suuttumusta. Pelkoa voivat synnyttää esiintyminen, hankalat vuorovaikutustilanteet, palautteen saaminen tai liian vaikeiksi koetut työtehtävät. Suuttumusta herättää esimerkiksi kokemus epäoikeudenmukaisuudesta. Ne ovat luonnollisia ja

tarpeellisia reaktioita, mutta vallatessaan liikaa tilaa pelko lamauttaa ja suuttumus kapeuttaa ajattelua. Näin ne estävät tehokkaasti toisten ihmisten kohtaamista, kykyä kuunnella ja synnyttää uutta ymmärrystä. Siksi tunteita on hyvä pystyä analysoimaan ja ottamaan haltuun. Voit hyödyntää harjoituksia myös muiden tunteiden hallinnassa.



Harjoitus: Tunteiden hallinta – pelko

1. Mieti ensin, millaisissa työtilanteissa sinua pelottaa. Kirjaa tilanne ja oma reaktiosi siihen tarkasti.
2. Perustele, miksi juuri tuo tilanne herättää sinussa pelkoa.
3. Pohdi seuraavaksi, mikä on pahinta, mitä kyseisessä tilanteessa voisi tapahtua. Onko se oikeasti kamalaa? Voiko siitä toipua?
4. Seuraavaksi tutki tilannetta siitä näkökulmasta, voisiko siinä piillä myös innostavia mahdollisuuksia. Kirjaa kaikki mahdollisuudet. Entä voisiko joku toinen innostua juuri tästä tilanteesta? Jos, niin miksi? Jos esimerkiksi pelkää työmatkoilla lentämistä, niin voit kuvitella, kuinka lentäjä nauttii työstään. Jos pelkää esiintymistä, voit pyrkiä eläytymään esiintymisestä nauttivan fiilikseen.
5. Lopuksi keskity tilanteen seurauksiin, eli siihen mitä hyvää siitä voi seurata. Kun seuraavan kerran olet vastaavassa tilanteessa, jossa pelko hiipii mieleen ja alkaa lamauttaa tekemistä, kiinnitä huomiosi näihin hyviin seurauksiin ja innostaviin mahdollisuuksiin. Hiljalleen ehkä huomaat, että pelkosi lieventyy ja pystyt toimimaan tavoitteellisesti.

Pelkoa herättävä tilanne:	
Pelkään, koska...	
Pahinta, mitä voisi tapahtua, on...	
Tilanteessa innostavasti jännittävää on...	
Tilanteesta seuraavia hyviä asioita ovat...	



Harjoitus: Tunteiden hallinta – ärsytyminen

Mieti ensin, mikä sinua eniten ärsyttää kanssaihmisissäsi, ehkä juuri muissa tutkijoissa tai työtovereissa. Kirjaa piirre mahdollisimman neutraalisti alla olevaan taulukkoon. Perustelee sitten, miksi juuri tuo piirre ärsyttää sinua. Pohdi seuraavaksi, mitä hyvää tuossa ärsyttävässä piirteessä on. Käytä mielikuvitustasi ja keksi ainakin kolme hyvää asiaa. Kun seuraavan kerran ärsyynyt tästä piirteestä, ajattele näitä hyviä asioita. Laantuuko ärtymyksesi? Jos näin käy, iloitse tapahtuneesta ja nauti tavoitteellisen toiminnan laajenemisesta.

Ärsyttävä piirre:	
Piirre ärsyttää minua, koska...	
Piirteessä on nämä kolme hyvää asiaa...	

Osa tunteista on hyvin kuluttavia ja niistä täytyy välillä palautua. Palautumisessa auttaa tunteiden tunnistamisen ja käsittelyn ohella uni, sillä keskeytymätön uni laimentaa tehokkaasti voimakkaita tunteita, kuten häpeän tai pelon tunnetta. Toisinaan tunteen aiheuttajan kohtaaminen auttaa. Esimerkiksi pelon voi kohdata mielikuvaharjoittelulla ja opetella sen avulla purkamaan pelkoreaktiota.

Joskus auttaa tunteen ”huijaaminen” viereisellä tunteella. Tällöin esimerkiksi pelkoreaktiota voi hallita kertomalla itselleen, että kyseinen pelkoa herättävä asia voikin olla innostava. Kehottaessasi itseäsi innostumaan saatat huomata, että pelko laantuu (*ks. Harjoitus: Tunteiden hallinta – pelko*). Myös yhteinen nauru on yksi keino lieventää pelkoa: kun nauraa yhdessä, ei voi pelätä yksin.

Nämä keinot tepsivät yksittäisiin pelkoa herättäviin tilanteisiin, mutta eivät auta silloin, jos työyhteisön tai muuhun sosiaaliseen ympäristöön on levinnyt vahva pelon ilmapiiri. Yhteisön vallanneen pelon ilmapiirin purkamiseen tarvitaan tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta edistäviä tekoja, jotta ihmiset voivat ennakoida omaa työpäiväänsä ja elämänsä kulkuaan ja kokea olonsa turvalliseksi yhteisöissään.

Tunteet työssä liittyvät läheisesti juuri erilaisiin rooleihimme yhteisössä. Meillä kaikilla on eri tilanteissa erilaisia rooleja. Tutkimustyössä, työyhteisössä, perheessä ja vapaa-ajalla rakentuvat roolit muodostuvat omista ja muiden ihmisten odotuksista sekä kunkin tilanteen vaatimuksista.

Rooleihin voi liittyä myös ristiriitoja. Näin voi tapahtua tilanteissa, joissa roolin haltijan ja muiden ihmisten odotukset ovat ristiriitaisia, henkilön eri roolit joutuvat jossakin tilanteessa keskenään ristiriitaan, tai roolin vaatimukset ja roolin haltijan persoonallisuus ovat ristiriidassa keskenään.



Harjoitus: Roolikartta

Erlaisia tunteita voi tutkia ja niiden hallintaa harjoitella *roolikartan* avulla, jossa eritellään eri rooleihin kohdistuvia odotuksia ja niihin mahdollisesti liittyviä ristiriitoja:

Erittele, mitä sinulta tutkijan roolissasi odotetaan ja kuka (esim. työyhteisö, tiedeyhteisö, rahoittaja, kollegat) mitäkin asiaa odottaa.	Vastaako kyseinen odotus omia tavoitteitasi?	Onko kyseinen odotus ristiriidassa persoonallisuutesi kanssa?

Erittele muut roolisi (esim. perheessä, ystäväpiirissä, harrastuksissa).	Miten kyseinen rooli suhteutuu tutkijan rooliisi?

Mitkä ovat haastavimmat roolikonfliktini eli rooleihini liittyvät ristiriidat?

1. _____
2. _____
3. _____

Roolikonfliktien sekä ärsytyksen ja suuttumuksen kaltaisten kielteisten tunteiden rinnalla on hyvä keskittyä myös myönteisiin, hyvinvointia edistäviin tunteisiin. Keskittyminen myötätunnon ja innostuksen kaltaisiin ajattelua laajentaviin tunteisiin ja niiden tietoinen harjoittaminen vahvistaa arjen mielekkyyttä ja mahdollistaa mielekkäitä kohtaamisia, tuen antamista ja saamista.

Myötätuntoinen ilmapiiri helpottaa jännittäviä ja stressaavia tilanteita, vähentää epäonnistumisen pelkoa ja tukee ammatillista kasvua. Myös itsemyötätunnon on osoitettu vähentävän stressiä, ahdistumista ja epäonnistumisen pelkoa sekä vahvistavan oppimista, hyvinvointia ja elämän laatua (Neff & Germer 2017).

Itsemyötätunto, eli lempeä ja hyväksyvä suhtautuminen itseä ja omia virheitä kohtaan, onkin työarjessa tärkeää. Kukaan ei ole täydellinen tai onnistu aina, vaan jokainen kokee joskus vaikeita tunteita ja epäonnistumisia. On herättävää pysähtyä kysymään, kuinka puhuttelisit työtoveria tai vaikkapa omaa lastasi tällaisella epäonnistumisen tai vastoinkäymisen hetkellä. Tuskin haukkuen tai tuomiten – miksi siis kohtelisit itseäsikään niin?

Itsemyötätunnon taitoja tukevia harjoituksia löytyy esimerkiksi täältä:

<https://self-compassion.org/category/exercises/#exercises>

Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Merkitykselliset päämäärät, niitä palveleva ajankäyttö ja rutiinit, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä onnistumisen ja aikaansaamisen kokemukset edistävät hyvinvointia ja mielekkyyden kokemuksia työssä. Yhtä tärkeää on pitää huolta elämän perusasioista. Työhyvinvoinnin lähtökohtana on aina se, mitä ihminen tarvitsee voidakseen kokonaisvaltaisesti hyvin.

Oppimista, analyyttistä ajattelua, ongelmanratkaisua ja selkää ilmaisua vaativa tutkimustyö vaatii aivoilta paljon. Aivoja kuormittavat myös jatkuva tietotulva, keskeytykset ja kiire. *Riittävä uni* auttaa aivoja jaksamaan työssä ja mahdollistaa uuden oppimisen ja omaksumisen. Univaje taas heikentää monia tutkijan työssä keskeisiä kykyjä: keskittymiskykyä, oppimista ja luovuutta. Unen tarve on yksilöllinen, mutta aikuisille suositellaan yleensä 7–9 tunnin yöunia.

Palautumista tapahtuu unen lisäksi myös sosiaalisessa toiminnassa, harrastuksissa ja muussa virkistävässä tekemisessä. Kun välillä on ihan muuta ajateltavaa, niin jaksaa taas uudella tavalla keskittyä tutkimustyön haasteisiin. Jokaisessa työpäivässä tulisi olla pieniä, palautumista mahdollistavia sekä mieltä ja kehoa virkistäviä taukoja. Viikkotasolla on hyvä järjestää yksi tai useampi kokonainen päivä, jolloin työtä ei tarvitse ajatella lainkaan. Kokonaisen työvuoden aikana tarvitaan myös pidempiä lomia. Yhdelle sopii kuukauden keskeytyksetön kesäloma, toinen lomailee viikon siellä ja toisen täällä.

Luovuuden ja uusien oivallusten synnyttämiseksi palautuminen on äärimmäisen tärkeää. Myös oman toiminnan ja ammatillisen identiteetin reflektointi ja kriittinen tarkastelu vaatii etäisyyttä päivittäiseen puurtamiseen.

Säännölliset ateriat ja välipalat auttavat ylläpitämään vireystilaa läpi työpäivän. Ruuan laadulla on merkitystä vireystilan säätelyyn, mielihyvän kokemisen ja terveysvaikutusten kannalta.

Kehonhuolto on tärkeää työssä, joka pitää sisällään paljon istumista tietokoneen äärellä staattisissa asennoissa. Venyttelytauat, happihyppelyt raikkaassa ilmassa ja kehonhuolto liikunnalla edistävät työkuntoa ja -hyvinvointia. Paljon lukemista ja näyttöpäätetyöskentelyä harjoittava henkilö hyötyy myös hyvistä työvälineistä ja tarvittaessa laadukkaista silmälaseista. Valitettavasti apurahalla työtään tekevä tutkija on yksin vastuussa työergonomiastaan ja terveydenhuollostaan, kun työsuhteessa oleva tutkija saa (tai ainakin pitäisi saada) nämä palvelut työnantajaltaan.

Työ- ja vapaa-ajan tasapainoa voi olla samanaikaisesti helppo ja vaikea saavuttaa apurahalla tehtävässä työssä. Apurahalla työskentely on vapaata ja itsenäistä työtä ja siksi joustavasti soviteltavissa muun elämän menojen ja esimerkiksi perhearjen tuoksinaan. Omia työtunteja ei tarvitse raportoida hankaliin järjestelmiin eikä kukaan syynää menemisiä ja tulemisia. Moni apurahaa saava työskentelee kotona, jolloin työ on mahdollista joustavasti mukauttaa omaan ja perheen arkirytmiiin, työmatkoihin käytettävää aikaa ja rahaa säästyy ja työrauha on usein kunnossa. Samaan aikaan yksin työskennellessä voi kokea yksinäisyyttä ja kaivata osallistumista ja vuorovaikutusta.

Työn vapaus ja rajattomuus luo myös haasteita sekä aikaansaamiselle (*ks. Lykkääminen ja aikaansaaminen*) että rajanvedolle työn ja vapaa-ajan välille. Tutkimustyö läikkyä vapaa-ajalle, kuten missä tahansa tietotyössä helposti käy älypuhelin ja tietotekniikan mahdollistamana. Tämä ei välttämättä ole huono asia, eihän työ useinkaan ole muusta elämästä irrallinen saareke, vaan olennainen osa ihmisen identiteettiä. Ilman työaikoja tai niihin liittyviä työyhteisön käytäntöjä apurahalla tutkivan voi kuitenkin olla vaikeaa arvioida, milloin on tehnyt riittävästi. Hän päättää itse kuinka pitkiä tai lyhyitä päiviä tekee, kuinka paljon pitää lomaa ja milloin on esimerkiksi sairauden jälkeen työkuuntoinen.

Siksi on hyödyllistä myös pohtia, millaisia vaatimuksia omaan jaksamiseen kohdistaa ja kohdistuu. Harvalla on tasaisesti samanlainen työvire päivästä toiseen. Joinakin päivinä kokonaisuutta palvelee paremmin lepo kuin itsestä kaiken irti ottaminen. On tärkeää kuunnella omaa työvirettä ja jaksamista ja mukauttaa työntekoaan sen mukaan.

Joskus vaativalta tuntuvan tilanteen takana on elämän kokonaisvaltainen paineistuminen. Pitäisi olla työhön intohimoisesti suhtautuva sosiaalinen ilopilleri, läsnäoleva vanhempi ja antaumuksellinen triathlonisti – kaikkea yhtä aikaa ja tyylikkäästi sosiaalisessa mediassa näkyen. Omaan identiteettiin ja ajankäyttöön kohdistuvia paineita voi olla hankala ratkaista kokematta riittämättömyyttä. On kuitenkin hyväksyttävä, ettei yksi ihminen voi tehdä kaikkea yhtä

aikaa, eikä kaikkia ongelmia voi tai tarvitse ratkaista. Tarvitaan epätäydellisyys sietokykyä ja oman tilanteen reunaehtojen ymmärtämistä.

Jos oma (työ)arki kaikesta huolimatta väsyttää kohtuuttomasti eikä mikään työhön liittyvä tuota mielihyvää, voi kyse olla *työuupumuksesta*. Työuupumuksen oireet ovat yksilöllisiä, mutta krooniset päänsäryt, ruokahaluttomuus tai toisaalta liiallinen herkuttelu, lihaskivut ja vatsaongelmat ovat selkeitä merkkejä siitä, että keho kaipaa lepoa ja palautumista. Työuupumuksen oireisiin kuuluvat myös työhön liittyvien huolien korostuminen, aloitekyvyn heikentyminen, tiedonkäsittelyn ja päätöksenteon ongelmat ja unettomuus. Työ on vallannut liian suuren osan elämästäsi, jos murehdit öisin työasioita eikä ystäville tai perheelle enää riitä aikaa.

Uupumuksen ajatellaan tyypillisesti johtuvan liian suuren työmäärän aiheuttamasta kuormituksesta tai liiasta tunnollisuudesta. Tällainen kuormitus voi syntyä vähitellen pitkän ajan kuluessa tai se voi olla lyhyempikestoista ruuhkaa. Ongelma on kuitenkin sama ja heikentää työkykyä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia.

On myös tärkeää tiedostaa, että pitkäkestoinen epävarmuus ja liian vähäinen työmäärä ja siitä seuraava tarpeettomuuden tunne voivat kuormittaa ihmistä. Jokainen tilanne on yksilöllinen, kuten myös uupumuksen hoitokeinot. Yhtä auttaa parhaiten työtahdin hidastaminen, toinen tarvitsee täydellistä lepoa.

Työssä uupuvan apurahatutkijan tilanne on haasteellinen, sillä hänellä ei ole työterveyshuoltoa, jonka puoleen kääntyä tilanteen tai hoidon tarpeen arvioimiseksi. Terveyskeskuksissa lääkärille pääsyä joutuu usein jonottamaan pitkään. Apurahalla työskentelevällä on harvoin myöskään esihenkilöä, jonka tuella työtä voitaisiin organisoida kestävämmällä tavalla.

Apurahalla työskentelevien työssä jaksamisen kuormittavat tekijät kuten rahoituksen pätkittäisyys ja epävarmuus, tuen ja ohjauksen puute ja puutteellinen sosiaaliturva ja terveydenhuolto ovat tiedepoliittisia ja yhteiskunnallisia haasteita. Yksittäinen apurahalla työskentelevä tutkija on niiden edessä melko voimaton. Siksi käänämme seuraavaksi katseen siihen, millaisin yhteisin, yhteisöllisin ja tiedepoliittisin käytännöin apurahaa saavien tutkijoiden työhyvinvointia voidaan kohentaa.

VERTAISTUKI

Miten muutamme käytäntöjä?

Olemme edellä keskittyneet yksilöön ja yksilön vaikutusmahdollisuuksiin oman työhyvinvointinsa edistämiseksi. Harva ihminen kuitenkaan yksin kykenee muuttamaan instituutioiden toimintamalleja tai toimintakulttuuria, joista monet apurahalla tutkivien työarjen haasteet kumpuavat. Siksi johdattelemme tässä luvussa yhteisöllisempään, vertaisuutta korostavaan ja käytäntöjä kehittävään näkökulmaan työhyvinvoinnin ja työn mielekkyyden edistämiseksi.

Vertaisuus voimavarana työssä

Vertaistuella tarkoitetaan tukea henkilöltä, jolla on kokemuksia samankaltaisesta tilanteesta tai ongelmasta. Vertaistuki perustuu yhteisten tai samankaltaisten kokemusten jakamiseen. Vertaistuen avulla on mahdollista tunnistaa ja vahvistaa omia voimavarojaan sekä löytää keinoja toimia ongelmallisissa tilanteissa.

Vertaistoiminnan keskeisiä arvoja ovat tasa-arvoisuus ja toisen kunnioitus. Se perustuu kokemusten, tiedonkeruun ja reflektoinnin avulla luotuun asiantuntijuuteen. Yksilöllä on voimavaroja, jotka voidaan saada käyttöön yhteistyön kautta. (Laimio & Karnell 2011, 12) Vertaistoiminnassa voidaan yhdessä etsiä mahdollisuuksia tehdä asioita uudella tavalla, vahvistaa työn mielekkyyttä ja siten edistää työhyvinvointia (Henttonen ja LaPointe 2015).

Vertaisuus ja vertaistuki ovat tärkeä voimavarojen lähde myös apurahatyöskentelyssä. Toinen apurahatutkija ymmärtää, millaisia haasteita ja ilon aiheita apurahalla työskentelyyn tai tutkimustyön tekemiseen liittyy. Vertaisten kanssa voi jakaa omia kokemuksia ja työn kannalta tärkeää tietoa esimerkiksi rahoitusmahdollisuuksista. Heidän kanssaan voi myös kokeilla uusia työtapoja ja rakentaa yhteisiä työn mielekkyyttä tukevia käytäntöjä, kuten yhteistä tili-velvollisuutta, takarajoja ja kirjoittamistreffejä (*ks. Rutiinien luominen*). Vertaisille ei myöskään tarvitse vakuutella, että apurahatyöskentely on ihan oikeaa työtä ja kunniallinen ja vakavasti otettava tapa tehdä tutkimusta.



Harjoitus: Hyötyisinkö vertaistuesta?

Oletko pohtinut, hyötyisitkö vertaistuesta tai vertaisryhmästä? Kysy itseltäsi seuraavat kolme kysymystä:

- Risteileekö ajatuksissani toistuvia kysymyksiä, joihin en löydä vastausta?
- Onko minun vaikea päästä eteenpäin?
- Tunnenko jääväni yksin työssäni?

Todennäköisesti hyödyt vertaistoiminnasta, jos vastaus yhteen tai useampaan kysymykseen on myönteinen. Tietävätkö ympärilläsi toimivat tästä tarpeesta? Löytyisikö omasta tutkimusyhteisöstäsi samoja kysymyksiä pohtivia henkilöitä? Voisitko itse perustaa vertaisryhmän?

Vertaisryhmän perustaminen ja toiminta

Vertaisryhmässä osallistujat tukevat toisiaan ja auttavat samalla itseään. Ryhmän voi perustaa ja se voi toimia monella tavalla: verkossa, lounastreffeinä, kävelykokouksina, vuorotellen vedettävänä keskustelukerhona tai kuukausittaisina klubeina. Ryhmässä osallistujat ovat tasaveroisia ja jokainen saa kokea tulevansa kuulluksi ja ymmärretyksi. Säännöllisyys ja yhdessä sovitut pelisäännöt tukevat ryhmän toimintaa ja sen osallistujia.

Ryhmän perustamiseen tarvitaan ryhmän toimintaan sitoutunut vetäjä tai vetäjät ja innostuneet kanssatutkijat. Vertaisia on mahdollista löytää jakamaan kokemuksiaan monista paikoista. Yliopistojen tohtoriohjelmat ja tutkijakoulut tarjoavat tutkimustyön tekemiseen ja esimerkiksi akateemiseen kirjoittamiseen liittyviä kursseja, joilla tapaa muita samassa tilanteessa olevia. Joissakin yliopistoissa järjestetään akateemiseen työhön ja tutkijan ammatilliseen identiteettiin liittyviä kursseja, joihin on sisäänrakennettu vertaisuuden idea (esim. Räsänen 2016; Räsänen & Korpiaho 2011).

Mela järjestää vuosittain apurahalla tutkiville työhyvinvointipäivän, jossa on mahdollista kohdata muita apurahalla tutkivia ympäri Suomea, ja kokeilee parhaillaan verkossa toimivaa vertaisryhmätyöskentelyä². Valistuneet säätiöt ja tutkimusrahoittajat tarjoavat mahdollisuuksia vertaismentorointiin³. Vertaisia voi kohdata myös oman alan tapahtumissa ja tieteellisten seurojen ja yhdistysten toiminnassa. Osa niistä järjestää myös erityisesti tohtoriopiskelijoille suunnattuja tapahtumia ja tapaamisia.

2 Melan *Virtaa verkosta* – vertaisryhmä on verkkovälitteinen ohjaus oman työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemiseen. Osallistujat saavat asiantuntijoilta ohjausta motivaatioon, elintapoihin, stressinhallintaan, palautumiseen ja muutoksiin.

3 <https://koneensaatio.fi/vertaismentoriryhmat-kaynnistyvat/>
<https://koneensaatio.fi/ideoita-vertaismentorointiin/>

Oman laitoksen tai tiedekunnan piiristä vertaistoimintaa voi löytää tai käynnistää kyselemällä aktiivisesti kahvipöydissä ja kertomalla, että kaipaa säännöllisesti kokoontuvaa ryhmää. Myös yliopistojen alumnitoiminta ja -tapahtumat mahdollistavat mielekkäitä kohtaamisia.

Tärkeää on tunnistaa vertaistuen tarve ja koota porukka tämän tarpeen ympärille. Eri asioista motivoituneita ihmisiä voi houkutella mukaan hieman eri tavoilla. Sosiaalisesti motivoitunut lähtee ehkä tutustumaan uusiin ihmisiin, päämäärää arvostavalle voidaan korostaa ryhmän tavoitteita ja meritoitumista arvostavalle taas todentaa ryhmässä syntyvää oppimista ja yhteistyömahdollisuuksia.⁴



Harjoitus: Miksi sitoutua vertaisryhmän vetämiseen?

Vetovastuun ottaminen vertaisryhmästä voi askarruttaa. Onko minusta siihen? Kuinka paljon aikaa se vie? Kokevatko osallistujat ryhmän hyödylliseksi? Näihin kysymyksiin vastaamisessa auttaa, kun pohtii seuraavia asioita:

Millaiseksi tutkijaksi haluan tulla? Millaisin teoin voin tätä päämäärää edistää? Mitä yhteistyö minulle merkitsee? Miten voin kehittyä yhteistyön tekijänä? Entä mitä haluaisin muiden tutkijoiden ymmärtävän?

Vertaisryhmän vetäminen takaa sinulle ammatillista kokemusta ja palautetta, joiden avulla voit kehittyä. Se tarjoaa mahdollisuuden myös työelämän jäsentämiseen, tuen saamiseen ja vaikuttamiseen.

TJS Opintokeskuksen ja Melan vuonna 2016 toteuttamassa apurahalla tutkivien työhyvinvointihankkeessa luotiin malli, jonka avulla vertaisryhmä voi toisiaan sparraten kehittää jäsentensä työhyvinvointia. Hankkeessa koottiin Ouluun, Tampereelle ja Turkuun kuhunkin yksi sekä Helsinkiin kaksi tutkijaryhmää, jotka paneutuivat työhyvinvointia kohentaviin ja naker-taviin asioihin neljän ryhmätapaamisen ajan.

Hankkeessa ryhmien vetäjinä toimivat TJS Opintokeskuksen asiantuntijat. Ryhmän vetäjänä voi kuitenkin toimia kuka tahansa vertaistoiminnasta kiinnostunut henkilö. Lisäksi tarvitaan sopiva toimintaympäristö, eli tarkoituksenmukainen tila tai verkkotyökalut. Mahdollisuuksien mukaan tilaan voi järjestää myös kahvi- ja teetarjoilun.

Hankkeen ryhmät kokoontuivat neljä kertaa, mutta yhden lukukauden ajan toimivassa ryhmässä kolmekin kokoontumista voi olla riittävä määrä. Ryhmän kokoontuminen kannattaa järjestää keskellä päivää, jolloin toiminta selkeimmin yhdistyy juuri työn tekemiseen.

4 Lisää tietoa ja tukea vertaisryhmän vetämiseen: http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf

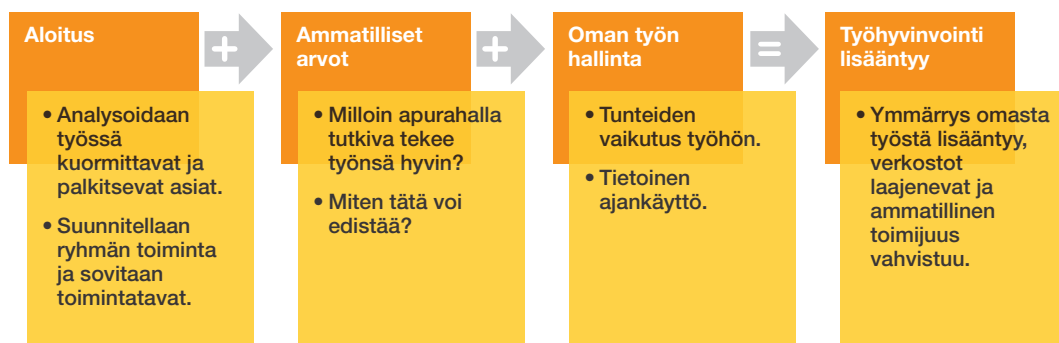
Vertaisryhmien kokoonpano vaikuttaa siihen, mitä ryhmissä käsitellään. Ryhmän tarpeet huomioidaan analysoimalla ryhmän käynnistyessä osallistujien kokemuksia apurahalla työskentelyn kuormittavista ja palkitsevista puolista. Tutkimalla apurahalla tutkivien työhön liittyviä arvoja voidaan kirkastaa ammattieettisiä hyveitä ja sitä kautta vahvistaa ammatillista toimijuutta. Hallinnan tunteen lisäämiseksi omaan työhön on tärkeää käsitellä myös tunteita, niitä tuottavia rakenteita sekä oman osaamisen vahvistamista. Hankkeen vertaisryhmissä käsiteltiin myös apurahahakemusten tekoa.

Vertaisryhmän ensimmäisen tapaaminen kannattaa suunnitella hyvin, jotta toiminta lähtee mielekkäällä tavalla käyntiin. Hankkeessa toteutettujen vertaisryhmien ensimmäisessä tapaamisessa tunnistettiin ja nimettiin apurahalla työtään tekevä haasteita ja etsittiin niihin yhdessä ratkaisuja. Työskentelyä jatkettiin sanoittamalla yhdessä apurahatyöskentelyssä iloa tuottavia asioita ja pyrittiin tätä kautta vahvistamaan työmotivaatiota. Yhdessä voidaan sanoittaa myös onnistumisia, jolloin tutkija tunnistaa muiden tuella, koska saa työssään asioita aikaiseksi.

Ensimmäisestä tapaamisesta lähtien keskustelujen oivalluksia on hyvä kirjata ylös. Myös mahdollisimman konkreettinen yhteinen suunnitelma toiminnan jatkosta tukee ryhmän tavoitteellista työskentelyä.

Hankkeessa seuraavien lähitapaamisten ohjelmat rakennettiin analysoimalla apurahalla tutkivien työtä kuormittavia asioita. Ryhmien vetäjät pitivät huolta, että eteneminen oli samansuuntaista, mutta jokainen vertaisryhmä käsiteli tarpeidensa pohjalta myös hiukan eri asioita. Esimerkiksi postdoc -tutkijoiden ryhmä ei halunnut käsitellä apurahahakemusten tekemistä, kun taas muissa ryhmissä käsiteltiin hakemuksia yhdessä ja jaettiin kokemuksia hakuprosessien byrokratiasta, niukkuudesta ja sattumanvaraisuudesta.

Tiivistettynä hankkeen neljän vertaistapaamisen prosessi näytti seuraavalta:



Apurahalla työskentelevän asema tuottaa tunteita, jotka jäävät helposti yksilön kannettavaksi. Vertaistuen ja yhteisen vaikuttamisen kautta näitä tilanteen synnyttämiä tunteita on helpompi tunnistaa ja löytää haastaviin tilanteisiin uusia ratkaisuja. Samalla oman toiminnan ohjaamisesta tulee vertaisryhmän tuella helpompaa:

”Muiden näkeminen vastaavissa tilanteissa voimaannuttaa ja yhteiset keskustelut ovat terapeuttisia. Epävarmuutta voi oppia sietämään. Muita tutkijoita tapaa paineettomassa tilassa, jolloin on vapaus puhua nimenomaan työhyvinvoinnista, eikä omasta substanssista ja etenemisestä. Apurahatutkijana oleminen on vain yksi osa identiteettiäni. Tässä on auenut, että työni ei ole kaaos tai hahmoton möykky. Kun ymmärtää työtä, voi laittaa sen tauolle ja hengähtää.”

(Vertaisryhmän osallistuja)

Ryhmässä toteutuva tunteiden sanottaminen yhdessä, keskinäinen myötätunto, kokemusten jakaminen ja yhteiset ilonaiheet estävät kielteisiä tunteita kaappaamasta valtaa. Yhteiset keskustelut tekivät näkyväksi, kuinka riittämättömyyden ja yksinäisyyden tunteissa ei ole kyse yksilön kyvyttömyydestä hallita työtään, vaan epämääräisesti rajatusta työstä ja apurahatutkijan asemasta työyhteisön reunoilla:

”Olen oppinut, että riittämättömyyden tunteet tulevat asemasta apurahatutkijana organisaatiossa. Se ei ole yksilön ongelma. Siksi apurahatutkijoiden asemaa pitää käsitellä myös muualla kuin näissä vertaistukiverkostoissa. Yksinäisyys on osittain työn luonteen ja apurahalla tutkivan aseman tuottama tunne. Erityisesti pienissä yksiköissä sattumanvaraiset johtamiskäytännöt ja toimintatavat synnyttävät tällaista kokemusta, kun vallankäyttöä ei kukaan valvo.”

(Vertaisryhmän osallistuja)

Riittämättömyyden tunteeseen löydettiin myös yhteisiä ratkaisuja, kuten työn raamien määrittely ja oman yliopiston kanssa tehtävä ohjaussopimus. Sopimuksessa kerrotaan, mitä kullakin osapuolelta odotetaan ja millaisia oikeuksia ja velvollisuuksia heillä on. Hankkeessa toteutettiin myös verkkoluento yhdessä Tieteentekijöiden liiton kanssa apurahalla tutkivan oikeuksista ja velvollisuuksista.

Yhdessä pohdittiin myös ajan ja työn hallintaa sekä itsensä johtamista ja kokeiltiin Bullet Journalin, Kanbanin ja asiantuntijoille suositeltujen sovellusten kaltaisia verkosta löytyviä työkaluja, joilla omaa työarkeaan voi jäsentää (https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/11_sovellusta_jotka_parantavat_asiantuntijan_tyoelamaa). Vertaisryhmissä syntyi myös idea tiedostosta, johon jokainen tutkija voi kerätä saamaansa positiivista palautetta, ja jonka pariin voi mustina hetkinä palata. Osallistajat oppivat myös tiimityötaidoista sekä arvojen vaikutuksesta viestintään. Ryhmissä pyrittiin myös tunnistamaan osaamista, jota tutkijoilla on ja joka jatkuvasti työssä kehittyy (ks. *Oman osaamisen sanoittaminen*).

Osaamisen sanoittamisessa yhdessä voi käyttää apuna seuraavaa harjoitusta:



Harjoitus: Osaamisaurinko

Täytä ensin kuvaan oma osaamisesi, harrastuksesi ja kiinnostuksenkohteesi ja kuvauksesi luonteestasi, työtavoistasi ja kehittymistoiveistasi. Keskustelkaa toistenne havainnoista ja pyytäkää niihin palautetta ja täydennyksiä toisiltanne:

Virallinen osaamiseni:

Harrastukseni:

Muiden tutkijoiden täydennykset osaamisestani ja minusta:
(kerää tähän samaasi konkreettista kiittävää puhetta)

Minä olen luonteeltani:

Työskentelytapani:

Haluaisin kehittyä:

Taitoni, joita haluaisin käyttää enemmän työssäni ja tutkimuksessani:

Ryhmässä voidaan myös laatia verkostokarttoja eli kuvauksia siitä, millaisia ovat osallistujien nykyiset ammatilliset verkostot ja miten niitä voidaan laajentaa ja kehittää tutkimustyön tueksi:



Harjoitus: Ammatilliset verkostoni

Pohdi omaa ammatillista verkostoasi seuraavien kysymysten avulla:

- Ketä ammatilliseen verkostooni kuuluu? Miten ja kuinka usein pidän heihin yhteyttä?
- Keneltä pyydän ja kenelle annan neuvoja ja tukea?
- Keitä oman alan ammattilaisiani ihailen? Rohkenisinko lähestyä heitä? Mitä haluaisin heiltä kysyä?

Lopuksi voit piirtää oman ammatillisen verkostosi kartaksi tai sisäkkäiseksi ympyröiksi siten, että sinua lähimpänä ovat tärkeimmät verkostojäsenet.

Vertaistuen ohella ammatillisista verkostostoista voi löytyä mentoreita. Mentoroinnissa luodaan luottamuksellinen vuorovaikutussuhde, jossa kokeneempi käytännönharjoittaja eli mentori tukee mentoroitavan urakehitystä. Mentorin avulla työhön voi etsiä mielekkyyttä ja suuntaa sekä jakaa puolin ja toisin tietoa, osaamista ja kokemuksia. Yliopistoilla, ammattijärjestöillä ja yhdistyksillä on omia mentorointiohjelmiaan, joihin voi hakeutua mukaan. Mentorintisuhteen voi käynnistää myös itse ottamalla yhteyttä mentoriksi toivomaansa henkilöön ja keskustelemalla hänen kanssaan yhteistyön mahdollisuuksista.

Käytäntöjen kehittäminen

Apurahalla tutkivan työn mielekkyyden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi on kehitettävä yksilöiden omalla vastuulla olevan itsensä johtamisen (ks. luku 2) rinnalla myös yhteisiä, jaettuja käytäntöjä.

Käytännöt ovat erilaisia rutinoituneita tapoja tehdä asioita yhdessä ja ne pyörittävät työarkea lähes huomaamatta. Esimerkiksi tutkimustyö koostuu lukuisista vakiintuneista käytännöistä: tutkimusmenetelmistä, konferenssiesityksistä, vertaisarvioinnista ja laitoskahveista. Tohtoriopiskelua ja väitöskirjan tekemistä taas määrittävät ohjauskäytännöt, koulutusohjelman ja opintohallinnon käytännöt, tieteenalan käytännöt, yliopiston työkäytännöt ja rahoituskäytännöt (Kantelinen & Korpiaho 2009).

Keskeistä on tunnistaa erilaisia akateemisen työn ja apurahalla työskentelyn käytäntöjä ja pohdita, miten ne vaikuttavat työn mielekkyyteen ja työhyvinvointiin. Mitkä ovat käytäntöjä, jotka vahvistavat työn mielekkyyttä ja joita tulisi yhdessä vaalia ja vahvistaa? Mitkä käytännöt taas syövät työn mielekkyyttä? Entä millaisia uusia käytäntöjä tarvitaan tukemaan apurahalla työskentelevän työtä ja arkea?



Harjoitus: Käytäntöjen tunnistaminen

Listaa yhden työpäivän tai työviikon ajalta käytäntöjä, joissa olet työsi kautta mukana. Merkitse jokaisen käytännön kohdalle tuoko se työhösi mielekkyyttä (miten?) vai syökö se sitä (miten?).

Käytäntöjä ei kukaan muuta yksin, vaan siinä tarvitaan aina joukkovoimaa. Tämä tarkoittaa yhteistyötä ja dialogia, yhteisesti määritellyt ongelmat ja tavoitteet, yhteistä vaikuttamista ja yhdessä oppimista. Tarvitaan lujaa luottamusta toisiin ihmisiin ja yhteisiin päämääriin. Keskinäinen huolenpito ja luottamus vahvistaa yhteisöllisyyttä ja auttaa kohtaamaan lannistumatta tutkijaan ja tutkimus- tai vertaisyhteisöön ulkopuolelta kohdistuvat paineet.

Omaan työhön vaikuttavia käytäntöjä voi tutkia edellä kuvatun harjoituksen kaltaisesti itse, mutta hedelmällisintä niitä on tarkastella yhdessä muiden kanssa, esimerkiksi juuri vertaisryhmässä. Jaettuihin, usein varsin vakiintuneisiin käytäntöihin voidaan nimittäin vaikuttaa vain yhdessä, eikä se aina ole helppoa silloinkaan.

Liikkeelle voi lähteä seuraavan harjoituksen avulla, jossa 1) kuvataan vaikuttamisen kohteena oleva käytäntö, 2) analysoidaan sitä mielekkyyden, työhyvinvoinnin tai jonkun muun näkökulman kautta sekä 3) luodaan konkreettinen suunnitelma tarvittavan muutoksen aikaansaamiseksi.



Harjoitus: Käytännön analyysi

1) Valitkaa yksi tai useampi työhön mielekkyyteen vaikuttava käytäntö.

Kuvatkaa käytäntö hyödyntäen seuraavia kysymyksiä:

- Miten käytännössä toimitaan? Kuka tekee ja mitä tekee, missä ja milloin, ja millaisin työvälinein?
- Mitä käytännössä tavoitellaan?
- Miten käytäntöä ylläpidetään?

2) Tarkastelkaa käytäntöä seuraavaksi mielekkyyden (tai työhyvinvoinnin tai jonkun muun tärkeän päämäärän) näkökulmasta:

- Miten käytäntö luo tai syö mielekkyyttä?
- Miten sitä voisi tarvittaessa vahvistaa?
- Miten sitä voisi kehittää tai uudistaa?
- Miten siitä voisi tarvittaessa luopua?
- Tarvitaanko tilalle uusia käytäntöjä?

3) Lopuksi pohtikaa, mitä käytäntöön vaikuttaminen vaatii:

- Mistä pitäisi aloittaa? Mikä on oleellista meille tässä hetkessä?
- Mitä pitää selvittää? Kenellä olisi vastauksia? Mitä jo tiedämme?
- Keitä pitää saada mukaan?
- Millaisella aikataululla ja resursseilla toimitaan?
- Mitä tehdään ja kuka tekee?

Käytetään esimerkkinä väitöskirjaohjauksen käytäntöä, jossa apurahalla tutkiva saattaa olla osallisena ohjattavan tai ohjaajan roolissa. Ensin harjoituksessa kuvataan yksityiskohtaisesti, kuinka ohjaukset (kyseisessä yksikössä, yliopistossa ja tieteenalalla) muodostuu, keitä siihen osallistuu ja millä tavoin. Samalla luodaan yhteinen ymmärrys siitä, mitä käytännössä tavoitellaan ja millä tavalla osalliset osallistuvat käytännön ylläpitämiseen.

Seuraavaksi tarkastellaan, onko kuvattu ohjaukset eri osapuolien näkökulmasta toimiva. Onko siinä ulottuvuuksia, joita pitäisi vahvistaa? Entä jotakin, joka ei lainkaan toimi? Millaisia uusia tapoja toteuttaa ja saada ohjausta voitaisiin kehittää?

Saatetaan esimerkiksi havaita, että ohjattavaa jännittää ottaa kiireiseen ohjaajaan yhteyttä, koska hän pelkää olevansa vaivaksi. Keskenkäisen tekstin lähettäminen arveluttaa, koska yhdessä ei olla puhuttu odotuksista työn laadulle. Ohjaaja puolestaan kokee, että ohjattavat eivät valmistaudu riittävästi ohjaustapaamisiin, jolloin osa neuvoista valuu hukkaan.

Tässä tilanteessa ryhdytään pohtimaan, mitä näille asioille olisi tehtävissä. Vahvistaisiko ohjaukset, jos kaikkien tohtoriopiskelijoiden ja ohjaajien välille solmittaisiin virallinen ohjaussopimus, johon kirjataan osapuolten odotukset ja velvollisuudet? Mitä sopimuksen laadinnassa pitäisi ottaa huomioon, keiden siinä tulisi olla mukana ja miten se otettaisiin mielekkäällä tavalla käyttöön? Pitäisikö vertaistuen käytännöt kirjata sopimukseen? Entä kannattaisiko jo alussa kirjata ohjaussopimukseen, ketkä mainitaan ja missä järjestyksessä tutkimuksesta kirjoitettavissa julkaisuissa?

Yhdessä työtovereiden tai vertaisten kanssa voidaan arjen käytänteiden ohella luoda ymmärrystä myös laajemmista työhön vaikuttavista kehityskuluista ja muutoksista. Ymmärryksen rakentaminen monimutkaisista sosiaalisista, teknologisista, yhteiskunnallisista ja ekologisista muutoksista vaatii dialogia eli merkityskeskustelua mahdollisista tulevaisuuden suunnista ja haasteista. Jaettu tilanne ja dialogissa syntyvä yhteinen ymmärrys luovat yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Muutokset saattavat myös tuntua vähemmän uhkaavilta, kun ne kohdataan yhdessä.



Harjoitus: Työn muutosten kartoittaminen

Jaetun tilannekuvan luomisessa voidaan hyödyntää seuraavia kysymyksiä:

1. Millaisia sosiaalisia muutoksia työympäristössäni on odotettavissa? Millaisia haasteita se synnyttää? Millaisissa vuorovaikutuskäytännöissä olen osallisena?
2. Millaisia teknologisia muutoksia on käynnissä ja miten ne vaikuttavat omaan työhöni? Millaisia teknologisia välineitä on tarjolla? Ovatko ne yhdenvertaisesti saatavilla ja saako niiden käyttöön tukea ja ohjausta?
3. Vaikuttaako vapaa liikkuvuus toimintaani tutkijana? Miten kohtaan eri maista ja kulttuureista tulevia ihmisiä? Entä miten toimin itse kansainvälisillä kentillä? Onko minulla asiaan liittyviä ennakkoluuloja ja pyrinkö niistä eroon?
4. Miten talouselämä ja työmarkkinat muuttuvat ja miten se vaikuttaa omaan työhöni?
5. Millaista tiedepolitiikkaa nyt tehdään? Miten se vaikuttaa omaan työhöni ja tutkimusalaani?
6. Vaikuttavatko lainsäädännölliset muutokset (esimerkiksi tietosuojalainsäädäntö) toimintaani tutkijana?
7. Millaisin eettisin perustein toimin? Edistänkö tutkimuksellani yhteiskunnan kehitystä? Mikä on toimintaympäristöni toimintalogiikka? Onko se riittävän avoin ja läpinäkyvä?
8. Huomioinko toiminnassani ympäristöasiat? Onko odotettavissa ympäristömuutoksia, jotka vaikuttavat toimintaani tai yhteiskuntaan laajemmin? Miten varaudun niihin?

Havaintojen kirjaamiseen voi käyttää alla olevaa taulukkoa:

Sosiaaliset tekijät	Teknologia	Maahanmuutto ja liikkuvuus	Talous ja työmarkkinat
Politiikka	Lainsäädäntö	Etiikka	Ympäristö

Analysoimalla tilannetta ja toimintaympäristöä on mahdollista tunnistaa, mitkä apurahalla tutkimisen mielekkyyteen ja työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat omissa käsissä ja milloin taas on kyse laajemmista yhteiskunnallisista rakenteista ja kehityskuluista, joihin vaikuttaminen on yhteisöllistä. Samalla kirkastuu myös se, mihin kehityskuluihin voimme ja haluamme yhdessä vaikuttaa. Yhteisöllisyys kumpuaa usein juuri tästä halusta tehdä yhdessä jotakin, yhteisten päämäärien eteen.

Yhteisen päämäärän lisäksi tarvitaan myös konkreettinen suunnitelma siitä, millaisia askeleita ja toimia asiaan vaikuttaminen vaatii, keitä tarvitaan mukaan ja kuinka asian etenemistä arvioidaan.

Harjoitus: Yhteinen suunnitelma

Yhteistä vaikuttamista voi jäsentää pohtimalla ja kirjaamalla seuraavia asioita:

Päämäärä: mitä haluamme saada aikaan ja miksi se on tärkeää	
Mitä teemme: teot ja toimet	
Kuka tekee ja koska: aikataulu ja vastuut	
Mitä saamme: hyödyt	
Miten seuraamme etenemistä	
Miten perustelemme ja viestimme	

Monet akateemisen maailman käytännöt ovat hyvin vakiintuneita, jolloin niiden muuttaminen saattaa tuntua lähes mahdottomalta. Jotakin asiaa on saatettu tehdä vuosia tai jopa vuosisatoja samalla tavalla. Käytäntöjen voima onkin toistoissa. Parhaimmillaan tämä voima ylläpitää jatkuvuutta ja arvokkaita perinteitä, mutta joskus se voi olla myös muutoksen este. On hyvä muistaa, että jos on pienikin mahdollisuus toistaa toisin, niin tietoisella yhteistyöllä käytäntöjä on mahdollista muokata, kehittää ja määritellä uudelleen.

JOUKKOVOIMAA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN

Apurahalla tutkivien keskinäinen vertaistuki on tärkeä voimavarojen lähde työssä. Myös työtä määrittäviä käytäntöjä voidaan yhdessä vahvistaa tai kehittää. Tämän rinnalle tarvitaan kuitenkin apurahalla tutkivien aseman huomioivaa ja sitä edistävää korkeakoulu- ja tiedepolitiikkaa, kuten todetaan myös Tieteentekijöiden liiton korkeakoulu- ja tiedepoliittisessa ohjelmassa vuosille 2019–2023.

Tämä on erityisen tärkeää tilanteessa, jossa tieteen asema on kärsinyt populismin aallon mukanaan tuomasta tieteellisen tiedon väheksymisestä. On puhuttu kaiken maailman dosenteista, yhdistetty ja yksityistetty tiedeinstituutioita sekä leikattu niiden rahoitusta. Erityisesti tässä ajassa tarvitaan vahvempaa ja eri tahojen yhdessä tekemää tiede- ja korkeakoulupolitiikkaa, joka huomioi tasavertaisesti kaikkien tutkijoiden työhyvinvoinnin.

Siksi suuntaamme tässä luvussa viestimme apurahalla tutkivien lisäksi myös niille tahoille, jotka myöntävät apurahoja, hyötyvät tutkimusten tuloksista, kouluttavat, ohjaavat ja tukevat apurahalla tutkivia sekä säätelevät ja hoitavat heidän työhönsä ja sosiaaliturvaansa liittyviä asioita.

Ehdotamme apurahalla tutkivien asemaan institutionaalisia parannuksia, joiden edistämiseksi tarvitaan tiedepolitiikan ohella myös kansalaiskeskustelua tieteestä ja sen tekemisen ehdoista. Tämän keskustelun edistämisessä tarvitaan kaikkia tutkijoita.

Tiedepolitiikkaa apurahalla tutkivan tueksi

Nykyiset tiedepoliittiset käytännöt jättävät apurahalla tutkivan yksin epävarmaan tilanteeseen. Vaikka epävarmuus on yksilön tunne, se on rakenteellisesti tuotettu. Apurahalla tutkivan asemaan työ- tai tutkimusyhteisössä ei ole yhteisiä, yliopistojen ja tutkimuslaitosten välisiä eikä aina edes niiden sisäisiä linjauksia. Apurahoja myöntävillä säätiöillä on erilaisia käytäntöjä apurahalla tutkivien tukemisessa. Myös sosiaaliturvajärjestelmä ja yhteiskunnan suojaavat rakenteet nojaavat vakituisen ja kokoaikaisen palkkatyön ihanteeseen (Suoranta & Leinikki 2018), eivätkä kohtaa apurahalla tutkivan arkea.

TJS Opintokeskuksen ja Melan apurahalla tutkivien hyvinvointihankkeeseen osallistuneet tutkijat kummastelevat suomalaista tutkimustyön rahoitusjärjestelmää, jossa tutkijat jaetaan kahteen kastiin, palkkatyönä ja apurahalla tutkiviin. Osa tutkijoista valikoituu tekemään tutkimusta yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa palkkatyönä, kun osa taas roikkuu jatkuvassa

epävarmuudessa hakemassa apurahojen avulla elantoa voidakseen jatkaa tutkijan ammattiaan. On niitäkin tutkijoita, jotka rahoittavat tutkimuksensa muilla töillä tai työttömyyskorvauksella.

Apurahalla tutkiminen on ennakoimattoman ja epävarma tie: saanko apurahan, jos saan niin kuinka pitkäksi ajaksi, voinko työskennellä osana tutkimusyhteisöä, mitä minulle tapahtuu tullessani raskaaksi tai sairastuessani, miten jatkan työtäni apurahakauden jälkeen? Asioidessaan Kelassa, työvoimapalveluissa tai verotoimistossa apurahatutkija turhautuu, sillä edes ammattilaiset eivät aina hallitse sekavan systeemin ongelmapaikkoja. Apurahalla tutkiva tulkitaan yhdessä paikassa työttömäksi, toisessa työtä tekeväksi, kolmannessa opiskelijaksi ja neljännessä itsensä työllistäväksi yrittäjäksi:

”Apurahalla tehtävää työtä ei tunnisteta työksi, vaan joudun jatkuvasti selittämään apurahatyön luonnetta muun muassa verottajalle, vuokranantajalle ja terveyskeskuslääkärille.”

(Nimimerkki *Hattu kourassa työelämään*, Helsingin Sanomat, 5.11.2018)

Ei oikeastaan ihmetytä, että lähes puolet Tieteentekijöiden liiton nuorille tutkijoille suunnattuun kyselyyn (2017) vastanneista harkitsee siirtymistä täysin toisiin tehtäviin. Järjestelmässä on vikaa ja se ruokkii pelkoa tulevaisuudesta. Tämä ei ole yksittäisen tutkijan, rahoittajien, tutkimuslaitosten eikä viime kädessä elinkeinoelämän tai yhteiskunnan etu. Tilanne ei myöskään edistä suomalaisen tohtorikoulutuksen tai tiederahoituksen vaikuttavuutta.

Tilanteen parantamiseksi tarvitaan avoimuutta, keskustelua, yhteistä vaikuttamista, säätiöiden välistä yhteistyötä, yliopistojen ja tutkimuslaitosten yhteisiä linjauksia ja käytäntöjä sekä selkeitä ja oikeudenmukaisia sopimuksia. Hahmottelemme seuraavaksi, mitä tämä tarkoittaa kunkin tahon näkökulmasta.

Apurahoja myöntävät säätiöt

Apurahalla tutkivan näkökulmasta apurahakausien tulisi olla riittävän pitkiä jatkuvan, aikaa vievän ja työtä rikkovan kilpailuttamisen sijaan. Perustutkimusten tulokset voivat lyhyen rahoituskauden vuoksi jäädä pinnallisiksi. Soveltavan tutkimuksen tulosten vieminen työ- ja elinkeinoelämän käyttöön vaatii erityistä osaamista sekä aikaa, jota apurahalla tutkivalla ei ole. Apurahalla tutkiville lyhyet rahoituskaudet merkitsevät myös vaikeuksia järjestää elämän perusasioita ja huolehtia omasta ja perheen toimeentulosta. Toimeentulon pätkittäisyys kuormittaa ja heikentää mahdollisuutta paneutua täydellä teholla itse tutkimustyöhön.

Apurahalla tutkivien näkökulmasta olisi järkevää yhdenmukaistaa käytännöt siitä, mitä apurahaan sisältyy. Parempaa ohjeistusta kaivataan myös apurahaan liittyvissä velvoitteissa, kuten verotuksessa. TJS Opintokeskuksen ja Melan apurahalla tutkivien työhyvinvointihankkeeseen osallistunut tutkija linjaa:

”Tarvitaan säätiöiden välistä yhteistyötä ja yhteismitalliset vaatimukset. Pitää olla selkeät säännöt apurahan myöntämisessä ja siinä, mihin apuraha saa käyttää, voiko apurahalla matkustaa ja kuinka paljon ja minne. Matkustussääntöjen pitää olla samat kaikille. Myös hakemusten pitää olla yhteismitallisia.”

(Vertaisryhmän osallistuja)

Yliopistot ja tutkimuslaitokset

*”Apurahatutkijalla ei ole paikkaa työn tekemiselle, työvälineitä tai terveydenhuoltoa, muista työsuhte-
eduista kuten lounaseteleistä tai ylityökorvauksista puhumattakaan. Yliopisto ei tarjoa apurahatutkijalle minkäänlaista ’tutkijayhteisöä’ tai tukea työn tekemiseen. Arki on yksinäistä.”*

(Nimimerkki *Hattu kourassa työelämään*, Helsingin Sanomat, 5.11.2018)

Yliopistot ja tutkimuslaitokset ovat haluttomia kantamaan vastuuta apurahalla tutkivista, koska apurahatutkijat eivät ole työsuhteessa yliopistoon. Yliopistot kuitenkin saavat osan rahoituksestaan tulosten perusteella, johon kuuluvat myös apurahoilla tehtävät väitöskirjat ja tutkimusartikkelit. Olisikin järkevää, että yliopisto tarjoaisi kohtuulliset puitteet tutkimustyölle, josta se itse hyötyy.

Tieteentekijöiden liitto (2018) linjaa, että yliopistojen tulisi pitää huolta apurahalla tutkivien terveydenhuollosta, kun tutkija tekee työtään yliopistolla ja hänen työnsä luetaan osaksi yliopiston tuloksia. Muissakin tapauksissa apurahalla tutkivien työterveyshuolto pitäisi saada samalle tasolle, kuin esimerkiksi yrittäjien ja maatalousyrittäjien terveydenhuolto.

Apurahalla tutkivan näkökulmasta merkittävä ja tasavertaisuutta luova ratkaisu olisi kotimaisten säätiöiden ja niiden myöntämien apurajojen sisällyttäminen yliopistojen rahoitusmalliin:

”Säätiöt ehdottivat jo vuonna 2013 Suomen yliopistoille, että apurahatutkijoita rahoittavat säätiöt maksaisivat yliopistoille korvauksen. Vastineeksi yliopistot sitoutuisivat antamaan apurahatutkijalle työvälineet ja saman aseman kuin yliopiston muille vastaaville tutkijoille. Yliopistot eivät innostuneet ehdotuksesta. Olisiko aika nyt oikea uuden vastaavan ratkaisun suunnittelemiselle? Kotimaisten säätiöiden ottaminen yliopistojen rahoitusmalliin kohentaisi apurahatutkijoiden asemaa. Nykyisessä mallissa yliopistojen valtionrahoitukseen vaikuttaa niiden hankkima kilpailtu ulkopuolinen rahoitus. Sellaiseksi katsotaan ulkomaisilta säätiöiltä hankittu, mutta ei kotimaisilta säätiöiltä hankittu rahoitus. Miksi? Apurahasäätiöt tukevat vuosittain suomalaista tiedettä yli kahdellasadalla miljoonalla eurolla.”

Liisa Suvikumpu, dosentti, toimitusjohtaja,
Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunta, HS Mielipide 13.11.2018

Nykytilanteessa yliopistojen laitosjohtajat ja tutkimuslaitosten johto pitää vähintään velvoittaa huomioimaan apurahalla toimivat tutkijat ja järjestämään heille mahdollisuuksia osallistua tutkimusyhteisön toimintaan. Osallisuutta organisaatioissa on yhtä lailla vahvistettava myös muissa sellaisissa organisaatioissa, joissa tutkijoita työskentelee apurahan turvin.

Apurahalla toimivien tutkijoiden kiinnittäminen työyhteisöihin on välttämätöntä tutkijoiden työhyvinvoinnin kannalta ja se edesauttaa myös tutkimusten valmistumista ja vaikuttavuutta. Koulutusmahdollisuudet tulee laajentaa omasta henkilöstöstä apurahalla tutkiviin, sillä myös yliopisto hyötyy apurahalla tutkivien pedagogisesta pätevöitymisestä, asiantuntijaidentiteetin vahvistumisesta ja viestintätaidoista. Apurahalla tutkivien pitää saada myös oma edustajansa yliopistojen erilaisiin toimielimiin.

Tohtorikoulutuksessa yliopistojen tulee varmistaa, että rahoituslähteestä huolimatta tohtorikoulutettavat pääsevät osalliseksi tohtoriohjelman ja tutkijakoulujen tarjoamista kursseista ja ohjauksesta. Myös apurahalla tutkiva tarvitsee ohjaajan, säännöllistä ja systemaattista yhteydenpitoa sekä tukea rahoituksen hakemiseen, tutkimustyön etenemiseen ja ammatillisten verkostojen rakentamiseen. Lisäksi tarvitaan kaikille saatavissa olevaa jatko-opintoneuvontaa sekä selkeät ohjeet jatko-opiskelemisesta.

Tohtoreiden uraseurannan (Aarresaari-verkosto, 2018) mukaan 62 % tohtoreista oli kolme vuotta valmistumisen jälkeen työllistynyt jonnekin muualle kuin yliopistoon. Suuri osa tohtoriopiskelijoista työllistyy siis asiantuntijatehtäviin esimerkiksi tutkimuslaitoksiin, julkishallintoon, yksityissektorille, kolmannelle sektorille tai työllistää itsensä yrittäjinä. Näitä yliopistojen ulkopuolisia uramahdollisuuksia täytyy aktiivisesti tehdä näkyväksi jo koulutuksen aikana ja toisaalta viestiä työnantajille tohtoreiden palkkaamisen ja tutkijoiden monipuolisen osaamisen hyödyistä. Myös akateemista yrittäjyyttä tulisi tukea nykyistä enemmän.

Apurahalla tutkivan työllistymistä edistävien taitojen kehittämiseen tarvitaan sekä yliopistoja että TE-palveluita. Yksi keino vaihtoehtoisten urapolkujen hahmottamiseen on uraohjaus, jonka tarve nousi esille Tieteentekijöiden liiton kyselyssä nuorille tutkijoille (2017). Uraohjauksen avulla apurahalla tutkiva voi tietoisesti käsitellä tutkijanuraan liittyvää epävarmuutta ja pohtia erilaisia uravaihtoehtoja yliopistomaailmassa ja sen ulkopuolella. Tutkijat hyötyisivät selkeästi kuvatuista urapoluista esimerkiksi yrittäjyyteen tai asiantuntijarooliin elinkeinoelämässä. Tarvitaan myös esimerkkejä siitä, miten näitä erilaisia rooleja voi mielekkäästi eri uravaiheissa yhdistellä.

Edunvalvojat

Apurahalla tutkivien edunvalvonnan onnistuminen edellyttää tutkijoiden järjestäytymistä. Se voi tarkoittaa omaa alajaostoa ammattiliitossa tai esimerkiksi tohtoriopiskelijoiden ryhmittymää Suomen Ylioppilaskuntien Liitossa. Järjestäytymisperusteena tulee olla apurahan sijaan tohtoriopiskelijuus tai tutkijuus, jotta ei uusinneta jakoa kahden kerroksen väkeen eli työsuhteessa oleviin ja apurahalla tutkiviin. Eräs TJS Opintokeskuksen ja Melan hyvinvointihankkeen osallistujista ehdottaa:

”Yhdistämällä voimamme voisimme ajaa apurahatutkijoiden asemaa: mm. pidempiä rahoituskausia ja apurahojen sijasta palkkaa tutkimuksesta.”

(Vertaisryhmän osallistuja)

On myös löydettävä taho, joka huolehtii ja jossa on riittävä osaamista apurahalla tutkivan sosiaaliturvasta, työn ja perheen yhtensovittamisesta sekä työelämän poikkeustilanteista kuten sairastumisesta selviämisestä. Tarvitaan valtakunnallinen ohjeistus ja kaikille yhteiset käytännöt työttömyyskorvauksen hakemisesta ja jatko-opiskelusta ansiosidonnaisella työttömyyskorvauksella, kun tällä hetkellä käytännöt ja ohjeet ovat toimisto- ja viranhaltijakohtaisia. TE-toimistoissa, työttömyyskassoissa ja Kelassa tarvitaan lisää osaamista väliinputoajien asemaan joutuneiden apurahalla tutkivien (ja muiden itsensä työllistäjien) palveluun ja neuvontaan.

Tarvitaan siis laajempaa yhteiskunnallista työtä sen eteen, että apurahansaajien ja muiden itsensä työllistäjien sosiaaliturva järjestetään yhdenvertaiseksi palkkatyössä olevien kanssa. Koko yhteiskunnan tasolla sosiaaliturvan ja verotuksen tulisi taipua kombityön eli erilaisten työsuhteiden, yrittäjyyden ja apurahalla tutkimisen sujuvaan yhdistelyyn. Apurahalla tutkivat hyötyisivät perustulosta, joka siirtäisi huomion taloudellisesta selviytymisestä tutkimuksen edistämiseen.

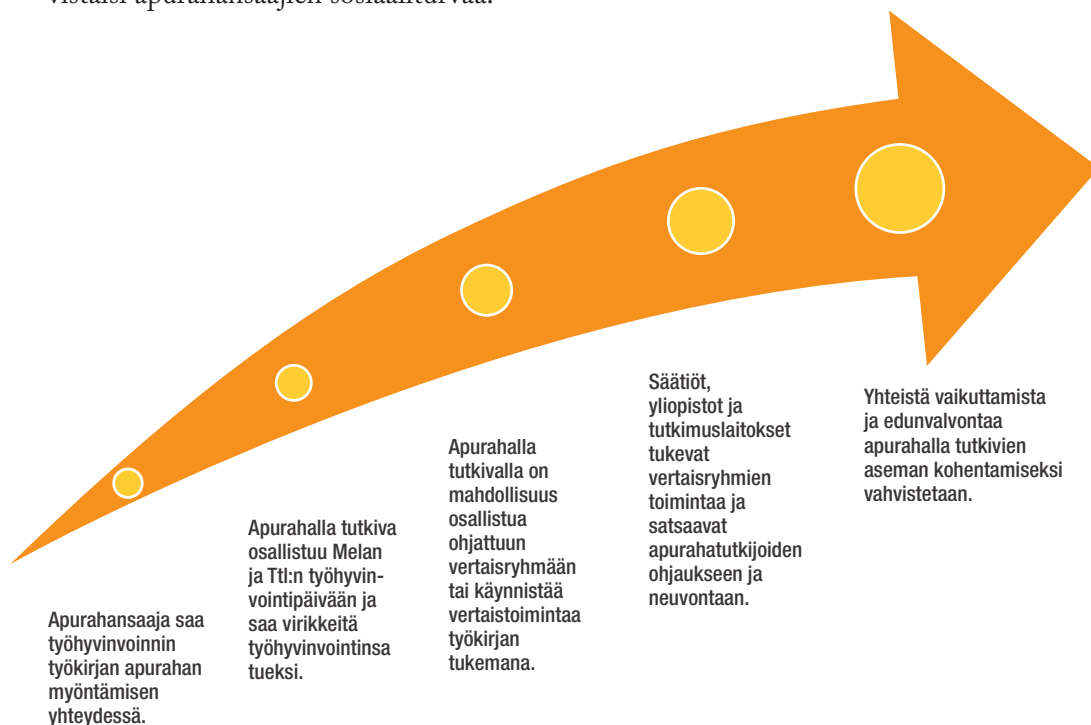
Toimet työhyvinvoinnin edistämiseksi

Ihannetilanteessa apurahalla tutkivien työhyvinvoinnin vahvistamiseen osallistuvat hyvässä yhteistyössä apurahoja myöntävät säätiöt, apurahaa saavien eläkevakuuttaja Mela, Tieteentekijöiden liitto ja sen paikallisyhdistykset sekä apurahalla tutkivien kotipesinä toimivat yliopistot ja tutkimuslaitokset. Ehdotamme, että kaikki nämä tahot yhdistävät voimansa apurahalla tutkivien työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Apurahalla tutkivan näkökulmasta voimat yhdistävä työhyvinvoinnin edistäminen sisältää seuraavat toimet:

- 1) Työhyvinvoinnin edistäminen lähtee liikkeelle jo apurahan myöntämisestä. Tässä yhteydessä apurahan myöntänyt säätiö toimittaa apurahaan liittyvien ohjeiden mukana tai Mela eläkevakuutusohjeiden mukana tämän työhyvinvoinnin työkirjan apurahan saaneelle.

- 2) Tämän jälkeen apurahalla tutkiva kutsutaan Melan ja Tieteentekijöiden liiton eri paikkakunnilla järjestämiin apurahalla tutkivien työhyvinvointipäiviin. Työhyvinvointipäivässä apurahatutkija tapaa muita samassa tilanteessa olevia ja saa virikkeitä oman työhyvinvointinsa tukemiseen.
- 3) Apurahakautensa aikana tutkijalla on mahdollisuus osallistua joko ohjattuun apurahalla tutkivien vertaisryhmään tai verkkovalmennukseen ja/tai käynnistää omaa vertaistoimintaa tämän työkirjan tukemana (ks. *Vertaisryhmien perustaminen ja toiminta*). Näin tutkija ei jää yksin, vaan hänellä on mahdollisuus mielekkäiden vertaiskohtaamisten avulla tunnistaa työhyvinvointiin liittyviä haasteita ja etsiä niihin ratkaisuja yhdessä muiden kanssa.
- 4) Vertaisryhmiin osallistuminen tai niiden ohjaaminen sisällytetään osaksi tohtoriohjelmien ja tutkijakoulujen toimintaa ja siitä saa opintopisteitä tohtoriohjelmissa. Säätiöt, yliopistot ja tutkimuslaitokset tukevat vertaisryhmien toimintaa tarjoamalla niille tilat ja resurssit. Tohtoriohjelmat ja tutkijakoulut huomioivat apurahalla tutkivien haasteet ja työolosuhteet myös pitämällä huolta apurahalla tutkivien asianmukaisesta neuvonnasta ja ohjauksesta.
- 5) Yhteistä vaikuttamista ja edunvalvontaa apurahalla tutkivien aseman kohentamiseksi vahvistetaan ja vaikutetaan siihen, että kotimaiset apurahat huomioitaisiin yliopistojen rahoitusmallissa. Tämä tasavertaistaisi työsuhteessa ja apurahoilla tutkivien asemaa ja vahvistaisi apurahansaajien sosiaaliturvaa.



Apurahalla tutkivan hyvinvointi ja työskentelyn tuloksellisuus ovat niin hänen itsensä, tutkimusta rahoittavan tahon, tuotoksista hyötyvän yliopiston kuin koko yhteiskunnan etu. Tätä päämäärää voimme kaikki yhdessä edistää!

LÄHTEET

- Aarresaari-verkosto (2018). Yliopistojen maisteri- ja tohtoriuraseurantakyselyiden 2017 tulokset. https://www.aarresaari.net/download/89/uraseurantojen_2017_raportti/pdf
- Burka, Jane & Yuen, Lenora (2008). Procrastination. Why you do it, what to do about it now (2nd Ed.). Cambridge, Da Capo Press.
- Hankala Ullastiina (2013). Sosioemotionaalisten taitojen merkitys aikuiskouluttajan työssä. TJS Opintokeskus, Helsinki.
- Henttonen, Elina & LaPointe, Kirsi (2015). Työelämän toisinajattelijat – Vallataan tilaa mielekkäälle työlle. Gaudeamus, Helsinki.
- Järvilehto Ville-Veikko (2013). Tekijänoikeudelliset haasteet luovan työn tekijälle Suomessa. TJS Opintokeskus, Helsinki.
- Kangasvuo, Jenny & Pulkkinen, Jonna & Rauanjoki, Katri (2018). Kotvimisen vallankumous. Karisto Oy, Hämeenlinna.
- Kantelinen, S. & Korpiaho, K. (2009) Doctoral students as participants in academia: The process of (un)becoming academics. An invited paper shared in the Public Seminar of the Oxford Learning Institute, University of Oxford, October 29.
- Katainen, Elina (2017). Apurahatietoa tutkijalle – työskentelyn ehdot, sosiaaliturva ja verotus. Tieteentekijöiden liitto. https://tieteentekijoidenliitto.fi/files/2078/apurahatutkijan_tietopaketti_2017_2908.pdf
- Kiriakos, Carol & Svinhufvud, Kimmo (2015). Tohtoritakuu: kirjoittamisen opas jatko-opiskelijalle ja tutkijalle. Art House.
- Kokkonen, Tommi, Harjumaa, Tiina, Salonen Anna Sofia ja työryhmä (2018). Hullun Hommaa? Tieteentekijöiden liiton kysely nuorille tutkijoille 2017. Tieteentekijöiden liitto, Helsinki. https://tieteentekijoidenliitto.fi/files/2932/nuoret_tutkijat_raportti_pe_valmis_sivut.pdf
- Korpiaho, Kirsi (2014). The student learner on the shelf: Practical activity and agency in higher education. Doctoral dissertation, Aalto University Publication series 164/2014.
- Laimio, Anne & Karnell, Sonja. 2011. Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA. ja Kansalaisareena. http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf
- Leinikki Sikke (2009). Pelon ja toivon välissä: Pätkätyöläisen urakerronta. Helsingin Yliopisto, Helsinki
- Leinikki Sikke (2013). Pienyrittäjien osaaminen. Suunnitelmallista kehittämistäkö? TJS Opintokeskus, Helsinki
- Lohi-Aalto Päivi (2010). Reilu Peli käsikirja. TJS Opintokeskus, Helsinki.
- Neff, K. D. & Germer, C. (2017). Self-Compassion and Psychological Wellbeing. In J. Doty (Ed.) Oxford Handbook of Compassion Science, Chap. 27. Oxford University Press.
- Nimimerkki Hattu kourassa työelämään (2018). Olen väitellyt tohtoriksi, mutta tunnen itseni hiippariksi yhteiskunnan ulkosyrjällä. Helsingin Sanomat, 5.11.2018. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000005888259.html>
- Rantanen Jaakko (2013) Tunteella! Voimaa tekemiseen. Talentum. Helsinki

- Räsänen Keijo & Trux Marja-Liisa (2012). Työkirja – Ammattilaisen paluu. Kansanvalistusseura, Helsinki.
- Räsänen, Keijo (toim.) (2016). Tutkija elää. Essays on Academic Practice in Finnish and English. Aalto-yliopiston julkaisusarja, Kauppa+Talous, 2/2016, Helsinki.
- Räsänen, Keijo & Korpiaho, Kirsi (2011). Supporting doctoral students in their professional identity projects. *Studies in Continuing Education*, 33(1), 19–31.
- Suoranta Anu ja Leinikki Sikke (2018): Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus. Vastapaino, Tampere.
- Suvikumpu, Liisa (2018). Tutkimusrahoitus on kaikkien suomalaisten asia. Helsingin Sanomat, 13.11.2018. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000005897041.html>
- Tieteentekijöiden liitto (2018). Korkeakoulu- ja tiedepoliittinen ohjelma 2019–2023. https://tieteentekijoidenliitto.fi/files/2991/Tieteentekijoidenliitto_Korkeakoulu-_ja_tiedepoliittinen_ohjelma2019-2023_webversio.pdf
- Tiitta, Allan (2018). Tieteen tukijoukot. Suomalaiset säätiöt tieteen ja korkeimman opetuksen kehittäjinä 1917–2017. WSOY. https://tieteentukijoukot.fi/wp/wp-content/uploads/2018/10/Tieteen_tukijoukot_Allan_Tiitta_2018.pdf
- Vaherjoki Verna (2011). Minuus, sosiaaliturva ja hyvä työelämä. TJS Opintokeskus, Helsinki.
- Ylijoki, Oili-Helena & Henriksson, Lea (2017). Tribal, proletarian and entrepreneurial career stories: junior academics as a case in point. *Studies in Higher Education*, 42:7, 1292–1308.

Kirjoittajat ja kiitokset

Työkirjan ovat kirjoittaneet tutkijat ja työelämän kehittäjät **KTT Elina Henttonen** (Valtaamo Oy) ja **VTT Sikke Leinikki** (TJS Opintokeskus), joilla on vuosien omakohtainen kokemus apurahalla työskentelystä ja apurahaa saavien tutkijoiden ohjaamisesta.

Elina on työelämän tutkija, kehittäjä ja kouluttaja. Yhdessä Kirsi LaPointen kanssa perustamassaan Valtaamossa (www.valtaamo.fi) hän edistää mielekästä työelämää vahvistamalla ammatillista toimijuutta, kehittämällä työyhteisöjen ja työelämän käytäntöjä ja kouluttamalla dialogitaitoja. Aiemmin Elina on työskennellyt yliopistomaailmassa organisaatioiden ja johtamisen tutkijana ja opettajana.

Sikke on kehittämisasiantuntija TJS Opintokeskuksessa. Sikke tutkii, kouluttaa ja kehittää työssään erityisesti työhyvinvointiin, järjestöjen toimintaan ja työn teettämisen moninaiisiin tapoihin liittyviä asioita. Sikellä on pitkä kokemus osallistamisesta ja ohjaamisesta, kokemustaan hän on vahvistanut teoreettisesti kouluttautumalla ammatilliseksi opettajaksi (Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu ja Lille University) ja järjestöjohtamisen asiantuntijaksi (Markkinointi-Instituutti JET).

Työkirjan sisältö ja näkemykset työn mielekkyydestä ja työhyvinvoinnista pohjautuvat TJS Opintokeskuksen ja Valtaamo Oy:n tutkimuksiin ja kehittämistyöhön työelämän ja ammatillisen toimijuuden parissa.

Työkirjaa ovat esilukeneet KTT Kirsi LaPointe Valtaamosta, KTT Kirsi Korpiaho Helsingin yliopistosta ja VTT Elina Katainen Tieteentekijöiden liitosta. Kiitämme oivaltavista ja hyödyllisistä kommentista tekstiin. Myös mielekkään akateemisen työn kurssin opettaminen yhdessä KTT Jonna Louvrierin kanssa on vahvistanut työkirjan sisältöä.

Melaa kiitämme lämpimästi työturvallisuusapurahasta, jolla työkirjan tekeminen rahoitettiin.



Valtaamo



ISBN 978-9-52-509128-1 (pdf)

ISBN 978-9-52-509129-8

Tämän julkaisun ulkoasu on tehty Suomessa suomalaisella työllä.

Unigrafia

Helsinki 2019