

Yliopiston muutos ja akateemisen työn tasa-arvot

Opetus- ja tutkimustyön tekemisen ehdot ja mahdollisuudet yliopistossa

Arja Haapakorpi, Raakel Plamper, Katriina Tapanila, Annukka Jauhiainen, Anne Laiho, Minna Leinonen, Oili-Helena Ylijoki, Arto Jauhiainen

VALTIONEUVOSTON SELVITYS- JA
TUTKIMUSTOIMINNAN JULKAISUSARJA 2023:3

tietokayttoon.fi

Yliopiston muutos ja akateemisen työn tasa-arvot

Opetus- ja tutkimustyön tekemisen ehdot ja mahdollisuudet yliopistossa

Arja Haapakorpi (TUNI), Raakel Plamper (UTU), Katriina Tapanila (TUNI),
Annukka Jauhiainen (UTU), Anne Laiho (UTU), Minna Leinonen (TUNI),
Oili-Helena Ylijoki (TUNI), Arto Jauhiainen (UTU)

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Valtioneuvoston kanslia

CC BY-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-383-294-7

ISSN pdf: 2342-6799

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2023

Yliopiston muutos ja akateemisen työn tasa-arvot Opetus- ja tutkimustyön tekemisen ehdot ja mahdollisuudet yliopistossa

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:3

Julkaisija Valtioneuvoston kanslia

Tekijä/t Arja Haapakorpi, Raakel Plamper, Katriina Tapanila, Annukka Jauhiainen, Anne Laiho, Minna Leinonen, Oili-Helena Ylijoki, Arto Jauhiainen

Yhteisötekijä Tampereen yliopisto, Turun yliopisto

Kieli suomi

Sivumäärä

134

Tiivistelmä

Raportissa tarkastelemme erilaisissa asemissa olevien opetus- ja tutkimustyön tekijöiden tehtäviä, työn tekemisen ehtoja ja mahdollisuuksia ja niiden muutoksia. Erittelemme haastatteluaineistoihin pohjautuen tutkija-opettajien työnkuvaa ja urakehitystä. Aineistot on kerätty Turun, Tampereen ja Itä-Suomen yliopistoista.

Tutkija-opettajien työtehtävissä on perustehtävien lisäksi painottuneet tutkimusrahoituksen hakeminen ja johtaminen eri muodoissaan. Tenure track -uramalli on noussut urakehitysten, -mahdollisuuksien ja arvottamisen vertailukohtaksi. Se erottelee varhaisessa vaiheessa opetuspainotteisen, tutkimuspainotteisen ja professuuriin johtavan uran.

Tutkija-opettajat työskentelevät työnimikkeestä riippumatta erilaisissa toimenkuissa ja olosuhteissa. "Hyvän" akateemisen työn tekemisen mahdollisuudet vaihtelevat ajallisten resurssien mukaan. Lisäksi tehtävät ja vastuut, kuten hallintotehtävät, ovat lisääntyneet. "Näkyttömän työn" määrän kasvu on lisännyt työn kuormitusta. Tutkimus- ja opetustyö koetaan kuitenkin edelleen merkityksellisenä.

Tutkija-opettajien työn kehittämiseksi tulisi kiinnittää huomiota erilaisten työtehtävien näkyväksi tekemiseen ja tasavertaiseen jakamiseen yksiköissä, digitaalisten järjestelmien toimivuuteen, tutkimuksen jatkuvuuden mahdollistamiseen ja laadun arvioinnin tarkoituksenmukaisuuteen sekä opetusresurssien riittävyyteen.

Klausuuli Tämä julkaisu on toteutettu osana valtioneuvoston selvitys- ja tutkimussuunnitelman toimeenpanoa. (tietokayttoon.fi) Julkaisun sisällöstä vastaavat tiedon tuottajat, eikä tekstisisältö välttämättä edusta valtioneuvoston näkemystä.

Asiasanat tutkimus, tutkimustoiminta, yliopistot, tutkimustyö, opetustyö, johtaminen, tasa-arvo

ISBN PDF 978-952-383-294-7

ISSN PDF

2342-6799

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-294-7>

Universitets förändring och jämlikhet i akademiska arbete

Förutsättningarna och möjligheterna för undervisnings- och forskningsarbete

Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2023:3

Utgivare Statsrådets kansli

Författare Arja Haapakorpi, Raakel Plamper, Katriina Tapanila, Annukka Jauhiainen, Anne Laiho, Minna Leinonen, Oili-Helena Ylijoki, Arto Jauhiainen

Utarbetad av Tammerfors universitet, Åbo universitet

Språk finska

Sidantal

134

Referat

I rapporten granskar vi undervisnings- och forskningsarbetarnas uppgifter i olika befattningar, förutsättningarna och möjligheterna att utföra arbetet och arbetets förändringar. Utifrån intervjumaterial studerar vi undervisnings- och forskningsarbetarnas arbetsbeskrivning och karriärutveckling. Materialet har samlats in från universiteten i Åbo, Tammerfors och Östra Finland.

I undervisnings- och forskningsarbetarnas uppgifter ingår utöver de grundläggande arbetsuppgifterna ansökande om forskningsfinansiering och ledande i olika former. Tenure track karriärmodellen har blivit en referenspunkt för karriärutveckling, möjligheter för den och värdering. Tenure track karriärmodellen skiljer på ett tidigt stadium undervisningsinriktad och forskningsinriktad karriär och professorskarriär.

Undervisnings- och forskningspersonal arbetar i olika befattningsbeskrivningar och villkor, oavsett befattning. Möjligheterna att göra "bra" akademiskt arbete varierar beroende på tidsresurser. Dessutom har arbetsuppgifter, såsom administrativa uppgifter, ökat. Ökningen i mängden av "osynligt arbete" har ökat arbetsbördan. Forskning och undervisningsarbete upplevs dock fortfarande meningsfullt.

För att utveckla undervisnings- och forskningspersonals arbete bör uppmärksamhet ägnas åt att synliggöra olika uppgifter och dela dem lika, på de digitala systemens funktionalitet, möjliggöra forskningens kontinuitet och lämpligheten av kvalitetsbedömning, samt undervisningsresursernas tillräcklighet.

Klausul Den här publikation är en del i genomförandet av statsrådets utrednings- och forskningsplan. (tietokayttoon.fi) De som producerar informationen ansvarar för innehållet i publikationen. Textinnehållet återspeglar inte nödvändigtvis statsrådets ståndpunkt

Nyckelord forskning, forskningsverksamhet, universitet, akademisk karriär, forskningsarbete, undervisningsarbete, ledning, jämställdhet

ISBN PDF 978-952-383-294-7

ISSN PDF

2342-6799

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-294-7>

Changing University and Equalities in Academic Work

The conditions and possibilities of teaching and research work

Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 2023:3**Publisher** Prime Minister's Office**Author(s)** Arja Haapakorpi, Raakel Plamper, Katriina Tapanila, Annukka Jauhiainen, Anne Laiho, Minna Leinonen, Oili-Helena Ylijoki, Arto Jauhiainen**Group author** University of Tampere, University of Turku**Language** Finnish**Pages** 134**Abstract**

In the report, we examine the tasks of university researchers and teachers in various positions, the conditions and possibilities of doing the work, and related changes. Based on the interview data, we study the job descriptions and career development of the academic personnel. The interview data has been collected from the universities of Turku, Tampere and Eastern Finland.

In addition to the basic duties, the duties include applying for research funding and management in various forms. The tenure track career model has become a reference point for career development, opportunities and valuation. It differentiates at early stage teaching-oriented and research-oriented careers, the latter leading to a position of professor.

Researchers and teachers often have different job descriptions with different conditions for their work, regardless of a similar job title. The possibilities of doing "good" academic work vary according to time resources. In addition, tasks and responsibilities, such as administrative tasks, have increased. The amount of "invisible work" has increased, which has resulted in growing workload. However, the academic staff still perceived their work as meaningful.

In order to develop the work of academic staff, attention should be paid to making different tasks visible and sharing them equally in units, to the functionality of digital systems, enabling the continuity of research work and the appropriateness of the quality assessment, as well as the adequacy of teaching resources.

Provision This publication is part of the implementation of the Government Plan for Analysis, Assessment and Research. (tietokayttoon.fi) The content is the responsibility of the producers of the information and does not necessarily represent the view of the Government.**Keywords** research, research activities, university, academic work, academic career, research work, teaching work, management, supervision, equality**ISBN PDF** 978-952-383-294-7**ISSN PDF** 2342-6799**URN address** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-294-7>

Sisältö

1	Johdanto ja tutkimuksen tavoitteet	7
2	Tutkimuksen tausta: Yliopiston muutos ja akateeminen työ	10
2.1	Yliopiston muutosten tausta.....	10
2.2	Akateeminen työ ja ura	13
3	Tutkimuskohteet	19
4	Tutkimusaineistot ja menetelmät	25
4.1	Keskijohdon yksilöhaastattelut	25
4.2	Tutkija-opettajien yksilöhaastattelut	26
4.2.1	Tuntiopettajien yksilöhaastattelut.....	28
4.3	Kansainvälisten tutkija-opettajien ryhmähaastattelut	28
4.4	Aineiston analyysi	29
5	Akateemisen työn tekemisen ehdot ja mahdollisuudet	30
5.1	Työn sisältöön ja työaikaan liittyvät ilmiöt ja käytännöt	30
5.1.1	Työaika akateemisessa työssä	30
5.1.2	Tutkimustyö	31
5.1.3	Opetustyö	36
5.1.4	Muut työtehtävät akateemisessa työssä	44
5.1.5	Työsuunnitelma työnjaon neuvottelujen välineenä	46
5.1.6	Työajan suunnittelun ja toteutuman moninaiset merkitykset	50
5.1.7	Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen.....	54
5.2	Kilpailullisuus akateemisen työn piirteenä.....	56
5.3	Akateeminen työ ja digitalisaatio	59
5.3.1	Digitaalisten järjestelmien haasteet ja lähituen tarve	60
5.3.2	Digitalisaatio ja opetus	61
5.4	Työssä suoriutumisen arviointi.....	62
5.5	Osallisuus	65
5.6	Sivutoimisten tuntiopettajien työn erityispiirteitä.....	70
6	Akateemisen uran rakentuminen	74
6.1	Tutkija-opettajien urakehitys: rakenteet, mahdollisuudet ja ehdot	74
6.1.1	Akateemiset uramallit, uravaiheet ja -mahdollisuudet	74
6.1.2	Rekrytointi ja yliopiston käytännöt.....	77

6.1.3	Määräaikaiset tutkija-opettajat	79
6.1.4	Yliopisto-opettajat ja yliopistonlehtorit	80
6.1.5	Apulaisprofessorit ja professorit	81
6.2	Tutkimusrahoituksen hankkiminen akateemisen työn tehtävänä ja osana urakehitystä	86
6.2.1	Yliopiston strategia tutkimusrahoituksen raamittajana	90
6.2.2	Rahoituslähteet, menestys ja arvostus	92
6.2.3	Tutkimuksen jatkuvuus mutta rahoituksen määräaikaisuus	94
7	Keskijohdon tasa-arvonäkemykset ja kansainvälisten tutkija-opettajien kokemukset tasa-arvosta	96
7.1	Keskijohdon tasa-arvonäkemykset	96
7.1.1	Tasa-arvo sukupuolten yhdenvertaisena edustuksena	97
7.1.2	Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kytkeytyvä suunnittelu	99
7.1.3	Kansainvälinen henkilöstö ja kielikysymys	101
7.2	Kansainvälisten tutkija-opettajien kokemukset kielipolitiikasta	103
7.2.1	Kieli tehtävä- ja urakysymyksenä	104
7.2.2	Kansainvälinen henkilöstö diversiteetin edustajana	106
8	Johtopäätökset	108
9	Suosituks	115
	Liitteet	120
	LIITE 1: Keskijohdon haastattelurunko	120
	LIITE 2: Tutkija-opettajien haastattelurunko	124
	LIITE 3: Kansainvälisten tutkija-opettajien ryhmähaastattelun runko	127
	Lähteet	129

1 Johdanto ja tutkimuksen tavoitteet

Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnan tekemän akateemisen työn ympäristöä ovat 2000-luvulla muovanneet monet muutokset. Näitä ovat organisaatiomuutokset, uudet johtamis- ja hallintojärjestelmät sekä johtamiskurssit, koveneva kansainvälinen ja kotimainen kilpailu, urareittien uudelleen rakenteistaminen sekä työmenetelmien digitalisoiminen. Tämä toimintaympäristö muokkaa akateemista työtä monitahoisesti, ja se vaikuttaa opetus- ja tutkimushenkilöstön jäseniin eri tavoin. Tutkimushankkeessamme *Yliopiston muutos ja akateemisen työn tasa-arvot* olemme tarkastelleet akateemisen työn tekemisen ehtoja ja mahdollisuuksia sekä hahmottaneet työn tekemisen muutosta. Tässä raportissa erittelemme tutkija-opettajien sekä yliopistojen keskijohdon haastatteluaineistoihin pohjautuen tutkija-opettajien työnkuvaa ja urakehitystä sekä niihin vaikuttavia seikkoja kolmessa kohdeyliopistossa, Turun yliopistossa, Tampereen yliopistossa ja Itä-Suomen yliopistossa.

Tutkimuksemme kohteena on yliopistoissa opetus- ja tutkimustyötä tekevä henkilöstö. Yliopistoissa tehdään lisäksi myös hallintotyötä ja muuta toimintaa ylläpitävää asiantuntijatyötä, kuten esimerkiksi laboratorioiden koneiden ja laitteiden toimintaan ja ylläpitoon liittyviä tehtäviä. Yliopistojen muutokset ovat yhtä lailla vaikuttaneet myös hallinto- ja muuhun asiantuntijahenkilökuntaan, mutta tässä tutkimuksessa tarkastelemme erityisesti muutosten vaikutuksia opetus- ja tutkimustyötä tekevän henkilöstön työarkeen.

Käytämme opetus- ja tutkimustyötä tekevästä työntekijöistä nimitystä tutkija-opettajat. Tällä pyrimme kuvaamaan sitä, että vaikka yliopistoissa käytetyt tehtävänimikkeet osaltaan jakavat työtehtävien painotuksia joko opetukseen (esim. yliopisto-opettaja) tai tutkimukseen (esim. tutkijatohtori), on akateemisessa työssä pidetty luontaisena opetuksen ja tutkimuksen yhteyttä eli käytännössä sitä, että kaikki tutkivat ja opettavat. Opetuksen ja tutkimuksen lisäksi tutkija-opettajien työhön kuuluu myös erilaisia hallintotehtäviä ja mahdollisesti johtamistehtäviä sekä tieteenalan toiminnan ylläpitävää ja kehittävää työtä erilaisissa yhteistyöryhmissä niin yliopiston sisällä kuin ulkopuolellakin. Eri painotuksista (opetus, tutkimus, hallinto), työsuhteen laadusta (perusrahoitus vai ulkoinen rahoitus, määräaikaisuus) ja tieteenalaeroista johtuen tutkija-opettajien työn sisältö ja työn muodot kuitenkin vaihtelevat paljon. Pyrimme tutkimuksessamme tuomaan esiin tämän akateemisen työn moninaisuuden erilaisissa tehtävissä toimivien, eri tieteenaloja edustavien

ja erilaisilla työsuhteilla työtään tekevien eri ikäisten ja eri sukupuolia edustavien tutkija-opettajien haastatteluiden avulla. Lisäksi olemme selvittäneet tutkija-opettajien työympäristöä ja työn johtamisen tapoja haastattelemalla yliopistojen keskijohdon jäseniä.

Tutkimuksellamme on kolme tavoitetta. Ensinnäkin pyrimme luomaan kokonaiskuvan yliopisto-organisaatiosta akateemisen työn kehyksenä. Yliopisto-organisaation rakenne ja johtamisen tavat asettavat kehykset akateemiselle työlle. Toiseksi tarkastelemme akateemisen työn muotoja, käytäntöjä, sisältöjä ja muutosta. Kolmanneksi erittelemme akateemisella uralla etenemisen muotoja. Näkökulmamme työn muutoksen tutkimukseen on tasa-arvo moniulotteisena ilmiönä.

Tasa-arvon käsitteelle ei ole vakiintunutta ja yhteisesti jaettua määritelmää, se saa sisältönsä tiettyssä ajassa ja paikassa. Eri toimijat – esimerkiksi poliittiset ja hallinnolliset toimijat tai työntekijät – kiinnittävät huomiota tasa-arvon eri merkityksiin ja käsitteestä käydään jatkuvaa neuvottelua. (Kantola ym., 2020.) Tasa-arvon edistäminen yliopistossa on perinteisesti tarkoittanut yksilöön, erityisesti naisiin kohdistettavia toimia, mutta yksilönäkökulmasta on siirrytty rakenteellisiin ja kulttuurisiin tekijöihin. Akateemisen työn tasa-arvokysymykset kietoutuvat paitsi sukupuolten tasa-arvoon myös ikään, taustaan, positioon, tieteenalaan, mahdollisuuden kiinnittyä yliopistoyhteisöön sekä ajallisiin mahdollisuuksiin. Tarkastelumme kannalta kiinnostavaa onkin, millaiset sosiaaliset jaot nousevat kulloinkin esille. Huomioitava on myös se, että erilaisten jakojen esiintuloon vaikuttaa myös se, miten moninaiselta joukolta ihmisiä tutkimusaineisto saadaan. Tasa-arvon näemme niin yhtäläisiin mahdollisuuksiin kuin oikeudenmukaiseen kohteluunkin kytkeytyvänä.

Akateemisen työkuulttuurin piirteisiin on yleisesti liitetty vapaus, joustavuus ja luovuus. Työtä on pidetty kutsumustyön kaltaisena ja työntekijöitä intohimoisesti työlleen omistautuneina. Nämä piirteet on tunnistettu lukuisissa aikaisemmissa akateemisen työn tutkimuksissa (esim. Henkel 2005; Kuoppala ym. 2015; Ylijoki 2009; Ylijoki & Aittola 2005), joskin erityisesti vapauden kokemukseen ja käsityksiin vaikuttamismahdollisuuksista on viimeisten vuosikymmenten aikana tullut säröjä (esim. Rinne ym. 2012). Suomessa yliopistojen rakenteellisia, ideologisia ja toiminnallisia muutoksia on jäljitetty usein vuoden 2010 yliopistolain muutokseen. Varsinaisia syitä ja kausaalisuhteita on kuitenkin vaikea osoittaa empiirisesti, koska yliopistojen muutokseen kietoutuu monia erityisiä fuusioitumisen ja yliopisto-organisaatioiden uudelleen organisoinnin ja yliopistokohtaisten johtamismallien prosesseja (ks. Kuusela ym. 2019). Yliopistoissa tapahtuneet muutokset ovat siis viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana olleet moninaisia, ja uudistusten toteutukset ja vaikutukset vaihtelevat yliopistojen välillä.

Rakenteellisilla uudistuksilla on ollut sekä suunnitelmallisia että tahattomia vaikutuksia akateemiseen työhön. Yliopistojen tehokkuus ja tuloksellisuus ovat parantuneet ja kansainvälisyys lisääntynyt, mutta kääntöpuolena on ollut työntekijöiden tasa-arvoa, yhteisöllisyyden kokemusta, yliopiston ylimmän johdon ja työntekijöiden välistä luottamusta ja näiden kautta työhyvinvointia ja työn mielekkyyttä sekä akateemista identiteettiä heikentävät vaikutukset (esim. Rinne ym. 2012). Suoritekeskeinen kilpailun kulttuuri ja yliopistodiskurssia hallitseva huippututkimuksen eetos ovat lisänneet epävarmuutta tehdessä akateemisen työhön sitoutumisen yhä häilyvämmäksi. Nämä muutospiirteet asettavat yhä suurempia haasteita akateemiselle johtamiselle.

Tässä raportissa tarkastelemme siis sitä,

- millaista on opetus- ja tutkimustyö yliopistoissa,
- miten yliopistoissa tapahtuneiden muutosten koetaan vaikuttaneen työn tekemiseen sekä
- millaisia ehtoja ja mahdollisuuksia työn tekemisessä on.
- Tarkastelemme näitä monipuolisesti erilaisissa asemissa olevien tutkija-opettajien näkökulmasta.

Ensimmäiseksi kuvailemme tutkimuksen taustaa eli yliopistoissa tapahtuneita muutoksia sekä aikaisempaa suomalaisen akateemisen työn tutkimusta (luku 2). Seuraavaksi eteneimme tutkimuskohteiden (luku 3), aineiston ja menetelmien kuvailuun (luku 4). Tulokset keskittyvät työnkuvan sisältöjen, työajan ja sen suunnittelemisen kuvaamiseen (luku 5) sekä tutkija-opettajien urakehitykseen vaikuttavien rakenteiden (luku 6) tarkasteluun. Lisäksi selvitämme keskijohdon tasa-arvonäkemyksiä ja kansainvälisten tutkija-opettajien kokemuksia tasa-arvosta (luku 7). Yleisesti tulosluvuissa käsittelemme sekä akateemisen työn tekemisen ja sen johtamisen kehyksiä keskijohdon näkemysten pohjalta että tutkija-opettajien omia kokemuksia ja näkemyksiä akateemisen työn tekemisen mahdollisuuksista, ehdoista ja rajoista. Lopuksi vedämme tutkimuksen tulokset yhteen (luku 8) ja esitämme suosituksia tuloksiin pohjautuen (luku 9).

2 Tutkimuksen tausta: Yliopiston muutos ja akateeminen työ

2.1 Yliopiston muutosten tausta

Pohjoismaista korkeakoulupolitiikkaa on leimannut modernisointiin pyrkivä trendi. Pulkkinen ja kumppaneiden (Pulkkinen ym. 2019) mukaan kyse on kahdesta kansainvälisestä prosessista Euroopassa: ensinnäkin korkeakoulutuksen ”modernisoinnin agendasta” ja toiseksi Bolognan prosessista. Modernisoinnin agendan mukaisesti pohjoismaisten yliopistojen toimintaan on sovellettu useita New Public Management – ideologiaan kuuluvia toimintamalleja, joihin kuuluu tilivelvollisuus, hallinnon kehittäminen, rahoitus, laatu ja korkeakoulutuksen työelämärelevanssin kehittäminen. Modernisaatiossa erityistä huomiota on annettu johtamisorientoituneille näkökulmille kuten toiminnan tehokkuudelle, vaikuttavuudelle ja tilivelvollisuudelle (de Boer & Enders 2017).

Korkeakoulutuksen modernisoinnin toteuttamisessa on erityisesti korostettu ammattimaisen johtamisen tarvetta korkeakouluissa. Ammattimaisen johtamisen avulla on pyritty rationalisoimaan korkeakoulujen sisäisiä rakenteita ja toimintoja (Pulkkinen ym. 2019). Pohjoismaiset yliopistot ovat kehittäneet organisaation läpäiseviä (extended) rakenteita, ulottuen ylimmästä johdosta yksikkötasolle (Pulkkinen ym. 2019), jotka poikkeavat aikaisemmasta erilaisten tieteenalayksiköiden logiikkaan ja toimintatapoihin nojaavasta löyhäsidoksisesta organisaatorakenteesta. Nämä rakenteet on muotoiltu tukemaan strategisesti yliopiston päätehtäviä eli opetusta ja tutkimusta (Amaral ym. 2003). Uudistuksilta odotetaan yliopistojen taloudellisen tehokkuuden paranemista, mikä ilmenee tulostavoitteiden asettamisena ja niiden seurantana. Pulkkinen ja kumppaneiden mukaan (2019) tämä on tyypillistä erityisesti Pohjoismaissa, joille on ominaista hyvinvointivaltion ideologia ja erityisesti julkisen sektorin kehittäminen; yliopistoilla on erityinen rooli taloudellisen kehityksen tukemisessa paikallis- ja valtiotasolla sekä innovaatioiden kehittämisessä. Toisin sanoen verovaroihin perustuvaa rahoitusta vastaan yliopistoilta odotetaan tuloksia. Näiden muutosten taustalla on ollut paine lisätä kansallista kilpailukykyä ja vastata korkeakoulusektorin kasvaviin kustannuspaineisiin. (Olivares & Wetzel 2011.)

Työorganisaatioille tyypillisestä rationalisoinnista ja rationaalista tavasta toimia on tullut tärkeä yliopisto-organisaation muodollisessa rakenteessa (Thompson 2008). Rationaalinen näkökulma muodollisiin rakenteisiin koskee formalisoituja käsikirjoituksia kuten strategioita, ohjelmia ja suunnitelmia, normatiivisia rakenteita kuten rooleja ja sääntöjä

(March & Olsen 2006a). Suomen yliopistojen strategista suunnittelua ja tutkimus- ja opetustoiminnan profiloimista on vahvistanut ulkopuolisen rahoituksen muuttuminen yhä kilpailullisemmaksi (Aittola & Marttila 2010).

Yliopistojen modernisaatiokehitys ja rationalisointi korostavat näkemystä yliopistoista ennalta asetettujen instrumentaalisten tavoitteiden toteuttajina (Olsen 2007). Tällä kehityksellä on vaikutuksia akateemisen henkilöstön toimijuuteen ja suorituksiin (March & Olsen 2006b).

Rationaalisen näkökulman ylikorostamista on kuitenkin kritisoitu yliopiston normatiivisen ja kulttuurisen käsikirjoituksen, eli tieteen, sivuuttamisesta (DiMaggio & Powell 1983). Akateeminen auktoriteetti on kuitenkin merkityksellinen myös rationaalisen näkemyksen vahvistamisessa, sillä tiede ja tieto sisältyvät yliopiston strategioihin (Maassen 2009). Rationaalisuuden näkökulman ylikorostaminen ei myöskään ota huomioon organisaation jäsenten käyttäytymistä ja intressien kantavaa voimaa toimijuutena (Powell & Colyvas 2008), sillä se asettaa yliopistojen tutkija-opettajat vain yliopiston johdon tai ulkoisten vaikuttajien välikappaleeksi (Olsen 2007). Modernisoinnin projektiin kuuluva yliopistojen organisaatioiden ja toiminnan uudistaminen rationaalisuuden näkökulmasta on vahva trendi, mutta sen toteutus ei ole lineaarista vaan useiden neuvotteluiden kautta toteutuva kompleksinen prosessi. Rationalisoinnin ote näkyy kuitenkin yliopistoissa lineaarisen johtamisen tapaisien toimintamallien omaksumisena ja organisatoristen ja hallinnollisten vastuiden ulottamisena yliopisto-organisaation jokaiselle tasolle.

Suuruuden ekonomian johtaminen ja organisoiminen on yksi modernisoinnin ja rationaalisen ideaalin sovelluksista ja ne ammentavat myös liike-elämän käytännöistä. Yliopistot ovat pyrkinneet parantamaan tehokkuuttaan laajentamalla toimintaansa, jolloin yksikkökustannukset pienenevät ja samoilla panoksilla voi saada aikaan enemmän ja erilaisia tuotoksia. Suuruuden ekonomian mukaisesti yliopistojen ja niiden sisältämien tieteenalayksiköiden tulee olla riittävän kokoisia opiskelijamäärillä ja tutkimustoiminnalla mitattuna, jotta niiden käytössä olevat resurssit tulevat täysimittaisesti hyödynnetyksi. (Olivares & Wetzel 2011.) Suuruuden ekonomian mukaisia kustannussäästöinä ilmeneviä synergiaetuja voidaan saada yliopistossa aikaan esimerkiksi siten, että järjestetään yhteisiä opintoja eri tieteenalojen opiskelijoille tai siten, että useat eri tieteenalat hyödyntävät opetus- ja tutkimustoiminnassaan samaa opetus-, tuki- ja hallintohenkilöstöä, infrastruktuuria ja palveluja (Dundar & Lewis 1995; Olivares & Wetzel 2011). Suuruuden ekonomiaa on tavoiteltu paitsi yliopistojen yhdistymisten kautta niin myös yhdistämällä useita tieteenaloja suu-riksi hallinnollisiksi yksiköiksi. Yksiköiden voi olla kannattavaa yhdistyä muiden yksiköiden kanssa, jotka täydentävät niiden omia kompetensseja, tuovat uusia rahoituslähteitä, avaavat kiinnostavia tutkimusmahdollisuuksia ja tuovat synergiaetuja (Ylijoki 2014, 68; Deiaci ym. 2009).

Suuruuden ekonomia yliopiston organisoitumisen periaatteena on linjassa managerialismin kanssa, joka yliopistokontekstissa tarkoittaa sitä, että yliopiston johdolle annetaan ylin oikeus ja valta kontrolloida ja säädellä tutkimusta ja opetusta akateemisen yhteisön sijaan, sekä talousajattelun ja kilpailullisuuden korostumista (esim. Gordon & Whitchurch 2010; Carvalho & Videira 2019; Shepherd 2018). Managerialismi eroaa selvästi yliopistojen perinteisestä hallinnasta, jossa kontrolli perustuu yliopistoyhteisön professionaaliseen konsensusukseen ja kollegiaaliseen päätöksentekoon, jonka kantavana voimana on tiedon intressi (Olssen 2002; Kolsaker 2008).

Tutkimuksemme näkökulma on, että yliopistomuutosten jäljittämisessä niiden vaikutukset henkilöstön kokemaan eriarvoisuuteen ovat avainasemassa, ja tasa-arvon edistäminen on välttämätön edellytys muutosten tuottamien ongelmien purkamiselle sekä hyvän akateemisen työn kehittämiseksi. Hallitusohjelmassa (Valtioneuvosto 2019, 168–171) koulutuksella nähdään olevan tärkeä rooli yhteiskunnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden rakentamisessa sekä tavoitellaan korkeakouluyhteisöihin vahvan luottamuksen rakentamista ja demokraattisten menettelytapojen vahvistamista. Yliopistot tuottavat tietoa ja kouluttavat asiantuntijoita ratkaisemaan yhteiskunnallisia kysymyksiä, ja tätä tietoa ja asiantuntijuutta hyödynnetään myös innovaatiotoiminnassa. Asiantuntijuuden tuottamisen olosuhteet sekä asiantuntijoiden moninlaisiin taustoihin liittyvä kyky tunnistaa eri väestöryhmien tarpeita ja ongelmia ovat ratkaisujen ja palveluiden tuottamisen osatekijöitä.

Kansainvälisissä vertailuissa on havaittu tasa-arvon edistymisen hidastuneen tai pysähtyneen (Tanhua 2020, 4). Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä suomalaisten korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta (Jousilahti ym. 2022) huomioitiin muun muassa, että korkeakouluissa työskentelevät naiset kokevat syrjintää hieman useammin kuin miehet, ja etnisten vähemmistöjen edustajat kokevat syrjintää kaksi kertaa useammin kuin etniset suomalaiset. Sukupuolten välinen tasa-arvo suomalaisissa yliopistoissa näkyy edelleen selkeästi siinä, että naisten määrä on vähäinen yliopistojen ylimmissä tehtävissä (Jousilahti ym. 2022). Akateemisen työn tasa-arvo-kysymykset kietoutuvat sukupuoleen, ikään, taustaan, positioon, tieteenalaan, mahdollisuuden kiinnittyä yliopistoyhteisöön sekä ajallisiin mahdollisuuksiin. Tässä tutkimuksessa näemme tasa-arvon niin yhtäläisiin mahdollisuuksiin kuin oikeudenmukaiseen kohteluunkin kytkeytyvänä.

2.2 Akateeminen työ ja ura

Akateemisen työn ydintehtäviä ovat tutkimus ja opetus. Lisäksi työtehtävän luonteesta riippuen tutkija-opettajilla voi olla enemmän tai vähemmän erilaisia hallintotehtäviä, tutkinto-opetuksen kehittämiseen osallistumista, tieteellisissä verkostoissa toimimista, tieteellisiin konferensseihin osallistumista, yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen liittyviä tehtäviä ja sidosryhmätyöskentelyä. Akateemista työtä tehdään yliopistoissa palkkatyönä tai projektiluontoisesti. Tutkija-opettajat toimivat projektien vetäjinä tai osallistuvat hankkeiden rahoitushakemusten tekoon sekä hankkeiden toteuttamiseen, esittelyyn ja raportointiin.

Yliopistoissa on ollut kehityssuuntana tutkimuksen ja opetuksen hallinnoiminen ja kehittäminen erillisinä toimintoina. Akateemisen työn tasolla näitä ydintehtäviä eriyttävät kasvaneet tulosvaatimukset, tutkimustyön projektitapaistuminen ja pätkätöiden yleisyys (esim. Laiho & Jauhiainen 2012.) Työsuhteiden laatu ja epävarmuus vaikuttavat haluun sitoutua opetukseen sekä opetustehtävien jakautumiseen. Lisäksi myös opetuspainotteisissa tehtävissä toimivat kohtaavat odotukset (huippu)tutkimuksen tekemisestä, innovaatioiden tuottamisesta sekä yhteiskunnallisesta ja alueellisesta vaikuttamisesta (ks. Laiho, Jauhiainen & Jauhiainen 2020.) Tutkimuksessa jatkuva rahoituksen hankkiminen vie aikaa varsinaiselta tutkimustyöltä ja usein vain pieni osa hakemuksista saa rahoituksen. Lisäksi lyhytkestoiset projektit vaarantavat pitkäjänteistä tutkimustyötä, tutkimuksen laatua ja vaikuttavuutta sekä heikentävät nuorten tutkijoiden sitoutumista epävarmalle yliopistouralle (Aittola & Marttila 2010; Kuoppala ym. 2015; Ylijoki ym. 2011). Tutkimusrahoituksen määräaikaisuus ja kasvavat vaatimukset näkyvät stressin lisääntymisenä myös vakituisemmissa tehtävissä toimivilla. Rahoituskilpailuun osallistumisen odotushorisontti ei kuitenkaan ole samanlainen kaikille, sillä hakemusten määrän ja niiden hyväksymisen välinen suhde vaihtelee tutkimusalakohtaisesti, ja eri aloilla on erilaisia rahoittajatahoja. Myös mahdollisuus käyttää työaika ja asema akateemisessa työssä lienevät merkityksellisiä rahoitushakuun osallistumiselle ja siinä menestymiselle.

Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen ja tiedepoliittinen ohjaus ovat muokanneet tutkimustoimintaa. RAKE-hankkeen (Aittola & Marttila 2010) tulokset osoittavat, että kaikilla aloilla ulkopuolisen tutkimusrahoituksen osuus on kasvanut, tutkimusta tehdään entistä enemmän tutkimusryhmissä ja ryhmien välisissä konsortioissa ja tieteidenvälinen tutkimus on lisääntynyt. Vastaavasti perustutkimuksen asema on heikentynyt. Tutkimushenkilökunnan rakenne on muuttunut siten, että apurahatutkijoiden, projektitutkijoiden ja tutkijakoulutettavien määrä on kasvanut selvästi. Tieteenalaryhmien välillä on kuitenkin selkeitä eroja siten, että tekniikka ja humanistiset tieteet edustavat ääripäitä (Ylijoki, Lyytinen & Marttila 2011). Tämä ilmenee niin rahoituslähteissä, yhteistyösuhteissa kuin tutkimuksen muodoissa. Aiempi tutkimus on tuonut esiin myös sukupuolten välisiä eroja rahoituksen hankkimisessa. Eron on havaittu alkavan jo väitöstutkimusvaiheessa: luonnontieteiden alalla väitöstutkimusta tekevät naiset rahoittavat tutkimustaan pääosin

apurahoilla, kun heidän mieskollegansa ovat useammin palkkatyösuhteessa yliopiston laitoksella (Haapakorpi 2008). Kyse ei ole vain rahoitusinstrumentin eroista vaan myös asemasta yliopiston laitoksella ja sitä kautta tiedeyhteisössä. Osallisuus yliopistoyhteisössä avaa mahdollisuuksia paitsi tutkimusrahoitushakuihin myös opetustehtäviin ja muihin yliopiston tehtäviin, joiden kautta asema yhteisössä ja akateemisessa maailmassa vahvistuu. Apurahapohjainen alku uralla voi kumuloitua myöhemmässä vaiheessa heikkona urakehityksenä.

Uudet tutkimuksen rahoitusmuodot ja yliopistoissa toteutetut hallintorakenteiden uudistukset ovat lisänneet hallinnollista työtä tutkimus- ja opetushenkilöstölle (Kuoppala & Pekola 2015). Yhä enemmän työntekijöiden ”itsepalveluun” ja digitalisaatioon perustuvat hallinto- ja johtamisjärjestelmät raportointivelvollisuuksineen kuormittavat tutkija-opettajien ja johtajien työtä (Haapakorpi 2011) ja vievät aikaa heidän ydintyöltään (Aittola & Marttila 2010). Koronapandemia on pakottanut yliopistot siirtymään etätöskentelyyn, mikä on joidenkin arvioiden mukaan sujunut ilman suuria häiriöitä toiminnassa (Kurtakko 2020). Etätöiden yleistyminen yliopistossa on edellyttänyt uusien sovellusten omaksumista ja kiihdyttänyt yliopiston digitalisoitumista. Selvimmin digitaalisten järjestelmien ja välineiden käyttöönotto on näkynyt opetustyössä. On todennäköistä, että digitalisaatio vaikuttaa myös tulevaisuudessa yliopiston rakenteisiin, toimintatapoihin, toimintakulttuuriin ja itse akateemiseen työhön. Digitalisaation taustalla on myös tehokkuuden korostaminen, sillä sen avulla tavoitellaan resurssien tehokasta käyttöä (OKM 2019). Erityisesti Covid-19-pandemian aikana digitaaliset opetusvälineet ja -järjestelmät muodostuivat lähes ainoaksi opetuksen antamisen väyläksi. Vaikka tukipalveluita on resursoitu digivälineiden ja -järjestelmien käyttöönottoon, vastuu opetuksesta on tutkija-opettajilla.

Yliopistolain määrittämä niin sanottu kolmas tehtävä tarkoittaa akateemisen työn käytännöissä muun muassa vuorovaikutusta erilaisten sidosryhmien kanssa (esim. yritykset, julkiset palveluntuottajat, politiikkavalmistelijat, kansalaisryhmät). Vuorovaikutus voi olla virallista, mutta usein se perustuu myös informaaliin osaamisen vaihtoon ja henkilösuhteisiin, joita viralliset tilastot ja dokumentit eivät välttämättä tavoita. Lisäksi yliopistot ja tieteenalat eroavat sen suhteen, millä tavoin ne kiinnittyvät ympäröivään yhteiskuntaan, millaista vuorovaikutusta ne harjoittavat ja keiden kanssa vuorovaikutuksessa ollaan.

Jussi Välimaa on vuonna 2005 kuvaillut akateemisen työn kenttiä (kuvio 1) erittelemällä 2000-luvun alun työsuhteiden luonnetta (tilapäinen vai pysyvä työsuhde). Välimaa perustelee jaon merkityksellisyyttä sillä, että työsuhteen keston on todettu vaikuttavan motivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Kuviossa akateeminen työ jakautuu pätkätöiden ja

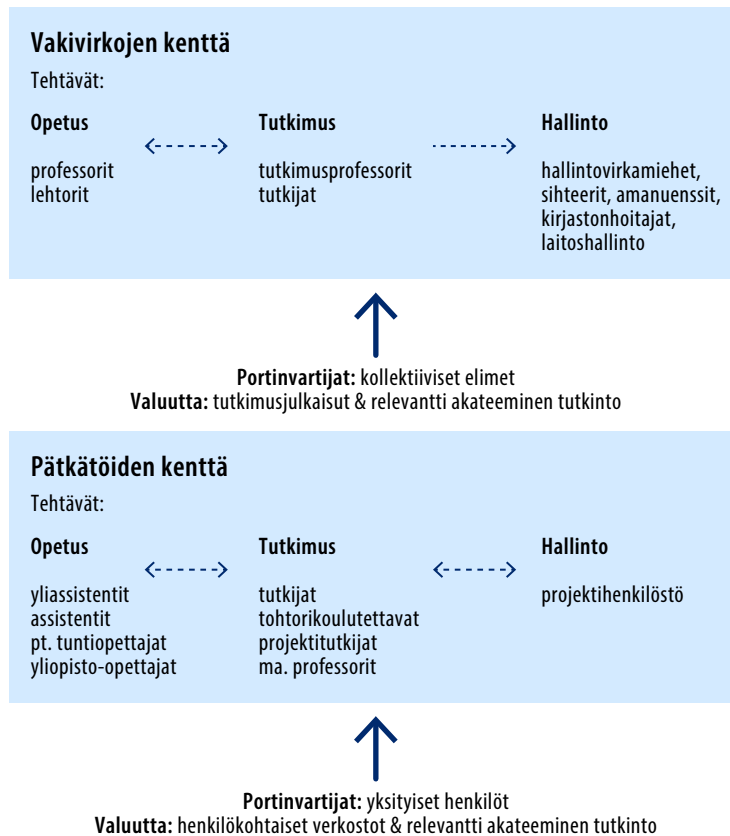
vakivirkojen¹ kenttiin. Molemmilla kentillä on samat työtehtävät: opetus, tutkimus ja hallinto. Välimaan mukaan pätkätöiden kentällä on mahdollista siirtyä eri tehtävien välillä melko joustavasti, esimerkiksi projektin hallintotöiden tekemisen jälkeen voi siirtyä hoitamaan yliopisto-opettajan sijaisuutta. Pätkätöitä tehdään usein siksi, että muuta työtä ei ole saatavilla. Vakivirkojen kentällä työ keskittyy selkeämmin joko tutkimukseen tai opetukseen tai sisältää molempia melko tasaisesti (professorit). Opetus- ja tutkimuspainotteisten tehtävien välillä on mahdollista siirtyä, mutta Välimaa toteaa, että hallintotehtäviin suuntautuessaan on vaikeampaa siirtyä takaisin tutkimus- ja opetustyöhön. (Välimaa 2005.)

Välimaan (2005) kuvio kuvaa 2000-luvun alun tilaa, mistä syystä se ei sellaisenaan täysin sovi kuvaamaan nykyistä akateemista työtä. Sen lisäksi, että virat on yliopistolaissa muutettu työsuhteiksi, nykyään esimerkiksi ei enää ole assistenttien ja yliassistenttien työtehtäviä, vaan nämä ovat korvautuneet lähinnä väitöskirjatyötä tekevien nuorempien tutkijoiden työtehtävillä. Kuvio kuitenkin tavoittaa jotain olennaista akateemisen työn luonteesta. Työtä tehdään edelleen pätkätöinä ja pysyvissä työsuhteissa, ja kentät ovat keskenään melko erilaiset. Määräaikaisten työsuhteiden määrät ovat edelleen yliopistoissa suuria: vuonna 2021 yliopistojen henkilötyövuosista 65 % tehtiin määräaikaisella sopimuksella (Vipunen 2021b). Määräaikaiset sopimukset painottuvat projektitutkijoiden, väitöskirjaa tekevien tutkijoiden ja tutkijatohtoreiden sekä yliopistotutkijoiden työhön. Vuonna 2021 ensimmäisellä tutkijanuraportaalla tehdystä työstä 96 % tehtiin määräaikaisella sopimuksella (Vipunen 2021b). Toisella tutkijanuraportaalla vastaava suhdeluku oli 80 %, kolmannella portaalla 48 % ja neljännellä portaalla 11 % (Vipunen 2021b).

Välimaan (2005) akateemisen työn kentät keskittyvät nimenomaan yliopistossa työsuhteella tehtävään työhön. Akateemista työtä tehdään kuitenkin myös henkilökohtaisten apurahojen turvin. Monet säätiöt myöntävät väitöskirjatekijöille tai tohtorin tutkinnon jälkeiseen tutkimustyöhön henkilökohtaisia apurahoja. Tällöin akateemisen työn tekijä ei ole työsuhteessa yliopistoon, vaikka yliopiston tiloissa työskenteleminen ja välineiden käyttö usein mahdollistuu yliopistositoumuksen avulla. Yliopistositoumukset ovat yliopiston ja yliopistossa ilman palvelussuhdetta työskentelevän tutkijan välisiä sitoumuksia, jotka takaavat tutkimusedellytykset myös apurahalla työskenteleville tutkijoille. Sitoumuksen piiriin kuuluvat usein esimerkiksi asianmukaiset työ- ja laboratoriotilat, tietoliikenne-, posti-, tulostus- sekä kirjasto- ja tietopalvelut.

1 Ennen vuotta 2010 yliopistoissa oli virkoja. Yliopistolain muutoksen myötä nämä muutettiin toistaiseksi voimassa oleviksi tai määräaikaisiksi työsuhteiksi. Nykyisellään entiset "vakivirat" ovat siis toistaiseksi voimassa olevia työsuhteiksi.

Kuvio 1. Akateemisen työn kentät Suomessa (Välimaa 2005, 159)



Välimaa (2005) kuvailee akateemisen työn kenttien välillä olevien nuolien avulla myös urakehitystä akateemisessa työssä. Hän havainnollistaa, että pätkätöiden ja vakivirkojen kentille pääsee sisään eri tavoin. Pätkätöiden kenttä avautuu usein yhden henkilön kautta asianmukaisen tutkinnon avulla. Työsuhteeseen usein palkkaa joku (esim. professori tai projektinjohtaja), jonka työntekijä tuntee ennestään. Vakivirkojen kentän portinvartijana sen sijaan toimii kollektiiviset päätöksentekijät, kuten tiedekunta tai yksikkö, ja todisteeksi tarvitaan akateemisia ansioita. Välimaa (2005) toteaa, että usein nämä ansiot ovat julkaisuja, ja näin ollen urakehityksen tärkeimmäksi kriteeriksi nouseekin julkaisujen laatu ja määrä. Opetusansioiden ei katsota olevan niin merkittäviä silloin, kun haluaa edetä pätkätöistä vakivirkoihin. Olennainen ero kenttien välillä on, että pätkätöissä on pitkälti kyse siitä, miten pystyy saamaan rahoituksen seuraavaan projektiinsä tai työhön. Työuralla etenemistä voi edistää verkostoitumalla, mutta vakivirkojen kentälle siirtymiseksi ehdottoman tärkeää on saada suoritettua tohtorintutkinto. Välimaa (2005) kuvaa pätkätyövaihetta ennemminkin mutkittlevaksi poluksi kuin varsinaiseksi urakehitykseksi. Urakehityksestä

voidaan puhua vasta vakivirkojen kentällä, missä käydään taisteluita asemista tieteenalojen sisällä ja välillä. Resurssien takaaminen omalle oppialalle mahdollistuu saavutetun maineeseen perustuvan korkean aseman avulla.

Yliopistoissa on sittemmin tehty uudistuksia, joilla on pyritty selkeyttämään akateemista urakehitystä. 2000-luvun lopulla otettiin käyttöön neliportainen tutkijanuramalli, ja 2010-luvulta lähtien yliopistoissa on alkanut yleistyä tenure track -urajärjestelmä eli vakinaistamispolku. Tenure track -tehtäviin valitut etenevät asteittain säännöllisin väliajoin tehtävien arviointien kautta vakinaistettuun professorin tehtävään. Vaikka neliportainen tutkijauramalli on alun perin erillinen myöhemmin yleistyneestä tenure track -järjestelmästä, yliopistoissa ne usein sekoittuvat toisiinsa. Neliportaisessa tutkijanuramallissa työtehtävät on asetettu neljälle toisiaan seuraavalle portaalle: ensimmäisellä portaalla ovat väitöskirjatutkijat ja pääasiallisesti muut tutkijat, joilla ei ole vielä tohtorintutkintoa, toisella portaalla ovat tohtorintutkinnon suorittaneet tutkijat ja yliopisto-opettajat, kolmannella portaalla ovat yliopistonlehtorit ja yliopistotutkijat, ja neljännellä portaalla professorit ja tutkimusjohtajat. (OKM 2008.)

Vaikka yliopistoilta odotetaan erikoistumista luomalla muun muassa yliopistokohtaisia uramalleja, institutionaalinen ympäristö kuitenkin kannustaa niitä omaksumaan samanlaisia ratkaisuja kuin muut yliopistot sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Suomalaisissa yliopistoissa yleistyneen kansainvälisen tenure track -urajärjestelmän käyttöönotto on yhtenäistänyt yliopistokenttää. Tenure track -tehtävissä, jossa tutkijalla on mahdollisuus tietyn ajanjakson aikana pätevoityä apulaisprofessorista professoriksi, tutkijoiden työsuoritukset ovat tarkan valvonnan kohteena. Tenure trackin arviointikriteerit on kuitenkin nähty monitulkintaisina ja sen arviointiprosessit vakiintumattomina. Toisaalta tenure track -tehtävissä oleville tutkijoille tarjotaan houkuttelevia uranäkymiä, mutta toisaalta he ovat erityisen alttiita tulosjohtamisen vaatimuksille edistääkseen uraansa. (Pietilä 2018.) Vaikka yliopistokenttää yhtenäistävien ratkaisujen voi nähdä lisäävän tutkija-opettajien välistä tasa-arvoa, tenure track -järjestelmän vaikutukset tasa-arvon kokemukseen yliopistossa eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä. Tenure track voi tarjota valikoiduille yksilöille varmuutta, asemaa, resursseja ja mahdollisuuksia pitkän tähtäimen tutkimukseen, mutta samalla se voi kuitenkin lisätä hierarkiaa tenure track -tutkijoiden ja vailla minkäänlaista urapolkua olevien tutkijoiden välille (Pietilä 2018, 85, 51–53).

Kansainvälisyys on nykypäivän yliopistoille tärkeä tavoite (Aittola & Marttila 2010) ja se heijastuu myös tutkija-opettajille asetettuihin odotuksiin. Yhtenä syynä kansainvälisten uramallien omaksumiseen on kilpailu kansainvälisistä 'huippututkijoista', joita on helpompi houkutella heille entuudestaan tutuilla uramalleilla (Pietilä 2018, 31). Lund (2012) toteaa, että nyky-yliopiston ihannetyöntekijöitä ovat kansainvälisesti orientoituneet tutkijat, jotka julkaisevat korkealle arvostetuissa kansainvälisissä tiedelehdissä. Myös rekrytointikriteereissä korostuvat kansainvälinen tutkijakokemus, liikkuvuus ja verkostoituminen

(Herbert & Tienari 2013). Liikkuvuus on myös yksi tenure track -tehtäviin kuuluvista vaatimuksista. Liikkuvuusvaatimus voi kuitenkin olla ristiriitainen perheellisten tutkijoiden hoivavastuiden kanssa. Sen käyttäminen suoriutumisen arvioinnin kriteerinä asettaa erilaisissa elämäntilanteessa olevat tutkijat eriarvoiseen asemaan. (Pietilä 2018, 78.) Kansainvälisen liikkuvuuden voidaan olettaa olevan osin sukupuolittunutta, sillä perhevelvollisuuksien on tutkimusten mukaan havaittu asettavan rajoituksia erityisesti naisille (Nikunen & Lempiäinen 2020; Siekkinen ym. 2016).

Hallinnolliset ja rakenteelliset uudistukset ovat vaikuttaneet suoraan ja välillisesti tutkimus- ja opetustyöhön. Uudistukset ja rahoituskilpailun kiristyminen ovat lisänneet henkilöstön eriarvoisuutta tuottamalla polarisaatiota voittajiin ja häviäjiin (Ylijoki & Ursin 2013). Uudistukset ovat lisänneet työn määrää, muuttaneet osin sen luonnetta sekä kiristäneet aikaresursseja ja synnyttäneet ristiriitaisia aikapaineita (Jauhiainen ym. 2014; Laiho ym. 2020; Rinne ym. 2012; Ylijoki & Mäntylä 2003). Vuoden 2010 yliopistoreformiin kohdistuneissa tutkimuksissa on tuotu esiin henkilöstön kaventunut osallistumismahdollisuus demokraattiseen päätöksentekoon, hallinnollisen hierarkian ja byrokratian lisääntyminen ja näiden seurauksena työhyvinvoinnin heikentyminen. Lisäksi akateeminen väki on kokenut, että yliopiston eetos on muuttunut humboldtilaisesta ideaalista markkinamuotoiseksi kilpailuksi. (esim. Rinne ym. 2012; Wennberg, Korhonen & Koramo 2018.)

3 Tutkimuskohteet

Valitsimme tutkimuskohteiksi kolme organisaatiomuutoksiltaan eri vaiheissa olevaa monitieteistä ja -alaista yliopistoa. Tutkimuskohteinamme olivat Turun yliopisto, Tampereen yliopisto ja Itä-Suomen yliopisto. Niissä kaikissa on toteutettu rakenteellisia uudistuksia 2000-luvulla.

Tutkimuskohteiksi valitut yliopisto-organisaatiot

Turun yliopiston ja Turun kauppakorkeakoulun konsortio käynnistettiin vuonna 2008, ja lopullisesti yliopistot yhdistyivät vuonna 2010. Myöhemmin yliopistossa ryhdyttiin palveluiden ja tehtävien keskittämiseen, ja vuonna 2017 koko hallinto- ja toimistohenkilökunta keskitettiin yhteisiin palveluihin. Sittenkin keskittämistä on kuitenkin purettu laitoksilla koetun tarpeen mukaan. Vuonna 2021 yliopistoon perustettiin teknillinen tiedekunta, minkä voidaan päätellä heijastuvan resurssien jakoon ja yliopiston organisointiin. Turun yliopisto on siis vakiinnuttanut aikaisemman reformin rakenteita ja käytäntöjä, mutta on nyt vastaanottamassa uutta uudistuksen aaltoa. Yliopisto toimii Turussa, Porissa ja Raumalla.

Tampereen yliopistossa on toteutettu useita oppiaineita ja tutkimusaloja koskevia organisaatiouudistuksia. Vuonna 2012 tehtiin kokonaisvaltainen tiedekuntauudistus, jossa tiedekunnat järjestyivät pienempiin tieteenalayksiköihin. Ajanjaksolla 2017–2018 kaikki oppiaineet organisoitiin isompiin tiedekuntiin. Vuonna 2019 Tampereen teknillinen yliopisto ja Tampereen yliopisto yhdistettiin säätiöpohjaiseksi yliopistoksi, joka omistaa pääosin myös Tampereen ammattikorkeakoulun. Muut tutkimuskohteena olevat yliopistot ovat julkisoikeudellisia laitoksia.

Itä-Suomen yliopiston fuusio toteutettiin vuonna 2010, kun Joensuun ja Kuopion yliopistot yhdistyivät. Itä-Suomen yliopisto on edelleen hajautettu Joensuun ja Kuopion kampuksiksi, ja osa tiedekuntien yksiköistä toimii

molemmilla kampuksilla, osa vain toisella. Savonlinnassa sijaitseva opettajan-
koulutuslaitos on sen sijaan lakkautettu vuonna 2018 opettajankoulutuksen
keskittämisen yhteydessä.

Jokaisesta yliopistosta valitsimme kaksi tiedekuntaa ja tiedekunnista kaksi yksikköä.
Tiedekunnat ja yksiköt valitsimme niin, että tieteenalojen kirjo tulisi aineistossa mah-
dollisimman monipuolisesti esiin (taulukko 1). Varmistimme, että kovat ja pehmeät tie-
teet, soveltavat ja perustutkimuksen alat, sekä tutkimuspainotteiset ja opetuspainotteiset
oppialat tulivat edustetuiksi. Tiedekunnista ja yliopistojen johtotasolta keräsimme keski-
johdon edustajien haastatteluita. Yksiköistä haastattelimme tutkija-opettajia. Kuvailemme
aineistoa tarkemmin seuraavassa luvussa.

Taulukko 1. Tutkimuskohteiksi valitut yliopistot, tiedekunnat ja yksiköt (suluissa henkilöstömäärät tai
henkilötyövuodet 2020-luvun alussa; lähteet: yliopistojen internet-sivut)

Yliopisto	Tiedekunta	Yksikkö
Turun yliopisto (3 135)	humanistinen tiedekunta (233)	historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos (139)
		kieli- ja käännöstieteiden laitos (86)
	teknillinen tiedekunta (308)	kone- ja materiaalitekniikan laitos (34)
		bioteknologian laitos (113)
Tampereen yliopisto (3 723)	yhteiskuntatieteiden tiedekunta (506)	terveystieteiden yksikkö (92)
		historian, filosofian ja kirjallisuustieteen yksikkö (92)
	informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta (529)	tietotekniikan yksikkö (243)
		viestintätieteiden yksikkö (111)
Itä-Suomen yliopisto (2 591)	yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta (335)	kauppatieteiden laitos, Joensuun ja Kuopion kampukset (65)
		oikeustieteiden laitos, Joensuun kampus (150)
	luonnontieteiden ja metsätieteiden tiedekunta (550)	metsätieteiden osasto, Joensuun kampus (120)
		sovelletun fysiikan laitos, Kuopion kampus (150)

Tutkimuskohteiksi valitut yksiköt sijoittuvat eri tieteenaloille. Lisäksi osa yksiköistä, erityisesti suuret yksiköt, koostuvat useista hyvin erilaisistakin oppiaineista. Riippuen yliopistojen tiedekuntajaon perinteikkyydestä niin tiedekuntien kuin yksiköidenkin koostumus vaihtelee. Esimerkiksi Turun ja Itä-Suomen yliopistoissa tiedekunnat on jaettu varsin perinteisesti ja selkeästi. Tampereen yliopiston tiedekuntajaossa on tehty uudenlaisia oppiaineyhdistelmiä. Esimerkiksi yliopiston suurin tiedekunta, informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta, koostuu neljästä yksiköstä: kielet, sähkötekniikka, tietotekniikka ja viestintätieteet. Nämä sisältävät oppialoja teatteritaiteesta tilastolliseen data-analyysiin ja käännöstieteistä tietoliikennetekniikkaan.

Tutkimuskohteista Itä-Suomen ja Tampereen yliopisto olivat fuusioyliopistoja. Yliopistoorganisaatioiden yhdistyminen tuli ilmi monella tasolla ja tavalla, minkä vuoksi niiden vaikutusta akateemisen työhön ja niiden etuja ja haittoja ei voida kokonaisvaltaisesti arvioida. Fuusiot toteutuivat esimerkiksi hallinnollisten järjestelmien ja niiden digitalisointujen välineiden yhdenmukaistamisena kautta koko organisaation tai tiedekuntien rakentamisena monitieteisiksi ja isoiksi yksiköiksi. Näitä erittelemme myöhemmin analyyseissä.

Taulukko 2. Opetus- ja tutkimushenkilökunta (htv) tutkimuksen kohdeyliopistoittain vuonna 2021 (Vipunen 2021b)

Yliopisto	Tutkijanuraporras					
	I porras	II porras	III porras	IV porras	Tuntiopettaja	Yhteensä
Itä-Suomen yliopisto	497	394	489	258	28	1 666
Tampereen yliopisto	863	552	496	261	79	2 251
Turun yliopisto	505	568	489	280	35	1 877

I porras: tohtorikoulutettava, nuorempi tutkija jne., II porras: tutkijatohtori jne., III porras: yliopistonlehtori jne., IV porras: professori, tutkimusjohtaja jne

Kolmesta tutkimuskohteestamme Tampereen yliopisto on suurin. Vuonna 2021 Tampereen yliopistossa tehtiin kolmesta yliopistosta eniten opetus- ja tutkimustyötä: 2 251 henkilötyövuoden edestä. Kiinnostavaa yliopistojen henkilötyövuosien (taulukko 2) vertailussa on, että yliopistonlehtoreiden, professoreiden tai vastaavien tutkijanuraportaalla III tai IV työskentelevien työntekijöiden henkilötyövuosien määrä on melko samankokoinen kaikissa yliopistoissa. Suurimmat erot henkilötyövuosien määrissä ovat I ja II portaalla työskentelevissä. Tampereen yliopistolla on tehty lähes kaksinkertaisesti I portaalla työskentelevien henkilötyövuosia verrattuna Itä-Suomen yliopistoon, vaikka professoreiden henkilötyövuosia on yliopistoissa lähes yhtä paljon.

Henkilöstön sukupuolijakauma on melko tasainen kohdeyliopistojen ensimmäisen, toisen ja kolmannen portaan tutkija-opettajilla (taulukko 3). Neljännellä portaalla eli professoreiden ja tutkimusjohtajien joukossa naisia on kuitenkin selvästi miehiä vähemmän.

Taulukko 3. Kohdeyliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnan henkilötyövuodet (2021) sukupuolen ja tutkijanuraportaan mukaan (Vipunen 2021b)

	I porras	II porras	III porras	IV porras	Tuntiopettaja	Yhteensä
Itä-Suomen yliopisto	497	394	489	258	28	1 666
josta naisia	55,3 %	60,9 %	52,1 %	35,3 %	60,7 %	52,7 %
Tampereen yliopisto	863	552	496	261	79	2 251
josta naisia	46,0 %	46,6 %	50,8 %	29,5 %	40,5 %	45,1 %
Turun yliopisto	505	568	489	280	35	1 877
josta naisia	54,3 %	56,2 %	50,5 %	41,4 %	62,9 %	52,1 %

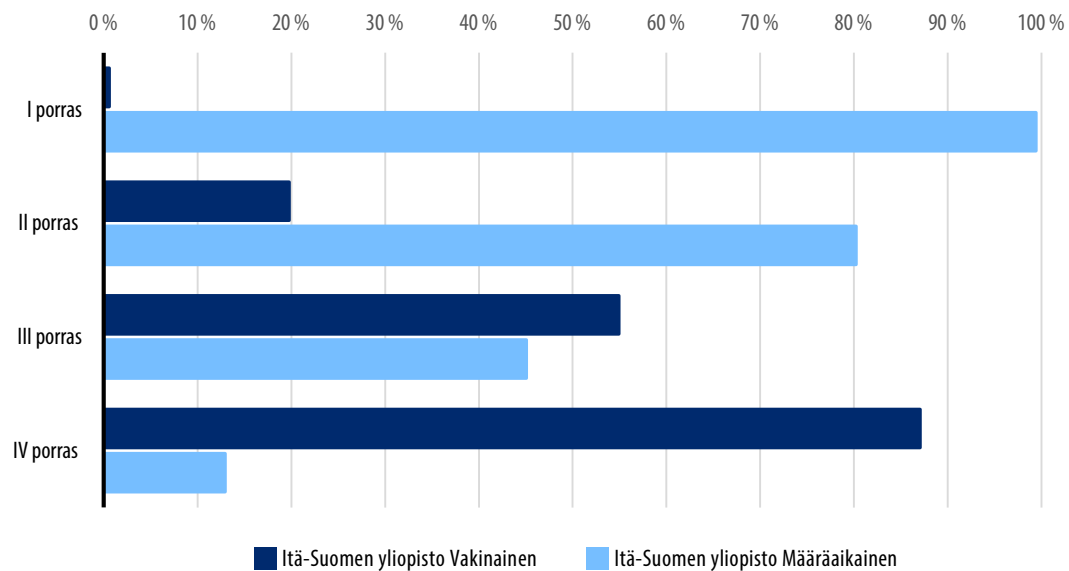
Tohtorikoulutettavat ja useasti esimerkiksi tutkijatohtorit ja erikoistutkijat tekevät akateemista työtä pääasiallisesti määräaikaisilla työsopimuksilla tutkimusprojekteissa tai oman väitöskirjan parissa. Tämä heijastuu myös siihen, että kohdeyliopistoissa opetus- ja tutkimushenkilökunnasta 64–65 % työskentelee määräaikaisessa työssä (taulukko 4).

Taulukko 4. Määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien henkilötyövuosien osuudet koskien kohdeyliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökuntaa vuonna 2021 (Vipunen 2021b)

Yliopisto	Työsuhte	%
Itä-Suomen yliopisto	Vakinainen	34,5 %
	Määräaikainen	65,5 %
Tampereen yliopisto	Vakinainen	31,2 %
	Määräaikainen	65,3 %
	Tieto puuttuu	3,5 %
Turun yliopisto	Vakinainen	35,6 %
	Määräaikainen	64,4 %

Toistaiseksi voimassaolevalla työsopimuksella tehtyjen henkilötyövuosien osuus on määräaikaisia suurempi vain tutkijanuraportaiden kolmannella ja neljännellä askelmalla kaikissa kohdeyliopistoissa, tosin kolmannellakin portaalla 45–48 % henkilötyövuosista on tehty määräaikaisella sopimuksella. Kuviossa 2 esitellään Itä-Suomen yliopiston määräaikaisena ja vakinaisena tehtyjen henkilötyövuosien osuudet eri tutkijanuraportilla. Muissa kohdeyliopistoissa kuvio on vastaavanlainen. Neljännellä portaalla tehdyistä henkilötyövuosista 87–91 % on tehty toistaiseksi voimassaolevalla sopimuksella.

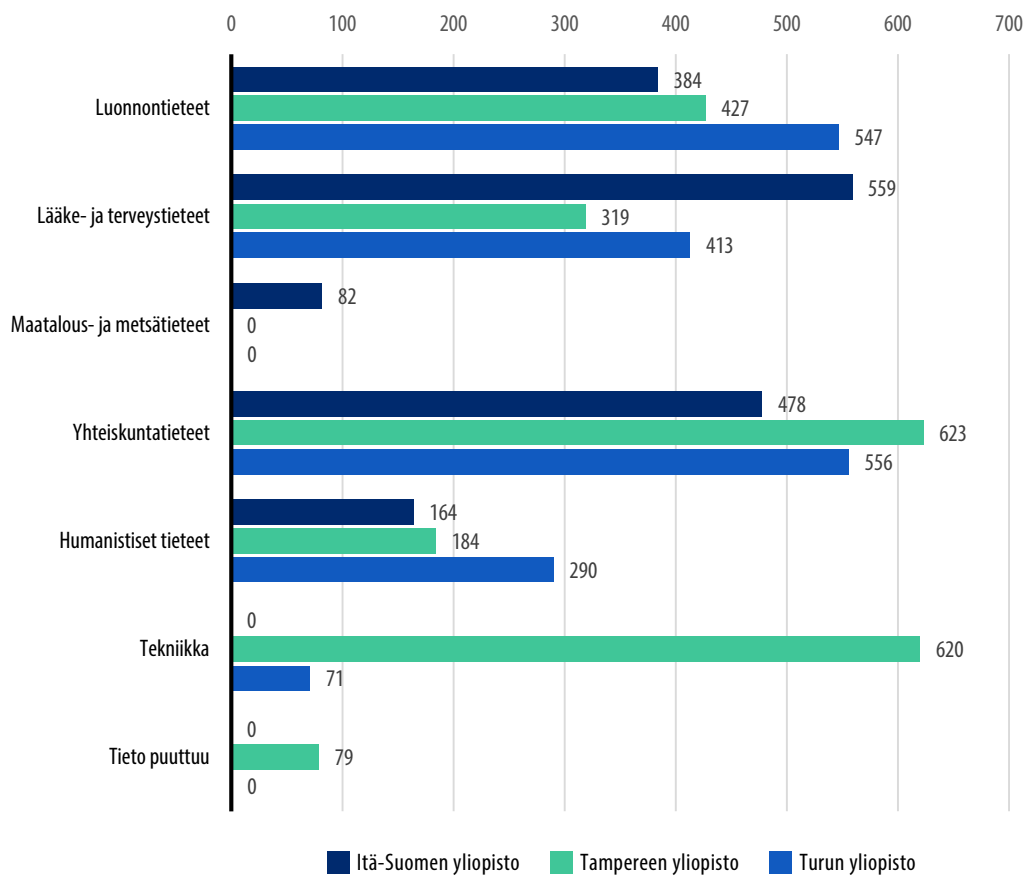
Kuvio 2. Määräaikaisena ja vakinaisena tehtyjen henkilötyövuosien osuudet tutkijanuraportaiden mukaan Itä-Suomen yliopistossa 2021 (Vipunen 2021b)



Kuviosta 3 nähdään kohdeyliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnan henkilötyövuosien määrät vuodelta 2021 tieteenaloittain. Kuviosta on huomattavissa yliopistojen monialaisuus. Tampereen yliopiston henkilötyövuodet painottuvat yhteiskuntatieteisiin ja tekniikkaan, missä näkyy yhdistyneiden yliopistojen perinteet. Itä-Suomen yliopistossa suurin osa henkilötyövuosista jakautuu luonnontieteisiin, lääke- ja terveystieteisiin ja yhteiskuntatieteisiin. Kohdeyliopistoista ainoastaan Itä-Suomen yliopistossa on maatalous- ja metsätieteiden koulutusta ja tutkimusta. Turun yliopistossa korostuvat luonnontieteet ja yhteiskuntatieteet. Turun yliopiston suhteen on kuitenkin huomiotava, että koska uusi teknillinen tiedekunta aloitti toimintansa vuonna 2021, tekniikan alan 71 henkilötyövuotta eivät vastaa nykyistä tilannetta, vaan ovat huomattavasti suuremmat. Lisäksi myös Itä-Suomen yliopisto aloittaa diplomi-insinöörikoulutuksen vuonna 2023.

Koulutukseen ei haettu ministeriöltä lisäresursseja vaan uudet tutkinto-ohjelmat on tarkoitettu järjestää jo olemassa olevilla opetusresursseilla sekä lahjoitusprofessuurien voimin (Itä-Suomen yliopisto 2022).

Kuvio 3. Kohdeyliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunta (htv) tieteenaloittain vuonna 2021 (Vipunen 2021b)



4 Tutkimusaineistot ja menetelmät

Tutkimusaineisto koostuu tutkija-opettajien (n=38) ja yliopistojen keskijohdon (n=10) haastatteluista. Haastattelut on kerätty tutkimuksen kohdeyliopistoista ja tietyistä niihin kuuluvista tiedekunnista ja yksiköistä vuosina 2021 ja 2022. Koko tutkimusryhmä osallistui haastatteluiden tekemiseen, mutta Raakel Plamper ja Katriina Tapanila olivat pääasiallisesti vastuussa aineiston keruusta. Lisäksi aineiston keruuseen osallistui Petra Auvinen vuonna 2021. Yksilöhaastatteluiden tavoitteena oli kerätä yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä keskijohdon näkemyksiä ja kokemuksia muutospaineiden kohteena olevasta akateemisesta työstä ja sen johtamisesta. Lisäksi toteutettiin erikseen kaksi kansainvälisten tutkija-opettajien ryhmähaastattelua. Näihin osallistui 7 tutkija-opettajaa, joilla on kansainvälinen tausta.

Tutkija-opettajien haastatteluissa nousi esiin tuntiopettajien asema akateemisen työn tekijöinä ja osana työyhteisöä. Tuntiopettajien aseman analysoimiseksi toteutimme lisäksi kaksi tuntiopettajien yksilöhaastattelua.

4.1 Keskijohdon yksilöhaastattelut

Kohdeyliopistojen keskijohdon yksilöhaastattelut (n=10) koostuvat hallinnollisten johtajien ja dekaanien haastatteluista. Haastattelussa teemoina olivat tiedekuntarakenteen muutokset, yliopiston strategia, (tiedekunnan) opetus ja tutkimus, johtaminen ja yhteistyö, yliopistopalvelut, henkilöstöpolitiikka, rekrytointi ja uralla eteneminen sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö. Haastattelurunko löytyy liitteestä 1. Haastattelut toteutettiin videovälitteisesti (Zoom) ja ne kestivät puolesta tunnista puoleentoista tuntiin.

Keskijohdon haastatteluilla aloitetun aineiston keruun tavoitteena oli alun perin perehtyminen kuhunkin yliopistoon laajemmin, jotta tiedekuntien, tieteenalojen tai oppialojen ja lopulta haastateltavien valinta perustuisi tämän tutkimuksen taustalla oleviin oletuksiin ja tutkimuskysymyksiin. Kun aineistosta alkoi muodostua yllättävän kiinnostava, itsenäinen aineistokorpuksensa, toteutimme aineistonkeruun siten, että se täyttää laadullisille aineistoille asetetut kriteerit. Tähän liittyi muun muassa se, että pyysimme haastateltavia kertomaan omat näkemyksensä ja kokemuksensa sen lisäksi, että he valaisivat oman yksikkönsä tilannetta suhteessa yliopiston johtoon omassa roolissaan.

Haastatelluista keskijohdon edustajista Tampereen yliopistoa edusti 4, Turun yliopistoa 3 ja Itä-Suomen yliopistoa 3 henkilöä. Heidän nimikkeensä olivat: dekaani, hallintopäällikkö, kehittämispäällikkö ja johtaja.

4.2 Tutkija-opettajien yksilöhaastattelut

Tutkija-opettajien yksilöhaastatteluja (n=38) kerättiin kolmesta kohdeyliopistosta kuu-desta eri yksiköstä (taulukko 5) joulukuun 2021 ja toukokuun 2022 välillä. Haastatteluiden teemoina olivat työnkuva, urakehitys, johtaminen (laitoksen, tiedekunnan ja yliopiston johtaminen), digitalisaatio, yhteisöllisyys sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus akateemisessa työssä. Haastattelurunko löytyy liitteestä 2. Haastattelut toteutettiin videovälitteisesti (Zoom) ja ne kestivät tunnista kahteen tuntiin.

Taulukko 5. Tutkija-opettajien haastattelut (n=38) (suluissa haastateltujen määrät)

Yliopisto	Tiedekunta	Yksikkö
Turun yliopisto (12)	humanistinen tiedekunta (7)	historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos (4)
		kieli- ja käännöstieteiden laitos (3)
	teknillinen tiedekunta (5)	kone- ja materiaalitekniikan laitos (2)
		bioteknologian laitos (3)
Tampereen yliopisto (13)	yhteiskuntatieteellinen tiedekunta (7)	terveystieteiden yksikkö (3)
		historian, filosofian ja kirjallisuustieteen yksikkö (4)
	informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta (6)	tietotekniikan yksikkö (3)
		viestintätieteiden yksikkö (3)
Itä-Suomen yliopisto (13)	yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta (7)	kauppatieteiden laitos, Joensuun ja Kuopion kampukset (3)
		oikeustieteiden laitos, Joensuun kampus (4)
	luonnontieteiden ja metsätieteiden tiedekunta (6)	metsätieteiden osasto, Joensuun kampus (3)
		sovelletun fysiikan laitos, Kuopion kampus (3)

Pyrimme valitsemaan haastateltavia tutkija-opettajia eri tieteenaloilta mahdollisimman erilaisista positioista sekä eri sukupuolten ja eri ikäryhmien edustajia. Haastatelluista 21 oli miehiä ja 17 naisia. Iältään he olivat 30–60 vuotta, (ka 47). Tavoitteena oli saada haastatteluvastauksia sellaisilta tutkija-opettajilta, jotka olivat jo tehneet pidemmän aikaa akateemista työtä, joten valinnassa keskityttiin väitöksen jälkeisiin uravaiheisiin.

Aineistossa on kuitenkin kolme yliopisto-opettajaa, jotka edistävät väitöskirjaansa. Muita nimikkeitä yliopisto-opettajan (8) lisäksi haastatelluilla oli professori (8), apulaisprofessori (tenure track) (6), erikoistutkija (2), akatemiatutkija (1, samanaikaisesti tenure track -tehtävä), tutkijatohtori (3), yliopistotutkija (2), apurahatutkija (1) sekä yliopistonlehtori (7). (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan haastatteluiden määrät sukupuolittain ja eri kohdeyliopistoissa (n=38).

Yliopisto	Professorit ja apulaisprofessorit	Tutkimuspainotteisessa työssä ¹	Opetuspainotteisessa työssä ²	n
Tampereen yliopisto	4	3	6	13
naiset	3	1	3	7
miehet	1	2	3	6
Turun yliopisto	6	4	2	12
naiset	1	1	1	3
miehet	5	3	1	9
Itä-Suomen yliopisto	4	2	7	13
naiset	2	2 ³	3	7
miehet	2	0	4	6
Yhteensä	14	9	15	38

¹) erikoistutkija, akatemiatutkija, tutkijatohtori, yliopistotutkija, apurahatutkija, ²) yliopisto-opettaja, yliopistonlehtori, ³) toinen näistä tutkija-opettajista oli akatemiatutkija, joka samanaikaisesti on professorin pätevytyspolulla

Kaikki haastatellut yliopistonlehtorit (7) ja professorit (8) työskentelivät toistaiseksi voimassa olevalla työ sopimuksella. Apulaisprofessorien (tenure track) työsuhteet olivat määräaikaista, mutta kahdella apulaisprofessorilla oli edelleen toistaiseksi voimassa oleva yliopistonlehtoraatti, johon he voisivat palata. Yliopistoilla on erilaisia käytäntöjä siinä, voiko aikaisemman vakituisen työtehtävänsä säilyttää, jos aloittaa määräaikaista sopimukseen perustuvan professorin pätevytyspolun. Erilaisilla tutkija-nimikkeillä työskentelevät ja yliopisto-opettajat olivat myös määräaikaista (12), mutta muutamalla oli toistaiseksi voimassaoleva työ sopimus (4). Yksi haastatelluista työskenteli puolet työajastaan henkilökohtaisella apurahalla ja toisen puolen työajasta sairaalan tutkimushankkeessa.

4.2.1 Tuntiopettajien yksilöhaastattelut

Tutkija-opettajien yksilöhaastatteluissa nousi esiin sivutoimisten tuntiopettajien asema yliopistoissa. Saadaksemme lisätietoa tästä aiheesta toteutimme tutkija-opettajien yksilöhaastatteluiden lisäksi kaksi sivutoimisten tuntiopettajien haastattelua. Alun perin tavoitteenamme oli järjestää ryhmähaastattelu tuntiopettajille, mutta lukuisista kyselyistä huolimatta vapaaehtoisia ei saatu ryhmän muodostamiseksi. Sen sijaan yksilöhaastatteluun suostui kaksi tuntiopettajaa. Haastattelut kestivät puolitoista tuntia kukin, ja haastatteluteemat olivat samat kuin tutkija-opettajilla (haastattelurunko liitteessä 2). Haastattelut toteutettiin videovälitteisesti (Zoom).

Haastatelluista sivutoimisista tuntiopettajista toinen oli mies ja toinen nainen. He työskentelivät Itä-Suomen ja Tampereen yliopistoissa.

4.3 Kansainvälisten tutkija-opettajien ryhmähaastattelu

Tutkimuksessa toteutettiin kaksi ryhmähaastattelua kansainvälisille tutkija-opettajille, eli opetus- ja tutkimushenkilökunnalle, joilla oli ulkomaalainen tausta. Haastattelut toteutettiin englanniksi.

Molemmissa ryhmähaastatteluissa käsiteltiin yliopistossa työskentelyä ja urakehitystä osallistujien nykyisen aseman näkökulmasta. Osallistujille annettiin jokaisen teeman käsittelyn aluksi väittämä, jota ryhmässä pyydettiin pohtimaan ja kertomaan omista teemaan liittyvistä kokemuksista. Ryhmän annettiin vapaasti keskustella aiheesta ja väittämän herättämistä ajatuksista ja kokemuksista, ja keskustelun edetessä haastatteli saattoi tarvittaessa tehdä tarkentavia tai eteenpäin vieviä kysymyksiä. Haastattelurunko löytyy liitteestä 3.

Kansainvälisten tutkija-opettajien ryhmähaastatteluihin osallistui tutkijoita ja opettajia, jotka ovat jossain vaiheessa uraansa tulleet ulkomailta Suomeen, ja ovat haastatteluhetkellä töissä yhdessä kohdeyliopistoistamme. Ensimmäiseen ryhmähaastatteluun osallistui kaksi apulaisprofessoria sekä yksi yliopistonlehtori. Haastateltavat edustivat eri yliopistoja ja eri sukupuolia. Toisessa ryhmähaastattelussa oli neljä opetuspainotteista työtä (yliopistonlehtori tai yliopisto-opettaja) tekevää naista. Ryhmähaastattelut kestivät puolitoista tuntia. Haastattelussa osallistujat keskustelivat neljästä eri aiheesta: rekrytointikokemuksista suomalaisissa yliopistoissa, suomen kielen taidon osaamisen merkityksestä yliopistossa sekä yleisesti yliopiston kielipolitiikasta, osallisuudesta yliopistoyhteisöön sekä tulevaisuuden urasuunnitelmistaan.

4.4 Aineiston analyysi

Haastattelut analysoitiin sisällönanalyysilla. Aineiston analyysiin osallistui koko tutkimusryhmä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa aineistoa tiivistetään tunnistamalla siitä pääteemoja ja niiden alateemoja. Koska tutkija-opettajien haastatteluista kasvoi varsin mittava aineisto ja halusimme tästä huolimatta hyödyntää sitä kokonaisuudessaan, kehitimme analyysin työkaluksi erityisen matriisimallin. Alustavan aineiston lukemisen jälkeen hahmotimme aineistosta pääteemoja ja alateemoja, joista muotoilimme sisällölliset teemat matriisiin. Matriisissa sarakkeiksi merkittiin pääteemat, joista haastatteluissa puhuttiin, ja joiden avulla voidaan kuvailla akateemisen työn nykypäivää. Sarakkeita olivat työn kuvan rakentuminen, urakehitys, työn digitalisoituminen sekä yhteisöllisyys ja osallisuus. Matriisin riveille listattiin työn olosuhteita ja muita työhön vaikuttavia tekijöitä yliopistoorganisaatiossa. Näitä olivat työn mielekkyys ja sen ulottuvuudet ja ehdot, työn ohjaaminen, hallinnoiminen ja lähijohtaminen, työn rahoitus, kilpailullisuus, yliopiston johtaminen ja päätöksenteko, organisaatiorakenteet ja niiden muutokset, kansainvälistyminen, yhteistyö sekä koronapandemia. Matriisirakennetta kehitettiin ja muokattiin useamman kerran tutkimusryhmän yhteisten keskustelujen pohjalta sitä mukaa, kun aineiston analyysi eteni. Matriisin sisällä olevat alateemat tunnistettiin aineistolähtöisesti.

Vaikka matriisi hahmoteltiin pääasiallisesti tutkija-opettajien haastatteluista tunnistettujen teemojen avulla, matriisirakenteen hahmottelua analyysin alkuvaiheessa ohjasivat myös tutkimuksen tavoitteet ja niiden pohjalta muotoillut tutkimuskysymykset. Niitä muotoiltiin aikaisemmissa tutkimuksissa tunnistettujen ja nykyisten yliopiston organisaatiorakenteeseen liittyvien akateemisen työn piirteiden pohjalta.

Keskijohdon haastatteluista tehtiin erillinen analyysi. Haastatteluja lähestyttiin ensimmäisessä lähiluvun vaiheessa aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaattein tiivistämällä ja teemoittelemalla aineistoa. Analyysin toisessa vaiheessa lukutapa oli teemoittainen, merkityksiä kuvaava ja teemoja tiivistävä analyysi, jossa tulkintoja avattiin tutkimuskirjallisuuden, muun muassa tasa-arvotutkimuksen käsiteellisten jäsenysten avulla. Analyysiä hyödynnettiin tutkija-opettajien haastatteluaineiston täydentämiseksi ja akateemisen työn ulottuvuuksien valottamiseksi useasta näkökulmasta.

5 Akateemisen työn tekemisen ehdot ja mahdollisuudet

Tässä luvussa esittelemme tuloksia akateemisen työn tekemisen ehdoista ja mahdollisuuksista. Ensimmäisessä alaluvussa käsittelemme työn sisältöön ja työaikaan liittyviä ilmiöitä ja käytäntöjä. Sen jälkeen tarkastelemme omista alaluvuistaan kilpailullisuutta akateemisen työn piirteinä, digitalisaation vaikutuksia akateemiseen työhön, työssä suoriutumisen arviointia sekä osallisuuden kokemuksia. Luvun 5 päättää kuvaus yhden erityisen akateemisen työn tekijöiden ryhmän eli sivutoimisten tuntiopettajien asemasta ja urakehityksestä.

5.1 Työn sisältöön ja työaikaan liittyvät ilmiöt ja käytännöt

Tarkastelemme tässä luvussa akateemisen työn sisällöllisiä ja ajallisia ulottuvuuksia haastatteluaineistossamme. Aloitamme tarkastelun kuvaamalla lyhyesti yliopistojen akateemista työtä koskevan työaikajärjestelmän. Tämän jälkeen esittelemme omista luvuistaan akateemisen työn ydintehtävät eli tutkimustyön ja opetustyön sekä muut työtehtävät (yhteiskunnallinen vuorovaikutus, hallinto jne.) Nostamme haastatteluaineistostamme esiin keskeiset havainnot ja peilaamme niitä joissakin teemoissa aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen. Tarkastelemme erityisesti, miten työaika jakautuu erilaisten tehtävien suhteen ja millaista ristivetoa niiden yhdistäminen akateemisessa työssä tuottaa. Sen jälkeen tarkastelemme työsuunnitelmia työajan ja työnjaon konkreettisina kuvaajina. Kysymme, miten työsuunnitelmia käytetään yliopistoyksiköissä työn suunnittelun ja työnjaon välineinä. Tarkastelemme myös kokonaistyöaikajärjestelmän toteutumista ja toimivuutta sekä työn ja vapaa-ajan keskinäistä suhdetta.

5.1.1 Työaika akateemisessa työssä

Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunnan työaika määrittää kokonaistyöaikajärjestelmä, ja heidän työtehtävänsä voivat olla opetus- tai tutkimuspainotteisia. Nykyisen kokonaistyöaikajärjestelmän taustalla on viisivuotinen työvelvollisuuskokeilu 1980-luvulla silloisessa Helsingin kaupunkikorkeakoulussa ja Jyväskylän yliopistossa (Kuoppala ym.

2015, 103, 124). Työvelvollisuuskokeilun pohjalta Suomen yliopistoissa siirryttiin vuoden 1998 syksystä lähtien 1 600 tunnin kokonaistyöaikaan, jolloin tehtäväkohtaisesta työajasta voitiin päättää tiedekunta- ja laitostasolla (ks. Leppälahti 1993; Puhakka & Rautopuro 2003; Konttinen & Pylvänäinen 1996). Aluksi tutkijanimikkeellä toimivat olivat kokonaistyöajan ulkopuolella, mutta vuonna 2010 myös tutkijat tulivat kokonaistyöajan piiriin ja samalla yliopiston henkilökuntaa alettiin tilastoida aiempien virkanimike-luokittelujen sijaan karkeajakoisemmin opetus- ja tutkimushenkilökuntaan sekä muuhun henkilökuntaan (Lehto 2022).

Alun perin kokonaistyöaika markkinoitiin erityisesti opetushenkilökunnalle joustavuutta ja tutkimusmahdollisuuksia lisäävänä uudistuksena. Tuntimäärät säilyivät kuitenkin suhteellisen ennallaan myös kokonaistyöaikajärjestelmässä, vaikka se olisi mahdollistanut joustavamman työajan käytön. Vuonna 2006 yliopistoille esiteltiin työajan kohdentamisjärjestelmä, mikä merkitsi työsuunnitelmien sekä niiden toteutumisen sähköistä kirjaimista, tallentamista ja seuraamista. (Puhakka & Rautopuro 2003; Rinne ym. 2012.)

Kokonaistyöaikajärjestelmässä työtehtävät kirjataan etukäteen työsuunnitelmaan, jonka jokainen tutkija-opettaja laatii vuosittain yhteistyössä esihenkilönsä kanssa. Kokonaistyöaikajärjestelmän ulkopuolella ovat apurahatutkijat ja sivutoimiset tuntiopettajat, jotka eivät tee työsuunnitelmaa.

5.1.2 Tutkimustyö

Valtaosa haastateltavista kuvasi tutkimusta akateemisen työn perustana. Tutkimuksen tekemistä kuvattiin muun muassa *”hohdokkaaksi”* ja *”etuoikeutetuksi”* työksi, voimakkaimmissa ilmaisuissa se oli *”kutsumus”*, *”intohimo”* ja *”tapa elää”*. Tutkimus ei ollut tärkeää vain tutkimuspainotteisissa tehtävissä toimiville vaan myös opetuspainotteisissa tehtävissä yliopistonlehtorina ja yliopisto-opettajana toimiville. Vaikka opetus ja erilaiset hallintotehtävät veivät paljon tämän henkilöstöryhmän aikaa, useimmat heistä tekivät myös tutkimusta – tai ainakin pyrkivät järjestämään siihen mahdollisuuksia. Tutkimuksen merkitys kumpusi myös siitä, että sen kautta voitiin ylläpitää tutkimuksen ja opetuksen yhteyttä: on oltava aktiivinen tutkimuksessa, jotta opetuksen tutkimusperustaisuus toteutuu. Tätä taas pidettiin yliopisto-opetuksen erityisyytenä, joka erottaa sen muista koulutuksista. Näin haastateltavat uusinsivat perinteistä tapaa ymmärtää akateemisen työn luonne ja tutkimuksen merkitys, eivätkä yliopistolaitoksen viimeaikaiset muutokset ole tätä perustaa murentaneet.

Tutkimustyössä on jatkuvuutta myös siinä, että haastateltavat korostivat hyvin perinteiseen tapaan tutkimuksen vapauden merkitystä omassa työssään. Opetustyö määrittäytyi haastateltavien mukaan enemmän yliopistoinstituution tarpeista, mutta tutkimustyössä

pystytään itsenäisesti päättämään, mitä tutkii, miten tutkii ja keiden kanssa tutkii. Tutkimuksessa sanottiin olevan *”paljon vapausasteita”* tai jopa *”täysin vapaat kädet”* tehdä sitä, mikä *”kiinnostaa ja kiehtoo”*. Tutkimuksen vapaus koettiin arvokkaaksi ja tärkeäksi, se motivoi omaa työtä ja teki siitä mielekästä. Nämä havainnot ovat kiinnostavia sen valossa, että kirjallisuudessa on jo pitkään esitetty, että tutkimuksessa siirrytään uuteen tiedontuotannon muotoon, jossa tutkijan uteliaisuuden ja omien intressien sijasta tutkimus ohjautuu ulkoa asetettavista päämääristä ja rahoittajien tavoitteista (esim. Gibbons ym. 1994; Ziman 1994). Haastateltavat eivät nähneet tämänkaltaista kehitystä vaan pitivät kiinni akateemisen vapauden ihanteesta ja katsoivat, että he voivat sitä omassa tutkimustyössään pitkälti toteuttaa.

Vaikka haastateltavat korostivat tutkimuksen vapautta, oli vapaudella kuitenkin monia reunaehtoja. Eniten ja syvimmin tutkimustyötä ehdollisti rahoitus. Yliopistojen tutkimusrahoituksesta noin puolet tulee ministeriön jakaman budjettirahoituksen ulkopuolisesta täydentävästä rahoituksesta (Tieteen tila -tilastot 2022) ja tutkimustyössä sen merkitys on aivan keskeinen. Aineiston perusteella saa vaikutelman, että tutkimuksesta ei voi puhua ilman puhetta rahoituksesta. Haastateltavat korostivat hyvin yksinäisesti, että tutkimustyö on nykyisin jatkuvaa rahoituksen hakemista. Nuoremmat tutkijat hakevat yleensä rahoitusta omille hankkeilleen, senioritutkijat tutkimusryhmälle. Erityisesti monet haastatellut professorit tähdensivät, että he eivät itse pysty tekemään juuri lainkaan varsinaista tutkimustyötä, koska rahoituksen hakeminen ja hankkeiden hallinnointi vievät niin paljon aikaa. Heidän tehtävänsä on tutkimuksen mahdollistamista muille, mihin sisältyy vastuuta nuorempien tutkijoiden työllistamisestä.

Riippuvuus ulkopuolisesta rahoituksesta koettiin pääsääntöisesti ongelmalliseksi. Tutkimusideoiden kehittäminen ja tutkimussuunnitelmien kirjoittaminen ovat sinänsä mielekästä työtä, joka vie tutkimusta eteenpäin, mutta jatkuva hakemisen pakko nähtiin yleisesti vain ajan tuhlausena, resurssien haaskaamisena ja toiminnan tehotonmuutena. Koska rahoituskilpailu on kovaa, paljon työtä ja aikaa menee hukkaan suurelta joukolta hakijoita. Eräs tekniikan alalla työskentelevä apulaisprofessori kertoi omista kokemuksistaan:

Kolmen, neljän vuoden aikana puolet mun kaikesta työajasta meni rahoituksen hakemiseen, mikä meni kankkulan kaivoon, koska en mä saanu koskaan niitä rahoituksia mitä hain. (apulaisprofessori, mies)

Rahoituskilpailun logiikkaan kuuluu, että suurin osa hakijoista epäonnistuu ja vain pieni osa saa myönteisen rahoituspäätöksen. Haastateltavien joukossa on onnistujia, jotka sanoivat päässeensä *”hyvän kierteeseen”* ja menestyneensä toistaiseksi mainiosti. Epäonnistumisista tai sen uhasta puhuttiin kuitenkin useammin. Rahoitushaussa epäonnistumisen sanottiin olevan turhauttavaa ja syövän motivaatiota, mikä vaatii emotionaalista

työtä, jotta jaksaa jatkaa eteenpäin. Määräaikaisessa työsuhteessa toimivilla tutkijoilla rahoituspäätöksessä oli usein kyse myös tulevasta toimeentulosta ja työllisyydestä tai työttömyydestä. Rahoituksen ennustamattomuus teki tutkimustyön epävarmaksi ja tulevaisuushorisontin lyhyeksi, mikä oli saanut muutaman haastateltavan joko siirtymään tai pohtimaan siirtymistä varmempaan työhön. Turvatummassa asemassa toimivilla oma työsuhde ei ollut katkolla, mutta he kokivat painetta onnistua. Tenure track -tehtävissä oleville menestys ulkopuolisen rahoituksen hankkimisessa oli keskeinen kriteeri, kun heidän pätevyyttään professuurin arvioidaan. Professoreilla taas oli painetta ylläpitää omaa tutkimusryhmää, minkä lisäksi yliopiston katsottiin odottavan rahoitusmenestystä. Odotukset saattoivat olla epämääräisiä ja ääneen lausumattomia, mutta joskus selkeästi määriteltyjä: yhteiskuntatieteiden alalla työskentelevä haastateltava mainitsi, että yliopisto oli aiemmassa työsuhteessa asettanut hänelle tavoitteen saada vähintään miljoona euroa neljässä vuodessa.

Rahoitusriippuvuuden lisäksi yliopiston strategia asetti reunaehdoja tutkimuksen vapaudelle. Haastateltavat katsoivat, että rahoitushakemuksissa on tärkeä osoittaa, että hanke lukeutuu yliopiston painopisteiden alueelle. Tämä oli vaivatonta, kun oma tieteenala sijoittuu yliopiston strategian ytimeen. Jos taas näin ei ollut, tutkimushanke oli tavalla tai toisella istutettava strategiaan. Humanistisen alan professori totesi esimerkiksi, että rahoitushaussa hakemuksiin poimitaan sopivia kohtia strategiasta, jolloin tutkimus näyttää yhteensopivalta yliopiston painopisteiden kanssa. Koska strategiat ovat luonteeltaan varsin yleisiä, tämänkaltaista sovittamista ei pidetty suurena ongelmana. Sen sijaan kritiikkiä kohdistettiin siihen, että yliopiston strategiapainotukset ovat sokeita tieteenalojen kirjolle. Erityisesti humanististen alojen edustajat katsoivat, että heidän tieteenalansa tulee helposti sivuutetuksi huolimatta siitä, että alalla tehdään korkeatasoista ja kansainvälisesti arvostettua tutkimusta.

Tiedepolitiikan painotukset puolestaan ohjaavat sitä, minkälaista tutkimusta julkiset rahoittajat suosivat ja minkälaisia rahoitushakemuksia kannattaa tehdä. Viime vuosina tiedepolitiikassa on painotettu erityisesti monitieteisen ja tieteidenvälisen tutkimuksen tärkeyttä yhteiskunnan suurten ongelmien ratkaisemisessa. Tieteidenvälisyys tuli selvästi esiin myös aineistossa. Useat haastateltavat mainitsivat työskentelevänsä hankkeissa, joihin osallistuu tutkijoita muiltakin kuin heidän omalta tieteenalaltaan. Asiaan suhtauduttiin pääsääntöisesti positiivisesti, joskin tällaisten hankkeiden vetämisen todettiin vaativan paljon valmistelua ja huolellista suunnittelua, jotta *”saadaan monitieteinen porukka toimimaan paremmin”* (professori, mies). Monitieteinen tutkimustyö ei kuitenkaan välttämättä kerro rahoitusinstrumenttien vaikutuksesta. Tietyt aihealueet ovat lähtökohtaisesti

monitieteisiä, jolloin tieteenalojen ylitys ei selity tieteen ulkoisista vaan sisäisistä tekijöistä. Esimerkiksi humanistisella alalla työskentelevä professori näki tutkimuksensa läpikotaisin monitieteisenä ja juuri se teki työstä hänelle mielekäästä:

Mä teen todella paljon, melkein kaiken tutkimustyöni sillä tavalla, että se on monitieteistä ja useimmiten myöskin niin, että julkaisut kirjoitetaan yhdessä yhden tai useamman kollegan kanssa. Ihan se tutkimustyö, ideoiden työstäminen, niin se on tosi mielekäästä. (professori, nainen)

Aineistomme perusteella näyttää siltä, että tutkimustyötä tehdään kaikilla aloilla enimmäkseen ryhmätyönä. Niin sanottujen kovien tieteenalojen tapa organisoida tutkimusta on siis tullut vallitsevaksi myös humanistisilla ja yhteiskuntatieteellisillä aloilla, joilla perinteisesti on tehty yksilötutkimusta. Aineistossamme ryhmätyö kuitenkin saa erilaisia muotoja eri aloilla. Luonnontieteitä edustanut tutkija-opettaja kuvaili työskentelevänsä erittäin tiiviisti organisoidussa, laboratoriotutkimusta tekevässä ryhmässä. Ennen väitöskirjan valmistumista ryhmänjohtaja kontrolloi toimintaa ja antoi selkeät ohjeet, mitä tehdään, milloin tehdään ja miten tehdään. Väitöksen jälkeen työhön on tullut lisää vapautta, ja hän voi suunnitella itse koeasetelmia ja ohjata nuorempiaan, mutta suurista linjoista päättää edelleen ryhmänjohtaja. Pehmeillä aloilla ryhmätyö ei yleisesti ollut näin tiukasti organisoitua vaan väljempää yhteistyötä muiden tutkijoiden kanssa. Silti näilläkin aloilla tutkimusryhmästä on tullut keskeinen tutkimuksen tekemisen yksikkö. Erityisesti tenure track -tehtävissä olevat haastateltavat korostivat, että oman tutkimusryhmän perustaminen ja johtaminen on tärkeä meritoitumiskriteeri tutkimusuralla. Tuleviltä professoreilta odotettiin, että heillä on oma tutkimusryhmä ja näyttöjä sen menestyksekkäästä johtamisesta. Yleisemminkin hankkeiden vastuullisena johtajana (PI, principal investigator) toimimisesta ja ryhmätyön ohjauksesta on tullut keskeinen uusi valmius, jota tutkimustyössä vaaditaan.

Kovien tieteiden toimintatapojen yleistyminen humanististen ja yhteiskuntatieteiden aloilla näkyy aineistossa myös julkaisufoorumissa. Julkaisut ovat perinteisesti erittäin tärkeä tutkimustyön osa, jonka kautta tutkimustulokset alistetaan tiedeyhteisön arvioitaviksi. Eri aloilla on kuitenkin ollut erilaisia julkaisukäytäntöjä. Kovissa tieteissä tutkimusryhmässä kirjoitetut englanninkieliset artikkelit ovat olleet prioriteettina, kun taas pehmeillä aloilla on suosittu yksin kirjoitettuja monografioita, usein suomenkielisiä (Puuska & Miettinen 2008). Nämä erot ovat aineiston perusteella hälvenneet. Haastateltavat tähdensivät hyvin samansuuntaisesti, että tavoitteena on tuottaa artikkeleita journaaleissa, jotka sijoittuvat korkealle JUFO-luokituksessa². Jotkut haastateltavat mainitsivat, että tiedekunnassa

² JUFO eli julkaisufoorumi on tutkimuksen laadunarvioinnissa käytettävä julkaisukanavien tasoluokitus. Kaikkien tieteenalojen keskeiset kotimaiset ja ulkomaiset julkaisukanavat on luokiteltu neljään luokkaan: 1=perustaso, 2=johtava taso, 3=korkein taso, 0=kanavat, jotka eivät yllä ensimmäiseen tasoon. Julkaisukanavien tasojärvä arvioidaan uudelleen säännöllisesti. (Julkaisufoorumi 2022)

on annettu suoraan ohjeistuksia, kuinka paljon ja minkä tasoisia julkaisuja tutkijoilta odotetaan. Erityisesti tenure track -tehtävissä olevilta edellytetään tarkkaan määriteltyjä näyttöjä, kuten 7–9 JUFO 2–3 tason julkaisua neljän vuoden aikana. Usein odotukset ovat vähemmän selkeitä, mutta silti kaikkien tiedossa on, mikä on pelin henki.

Tutkimustulosten julkaisukanavana myös sosiaalinen media, erityisesti Twitter, on yleistynyt. Haastateltavien näkemykset sosiaalisen median merkityksestä jakautuvat. Toiset eivät pitäneet sitä lainkaan tarpeellisena, toiset taas näkivät sen tärkeänä uutena välineenä tehdä omaa tutkimusta näkyväksi ja tunnetuksi. Osin mielipiteiden eroa pidettiin sukupolvikysymyksenä. Tällöin haastateltavat katsoivat, että tulevaisuudessa sosiaalisen median käyttö lisääntyy ja se tarjoaa hyvän välineen tutkimuksen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden vahvistamiseksi. Haastateltavat toivat myös esiin, että yliopisto ja rahoittajat usein edellyttävät tai ainakin odottavat tutkijoilta sosiaalisen median käyttöä, mikä tuo tutkimustyöhön uuden vaatimuksen ja tehtävän.

Kaiken kaikkiaan haastatteluaineiston pohjalta voi todeta, että yhtäältä tutkimustyössä vaalitaan akateemisen vapauden ihannetta ja tutkijat kokevat, että tutkimustyö on hyvin vapaata. Toisaalta haastatteluista käy ilmi, että omaa tutkimusta sovitetaan ulkoisen ohjauksen tuottamiin reunaehtoihin. Tämä vaikuttaa ristiriidalta, mutta haastateltavat tuntuivat pystyvän navigoimaan tässä ristiaallokossa melko sulavasti. Kritiikkiä toki esitettiin, mutta silti tutkimustyöstä puhutaan hyvin positiivisesti. Ainoa seikka, jota varsin yksituumaisesti pidettiin ongelmana, koskee jatkuvaa rahoituksen hakeamista, joka nähdään resurssien ja ajan tuhlauksena niin oman toiminnan kuin laajemmin yhteiskunnan kannalta.

Tasa-arvon näkökulmasta aineistosta voi nostaa ainakin kaksi eriarvoisuutta tuottavaa ulottuvuutta.

1. Tieteenalojen välillä vallitsee epätasa-arvoa niin, että pehmeät humanistiset ja yhteiskuntatieteelliset alat ovat alakynnessä niin yliopistojen strategioissa kuin rahoitusmahdollisuuksissa ja ne joutuvat muokkaamaan omia toimintatapojaan kovien tieteiden mallin mukaan. Aineistossa myös mainitaan, että soveltavat alat ovat etulyöntiasemassa perustutkimusta tekeviin tieteisiin nähden, erityisesti rahoituskilpailussa. Eri tieteenaloilla on näin erilaiset mahdollisuudet tehdä tutkimustyötä.
2. Tutkijoiden asemat eriytyvät ja luovat epätasa-arvoa työskentelyoloihin. Yhtäältä on eliittiasemia, kuten akatemiaprofessori, huippututkimusyksikkö ja tutkijakollegium, joissa tutkijoilla on erittäin vapaat kädet ja hyvät mahdollisuudet keskittyä tutkimuksen tekemiseen. Toisaalta ovat muut, jotka tekevät tutkimustyötä paljon ahtaammassa puitteissa.

5.1.3 Opetustyö

Opetustyö on aina kuulunut professoreiden, dosenttien ja assistenttien tehtäviin. Toisen maailmansodan jälkeen yliopistoissa yleistyivät opetusvirat – lehtorit ja tuntiopettajat – paljolti korkeakoulutuksen laajenemiseen kytkeytyen. Näistä viroista muodostui vahvasti opetusvirkoja, joihin ei virallisesti sisällynyt tutkimusvelvollisuutta. Tilanne muuttui 1990-luvulla kokonaistyöaikajärjestelmään siirryttäessä, jolloin tuli mahdolliseksi joustaa aikaisemmista, opetusvelvollisuuteen perustuvista tuntimääristä. (Lehto 2022.)

Työehtosopimuksessa on sovittu, että yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävät voivat olla opetus- tai tutkimuspainotteisia, mutta ”tarkoitus on, että jokainen opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluva sekä tutkii että opettaa.” Lisäksi yksikön johtajan tulisi ottaa työsuunnitelmia hyväksyessään huomioon, että kukin saisi vuorollaan mahdollisuuden opetuksesta ja hallintotyöstä vapaaseen tutkimusjaksoon. (TES, 48.) Haastatteluisamme kävi ilmi, että ”kaikki tutkivat ja opettavat” -linjausta ei noudatettu kaikissa yksiköissä. Aineistossamme oli opetuspainotteisessa työssä olevia, joille ei ollut määritelty työaikaa tutkimukselle, ja toisaalta tutkimuspainotteisessa työssä olevia, joilla ei ollut lainkaan opetusta, vaikka osa heistä olisi halunnutkin opettaa.

Opetuksen vaihteleva asema tehtäväkuivissa

Aineistossamme eri tehtäväkategorioihin sisältyy hyvin vaihtelevasti opetustehtäviä eikä nimike välttämättä kertonut tehtävän opetuspainotteisuudesta. Samojen tehtävänimikkeiden haltijoilla eri tehtävien (tutkimus, opetus, hallinto) painotuserot ovat suuret.

Opetuspainotteisessa työssä (yliopisto-opettajat, yliopistonlehtorit) olevien mahdollisuus tutkimuksen tekemiseen vaihtelee aineistossamme paljon. Osalle on turvattu tietty prosentti työaikaa tutkimukselle, joka myös merkittiin työsuunnitelmaan, mutta on myös opettajia, joille ei ollut varattu tutkimusaikaa lainkaan. Tällöin tutkimusta pystyi edistämään vain vapaa- ja loma-aikoina, tai opettaja voi myös pyrkiä hankkimaan ulkopuolista tutkimusrahoitusta taatakseen itselleen tutkimusaikaa. Toista ääripäätä haastateltavissamme edusti väitöskirjaansa valmisteleva yliopisto-opettaja, joka kertoi työnkuvansa muodostuvan suurimmaksi osaksi väitöstutkimuksesta ja vain pieni osa hänen tehtävistään oli opetukseen liittyviä. Tällainen tehtävänkuva oli kuitenkin yliopisto-opettajilla poikkeuksellinen, sillä pääsääntöisesti heidän työnkuvansa painottui selkeästi opetukseen.

Opetuspainotteisissa tehtävissä tutkimukselle on raivattu virallisesti tilaa ennen kaikkea yliopistonlehtoreilla, joilla osalla tutkimuksen osuus saattaa nousta yli 50 prosenttiin. Aineistossamme oli kuitenkin myös yliopistonlehtori, jonka yksikössä yleisohjeena oli, että yliopistonlehtoreiden työhön ei voinut sisällyttää tutkimusta:

Me ollaan kovasti sitä [aikaa tutkimukselle] toivottu vuosikausia, mutta se on mahdoton ilmeisesti toteuttaa. Nää on näitä juhlapuheita, jotka ei toteudu koskaan. (...) Ja kun miettii meidänkin laitosta ja yliopiston kehitystä ja yhdistymistä, ja muuta kaikkea, niin me ollaan viimeiset viistoista vuotta eletty jonkinlaisessa siirtymävaiheessa, poikkeusjutussa, että aina on tullut jotain semmoista ekstraahan yhtäkkiä vaan. Että nyt sulle tulee tällöinen kurssi tai nyt sun täytyy ruveta hoitamaan tällöistä hallinnollista asiaa. Et aina kun tuntuu että nyt mulla ehkä vapautuisi aikaa tehdä tutkimusta, niin sitten yllättäen tuleekin jotakin semmoista. Jos ei mitään muuta, niin korona sitten. Se on sitten kaventunut se mahdollisuus tehdä sitä tutkimusta. Ja sitten kun se aika kuluu, niin sitä ei sillä tavalla pystykään enää hyppäämään, jos sulla on vaikka pari kuukautta löysempää, niin se että sä saat itsesi siihen tasolle, että pystyisit tekemään, niin ei se enää sitten oikein riitä sellainen pieni aika. Että siitä toivosta on ehkä jo luovuttu, että koskaan enää pystyisi palaamaan. (yliopistonlehtori, nainen)

Samainen yliopistonlehtori pohti opiskelijan mahdollisuutta saada laadukasta ohjausta tilanteessa, jossa opettajilla ei ollut aktiivista kosketusta tutkimuksen tekemiseen. Hänen yksikössään painotettiin sitä, että lehtorit olivat perillä opintoihin liittyvistä säännöistä ja pykälistä eikä yksikössä nähty tarpeellisena tutkimusryhmissä tapahtuvaa ohjausta.

Opetuspainotteisessa työssä olevilla tutkimukseen varattu aika oli usein vähäisempää kuin toivottiin, ja pitkäjänteisen tutkimuksen tekeminen näyttäytyi vaikealta, vaikka tutkimustehtävät oli huomioitu työnkuvassa. Työaika oman tutkimuksen tekemiselle näytti karkaavan monen tutkija-opettajan käsistä. Haastatteluissa muistutettiin, että opetustyö on sidottu opetusaikatauluihin, ja tutkimukselle omistettut hetket jäävät usein toisistaan irrallisiksi, jolloin tutkimustyölle olennainen pitkäjänteinen keskittyminen oli vaikeaa. Lisäksi erilaiset ennakoimattomat kesken lukuvuoden tulleet uudistukset tai lisätehtävät söivät erityisesti tutkimukselle varattua aikaa. Tutkimuksen vaatima pitkäjänteinen työskentely on kuitenkin mahdollinen sekä tutkija-opettajan itsensä että yksikön huolellisen suunnittelun ja aikataulujärjestelyjen ansiosta, mistä esimerkkinä nostamme tähän katkelman yhden yliopistonlehtorin haastattelusta. Järjestelemällä opetusajat ja -tehtävät huolellisesti hänelle jää lukuvuodessa kaksi noin kuukauden mittaista pääasiassa tutkimukselle omistettua jaksoa.

Meillä on hirmuvapaa siis työn suunnittelu että saa, että oikeastaan koskaan ei kukaan puutu siihen, että kunhan tulee ne luennot pidettyä, kurssit pidettyä niin sitten tämä aikataulutus on ihan vapaata, että tietenkään kukaan ei takaa mulle sitä että se

tammikuu on tutkimusvapaa, että se on itse otettava, itse järjesteltävä niin että, mutta sen pystyy tekemään, että meillä voi toivota siis opetusajat ja me annetaan amanuenssille tarkat listat siitä, että minne haluaa opetuksen ja minä päivinä, ja hän kyllä aika ihmeen hyvin pystyy niitä järjestelemään niin että ne myös toimii. (yliopistonlehtori, nainen)

Suomen Akatemiassa tehtiin vuonna 1999 periaatepäätös, jonka mukaan opetukseen käytetty kokonaistyöaika sai muodostaa korkeintaan 5 prosenttia tutkijan ja tutkijatohtorin vuosityöajasta (Sundbäck 2000). Tämä viiden prosentin linjaus näkyi haastateltavillamme. Tutkimuspainotteisessa työssä (yliopistotutkija, tutkijatohtori, erikoistutkija) olevilla opetusta oli työsuunnitelmassa usein vähintään 5 prosenttia, mutta muutamilla ei ollut opetusta lainkaan. Useimmat olivat tyytyväisiä pieneen opetusmäärään. Osa tutkijoista, joilla ei ollut opetusta, oli tyytyväisiä mahdollisuuteen keskittyä täysin tutkimukseensa. Osa taas olisi halunnut myös opettaa muun muassa siitä syystä, että opetusansioilla on merkitystä uran kannalta. Esimerkkinä tästä oli haastateltava – apurahalla työskentelevä tutkija – joka oli päättänyt ottamaan työnsä oheen palkatta tehtävää gradun ohjausta kerätäkseen ohjausansioita urakehitystä varten. Joissakin haastateltaviemme yksiköissä oli päätetty luopua kokonaan tuntiopetuksesta, mikä oli johtanut siihen, että apurahalla työskentelevien oli entistä vaikeampaa kerryttää opetuskokemusta.

Opetustehtävien osuus tutkija-opettajien työnkuvassa siis vaihteli yksiköittäin, tieteenaloittain ja oppiaineittain ja siihen vaikutti oman yksikön toimintakulttuuri, käytännöt, koulutustehtävät ja opiskelijamäärät. Tämä saattoi herättää eriarvoisuuden kokemuksia, joita yhteiskuntatieteitä edustava yliopistolehtori seuraavassa aineistokatkelmassa pohtii:

(...) meillä on oppiaineissa siis tosi paljon eroja siitä, että osalla ei ole juuri ohjattavia ja kurseillakin käy muutama hassu opiskelija, ja sitten taas meidän oppiaineessa niin käytännössä melkein kaikki on noita massakursseja. Ja sitten jos miettii että vaikka meidän –, no nyt mä en ole itse nyt, sen verran sain vapautusta että toista kandisemmaa ei nyt keväällä tarvinnut vetää, niin sielläkin nyt esimerkiksi on 16 opiskelijaa kun taas esimerkiksi toisen pääaineen graduseminaarissa niin on tyylisiin kolme opiskelijaa ja neljä ohjaajaa, ja meillä sitten taas joudutaan pitämään yhden osa-aikaisen proffan kanssa niin tai yhteensä kolmea graduseminaria koska meillä oli joku 25 opiskelijaa sinne kirjautunut tälle lukuvuodelle. (yliopistonlehtori, mies)

Osin johtuen opetusmäärän vaihtelevuudesta suhtautuminen opetustyöhön oli moninaista ja myös ristiriitaista. Yhtäältä opetus nähtiin kaikissa tehtäväkategorioissa – joko sinällään tai tutkimuksen ohella – työn mielekkyyden lähteenä, ja opiskelijoiden oppiminen, kehittyminen ja valmistuminen konkretisoi oman opetustyön merkitystä.

Palkitsevaksi koettiin myös uuden tutkijasukupolven ja muiden asiantuntijoiden kasvattaminen *yhteiskunnan palvelukseen*. Erityisesti professoreille, joille opetustyö usein hahmotui ohjauksena, tämä näkökulma korostui:

nuorista lahjakkaista ihmisistä kuoriutuu kaikki se esiin mitä he voivat olla (professori, nainen)

Moni opetuspainotteisissa tehtävissä toimiva tutkija-opettaja oli tyytyväinen opetustyön ja tutkimustyön vuorotteluun omassa työssään, kuten yhteiskuntatieteellistä alaa edustava yliopistonlehtori tuo esiin:

Työn hyvä puoli on siis ihan ehdottomasti, että siellä on kaksi niin erilaista tehtävää, että kun on se opetusaika on sitä rähinää niitten opiskelijoitten kanssa ja sitten on se tutkimus on sitä yksin möhrötystä, niin mulle sopii hirmuhyvin semmoinen, että sitä tavaltaan odottaa jo sitä hetkeä että ne luennot loppuu ja saa olla ihan vaan, ja sitten kun se alkaa se tutkimusepätoivo kasvaa silloin kuukauden parin päästä niin sitten on ihanaa taas mennä miettimään vaan opiskelijoitten juttuja ja, että musta se on tosi ihanaa. (yliopistonlehtori, nainen)

Joillakin tutkija-opettajilla opetustyöstä oli myös puutetta. Erityisesti määräaikaissa tehtävissä opettaminen nähtiin tärkeäksi uralla etenemisen näkökulmasta. Joissakin harvoissa tapauksissa sivutoimiset tuntiopettajat saattoivat jopa kilpailla opetustunneista.

Opetuksen arvostus edelleen tutkimuksen varjossa

Opetustyö näyttää edelleen olevan yliopiston arvohierarkiassa alisteinen tutkimukselle. Tämä näkyi muun muassa siinä, että enemmistö koki työn arvostuksen ja palkitsemisen liittyvän tutkimukseen ja rahoituksen hankkimiseen, harvemmin opetukseen. Kilpailullisuus nähtiin ennen kaikkea tutkimukseen ja rahoituksen hakuun, ei niinkään opetukseen liittyvänä akateemisen työn piirteenä. Yksi haastateltava ilmoittikin siirtyneensä opetus-tehtäviin välttääkseen rahoituskilpailun.

Opetuksen arvostus yliopistossa on 2000-luvulla noussut yliopistopedagogiikan instituutionalisoitumisen, pedagogisen koulutuksen lisääntymisen sekä opetusansioiden yhä enenevänä huomioonottamisena tehtävien täytöissä (Lehto 2022). Kuitenkin edelleen opetus näyttää jäävän tutkimuksen varjoon työn arvostuksessa kuten yksi keskijohdon haastateltava hieman kierrellen totesi:

Ja samalla kun taas katsoo ihan OKM:n tätä rahoitusmallia, johon jatkuvasti viittaaan, niin kuitenkin siellä se opetuksen osuus on isompi kuin tutkimuksen osuus. Ja se pitäisi muistaa kyllä. Että me ei saada unohtaa sitä opetusta missään tilanteessa. Että nää

täytyy yhdistää. Mutta en mä, näkisin että kyllä se meillä varmaan. Totta kai niin kun sanoin että jos on ihmisiä, jotka lähinnä opettaa niin varmaan he ajattelee että se opettaminen on tärkeämpää. Mutta että kyllä varmaan yleinen ajattelu, että jos pitää sanoa kumpi on tärkeämpi niin varmaan laittasi, jos on pakko laittaa niin se tutkimus ehkä se monen ajatuksissa on näin. (johtaja9)

Puhuttaessa akateemisen työn vapaudesta, opetustyö näyttäytyi joillekin tutkimustyön tavoin vapaana työnä, jota ei ulkoapäin säädellä. Toisaalta kuitenkin opetuksen ja oppimisen ympärille kehkeytynyt keskusjohtoinen ohjailu herätti kriittisiä ajatuksia. Se koettiin jopa opetuksen vapauden päälle tallaamisena ja opettajan pedagogisen näkemyksen ohittamisena. Myös opetussuunnitelmia todettiin ohjattavan aiempaa enemmän ylhäältä päin. Monet mielsivät opetustyön hallintotehtävien tavoin velvollisuutena, välttämättömänä pahana, joka söi aikaa vapauden valtakunnalta näyttäytyvältä tutkimukselta. Tätä kuvastaa myös opetustehtävästä puhuminen edelleen ”opetusvelvollisuutena”.

Yksi opetustyöhön liittyvä, ilmeisesti tuore piirre on, että opetuksen ympärille näyttää kehkeytyneen yhä enemmän aikaa vieviä, eri tyyppisiä hallinnollisia tehtäviä. Näistä opetuksen hallinnoimisen digitaalisiin järjestelmiin kuten ”Sisuun” ja ”Peppiin” suhtauduttiin usein hyvinkin kriittisesti, sillä niiden koettiin lisänneen *hallinnollista itsepalvelutyötä*. Opetustyötä luonnehtii myös aiempaa enemmän yhteisopettajuus ja yhteissuunnittelu, kun hakukohteita ja yksiköitä on yhdistetty ja kandidaattitasolla opetusta toteutettiin usein eri oppiaineiden välisenä ristiinopettamisena. Myös odotukset opetusteknologisesta osaamisesta ja uudet saavutettavuuden vaatimukset (ks. Kosunen 2021) vaikuttavat opetustyöhön. Keskijohto toi haastatteluissa esiin, että jo nyt opetusteknologian hyödyntäminen ja osaaminen eriyttää opettajia ja yksiköitä. Myös saavutettavuus vaatii aiempaa enemmän resursseja opetustyöhön sekä sen ratkaisemista, mistä asioista vastaavat yliopiston tukipalvelut ja mitkä tehtävät voidaan säilyttää tutkija-opettajien tehtäväksi. Eräs keskijohdon edustaja tunnisti saavutettavuuteen liittyvän ristiriidan: *“(...) Että hirveen hieno tarkoitus [saavutettavuudella] mutta jäätävä työmäärä”* (johtaja4).

Tutkimusperustaisen opetuksen dilemmat

Opetuksen tutkimusperustaisuus on perinteisesti ollut akateemisen työn ihanne ja normi, joka on kirjoitettu yliopistolakiin. Myös korkeakoulupoliittisessa retoriikassa ja yliopistojen strategioissa elää vahvasti lähes kahdensadan vuoden takainen humboldtilainen ideaali opetuksen ja tutkimuksen tiiviistä yhteydestä. Opetuksen ja tutkimuksen välinen yhteys yliopistossa on monitasoinen ja kontekstisidonnainen kysymys, johon kietoutuu erilaisia käytäntöjä ja myös tulkintoja sen luonteesta. Haastateltavamme lähestyivät yhteyttä pääosin mahdollisuutena perustaa opetuksensa omaan tutkimukseen. On kuitenkin todettu, että tieteenalasta ja kontekstista riippuen opetuksen ja tutkimuksen välinen yhteys voi olla luonteeltaan erilainen (ks. esim. Laiho & Jauhiainen 2012).

Professoreiden ja apulaisprofessoreiden näkemykset opetuksen ja tutkimuksen välisen yhteyden toteutumisesta vaihtelivat, mutta professorikunnalla pääosin omaan tutkimukseen perustuva opetus näytti onnistuvan hyvin ja yhteyttä pidettiin itsestään selvänä yliopisto-opetuksen lähtökohtana: *”En mä mitään sellaista opeta, mikä ei perustu mun omaan tutkimukseen”* (professori, nainen). Professorin asema oppiaineen kärkenä mahdollisti opetustuntien mitoittamisen niin, että tutkimuksen ja opetuksen yhdistäminen toteutuu. Myös kaikki tutkijoina työskentelevät kokivat, että heidän opetuksensa perustui omaan tutkimukseen. Opetuspainotteisissa tehtävissä tutkimusperustainen opetus ei ollut samalla tavalla itsestään selvää, vaikka haastateltavissa oli myös esimerkiksi yliopisto-opettaja, joka koki tutkimus-opetus -yhteyden toteutuvan sataprosenttisesti.

Oman tutkimuksen koettiin siis pätevöittävän myös opettamiseen. Jatko-opiskelijoiden ohjauksen ja syventävien opintojen todettiin tarjoavan parhaimmat mahdollisuudet tutkimusperustaiseen opetukseen. Perusopinnoissa oman tutkimuksen yhdistäminen ei välttämättä aina onnistunut. Haastateltavamme olivat huomanneet, että vuosi vuodelta pystytään opettamaan vähemmän sitä, mitä tutkitaan, sillä opetussuunnitelmassa on vähän vapaata tilaa: *”Pitäisi olla kekseliäs löytämään niitä keinoja joilla omaa tutkimusta voi opetukseen tuoda”* (professori, mies). Myös yhdistetyn kandidaattiopetuksen koettiin uhkaavan opetuksen tutkimusperustaisuutta kuten humanistisella alalla toimiva professori pohtii:

(...) Ehkä nämä pyrkimykset semmoiseen yleisempään taikka tämmöiseen yleiseen kandidopetukseen ja tämmöiseen, ne sitten vähän uhkaisivat murentaa sitä tutkimuksellisuutta, että tulee kaikki tämmöinen, miksi sitä sanotaan työelämärelevanssi ja, yleiset taidot ja tämmöiset niin, sitten se etäännyy siitä tutkimuksesta. (professori, mies)

Jotkut professorikunnan edustajat totesivat, että opetuksen ja tutkimuksen yhteys toteutuu vaihtelevasti. Esimerkiksi kun opinnäytetutkimuksissa opiskelijoille oli haluttu antaa vapaus valita aiheensa, tarkoitti tämä myös sitä, että heille ei pystytä välttämättä takaamaan aiheen asiantuntijaohjausta, koska resurssit eivät siihen riitä.

Opetuspainotteisissa tehtävissä toimivien näkemykset opetuksen ja tutkimuksen välisestä yhteydestä vaihtelivat samoin kuin professorikunnan, mutta näkemys yhteyden toteutumisesta ei ollut yhtä positiivinen kuin professoreiden ja tutkijoiden. Osa haastateltavista muistutti kysymyksen kohdalla, että heillä ei ollut mahdollisuutta tehdä omaa tutkimusta osana työnkuvaansa. Kun omaa tutkimusta ei ollut, oli esimerkiksi yksi yliopistonlehtori ratkaissut asian tekemällä yhteistyötä toisen tieteenalan edustajien, kasvatustieteilijöiden, kanssa koulutuksen ja opetusmenetelmien kehittämisessä:

(...) että sitä tutkimusta mä en ole enää hirveesti tehnyt enää tuota vuosiin vaan enemmän se on kääntynyt nyt siihen tutkimusperustaiseen koulutuksen kehittämiseen ja

oppimisen tutkimukseen ja se tietenkin, senhän pystyy omaan opetukseen, koulutukseen kytkemään varsin hyvinkin (...) (yliopistonlehtori, mies)

Eräs vastaaja totesi, että tutkimuksen ja opetuksen välistä yhteyttä voisi edistää se, että gradun tekijät käyttäisivät ohjaajan tutkimuksessaan keräämiä aineistoja. Yliopisto-opettajana työskentelevä yhteiskuntatieteilijä katsoi, että tuntiopettajien käyttökielto johtaa osaltaan siihen, että opettajat joutuvat tilanteisiin, joissa heidän täytyy opettaa asioita oman asiantuntemuksensa ulkopuolelta. Vastaajan mukaan tämä on myös yksi osoitus siitä, että opetus on vähäarvoisempaa kuin tutkimus.

Myös keskijohdon haastatteluissa pohdittiin opetuksen ja tutkimuksen yhteyttä. Tutkimusperustainen opetus mainittiin monissa johdon puheenvuoroissa itsestään selvänä, syvälle juurtuneena toimintana tai todettiin, että *kaikki opettaa, kaikki tutkii*. Keskijohdolla oli kuitenkin eriäviä näkemyksiä siitä, millainen opetuksen ja tutkimuksen suhteen tulisi olla eri asemissa olevien akateemisten työnkuvassa ja työsuunnitelmissa. Haastateltavat esittivät, että yliopistoissa tarvitaan myös henkilöitä – *”ammattiopettajia”, ”opetuskoneita”, ”puhuttaita opettajia”, ”opetuksen kehittäjiä”* – jotka ovat suuntautuneet joko enimmäkseen tai kokonaan opetukseen. Samaan aikaan kuitenkin alleviivattiin tutkimuksen tekevän yliopistossa opettavasta pätevän. Yhtenä perusteluna opetuksen keskittämiseksi kokonaan erilliselle opettajakunnalle oli se, että rahoitushauissa menestyneet professorit voitaisiin tällöin kokonaan vapauttaa opetusvastuusta. Kaikki keskijohdon edustajat eivät kuitenkaan nähneet professoreiden opetusmäärän vähentämistä tavoiteltavana.

(...) jotkut professorit on jollain tavalla hankkiutuneet sellaiseen asemaan, että se ei ole juurikaan, että se opetus on jäänyt tosi vähäiselle, että se on jollain tavalla sitten nuoremman henkilökunnan kontolle jäänyt aika paljon, yliopisto-opettajille ja muuta, siinä määrin mä mielellään, tai siis, joittenkin osalta katsoisin, että sitä pitäisi kääntää toiseen suuntaan sitä. (...) (johtaja10)

Opetuksen tutkimusperustaisuutta kerrottiin turvattavan tuntiopettajien käyttämisellä. Tuntiopettajien käyttäminen ilmeisesti vaihtelee hyvin paljon tiedekunnittain ja yksiköittäin. Eräs tutkija-opettaja toi haastatteluissa esiin tuntiopettajien käyttökiellon, mutta kuitenkin saman yliopiston keskijohdon edustaja vakuutti, että tuntiopettajat mahdollistavat tutkimuspohjaisen opetuksen.

Mikä on se tapa millä haetaan puutteellista, jos on meillä aukkoja niin me käytetään (poikkeuksellisen) paljon tuntiopettajia laajentamaan sitä jos joku asia on jäänyt pois. Ja samaten me käytetään tuntiopetuksia, jos meillä on joku mielenkiintoinen teema, jota me haluamme ja meillä ei ole siihen liittyvää opettajaa niin palkataan tuntiopettajia. (...) (johtaja5)

Toisaalta resurssit tuotiin esiin tiukkana reunaehtona, joka tarkoitti esimerkiksi sitä, ettei jokaisen tutkija-opettajan tutkimukselle voinut rakentaa omaa kurssia:

(...) Siihen ei kerta kaikkiaan ole varaa, jos se tarkoittaa sitä, että siellä on tosi pieni määrä opiskelijoita. Tällä tapaa se ei saa toteutua. Mutta tutkimuksen pitää tukea tätä koulutusta ja konkreettisesti se kyllä meillä on tavoitteena, että näin käy. (johtaja7)

Vaikka käsitys siitä, että opetus yliopistossa on tutkimusperustaista, on syvään juurtunut, tunnisti eräs johdon edustaja myös sen, että harva saa opettaa omaa tutkimustaan – erityisesti kandidaattivaiheen koulutuksessa. Tämä on tarkoittanut ”määräämispolitiikkaa” opetuksen jakamisessa, vaikka pyrittäisiin siihen, että kunkin osaaminen osuu mahdollisimman hyvin omaan opetukseen. Keskijohto toi myös esiin, että opetuksen ja tutkimuksen yhteyteen tulisi kiinnittää enemmän ja systemaattisemmin huomiota. Eräs haastateltaviamme totesikin, että tiedekuntatasolla on ollut pohdintoja niistä rakenteista, jotka mahdollistaisivat opettajien tutkimusajan akateemisen työn pirstaleisessa aikaikkunassa.

Akateemiset uskovat myös opetuksen positiivisiin vaikutuksiin tutkimukselle, niitä ei vain osata esittää yhtä selvästi kuin tutkimuksesta koituvia hyötyjä opetukselle (ks. Laiho & Jauhainen 2012). Tätä näkökulmaa edustaa seuraava keskijohdon edustajan haastattelukatkelma, jossa lähestytään tutkimusperustaisuutta opetuksen suunnasta:

(...) Että se ei mene aina niin että ensin tutkitaan ja sitä opetetaan vaan päinvastoin, ehkä jopa toisinpäin että ensin opetetaan ja sitten ruvetaan tutkimaan enemmän vielä syvemmin sitä tiettyä asiaa. (johtaja9)

Toinen johdon edustaja puolestaan pohtii, että yliopistossa opettavan on pystyttävä toteuttamaan opetusta vähän vieraammaltakin alueelta, ei ainoastaan omaan tutkimukseen tukeutuen ja perusteli tätä opetuksen kehittämisen näkökulmasta.

(...) kyllä meidän opettajien pitää olla niin ammattimaisia, että he pystyy opettamaan myös vähän vieraammaltakin alalta. Mä nään tässä että opetuksen kehittämisen näkökulmasta useasti on ihan hyväkin, ettet opeta aina sitä samaa. Välillä vähän heitän sitä metaforaa, että pannaan hattu pöytään ja katsotaan kandiovetusjaksot, pannaan hattu pöytään ja kyllä meistä kaikista opettajien pitää pystyä opettamaan vähän sitä vierastakin (...) (johtaja8)

Opetus- ja tutkimustehtävien eriytyminen on yliopisto-opetuksen luonteelle olennaisen opetuksen ja tutkimuksen yhteyden ylläpitämisen kannalta ongelmallista. Tutkimusperustaisuus on nähty akateemisen opetuksen yhtenä laadun takeena. Haastattelumme välittivät kuitenkin kuvaa suhteeseen liittyvistä ongelmista ja myös eriytymisestä. Akateemisen työn erilaisissa asemissa toimivilla on erilaiset mahdollisuudet toteuttaa omaan

tutkimukseen perustuvaa opetusta. Se onnistuu parhaiten professorikunnalta sekä senioriasemassa olevilta tutkija-opettajilta. Opetuksen ja tutkimuksen suhdetta eriyttävät myös kasvaneet vaatimukset niin opetuksen kuin tutkimuksenkin saralla, eivätkä työn projektitapaistuminen ja määräaikaiset työsuhteet luo edellytyksiä suhteen pitkäjänteiselle kehittämiselle tai uusiin opetustyön vaatimuksiin vastaamiselle.

Yhteenvedon voidaan todeta, että opetustyö osana akateemista työtä on vähintäänkin jännitteinen, ellei ristiriitainen. Sen arvostus on epäilemättä noussut vuosien saatossa ja kokonaistyöaikajärjestelmän käyttöönoton myötä monilla tutkija-opettajilla se asettuu luontevasti osaksi heidän työnkuvaansa tuoden tyydytystä ja merkityksellisyyttä työhön. Mutta kääntöpuolena on edelleen jossain määrin opetuksen alisteinen asema suhteessa tutkimustyöhön sekä vanhan opetusvelvollisuustradition jatkuminen joidenkin tutkija-opettajien työn kuvissa ja myös opetuksen mieltäminen nimenomaan vähemmän motivoivaksi välttämättömäksi velvollisuudeksi. Tämä kaikki heijastuu opetuksen ja tutkimuksen välisen suhteen kompleksisuutena ja ristiriitoina suhteissa arkityön käytäntöjen ja ideaalien välillä.

5.1.4 Muut työtehtävät akateemisessa työssä

Akateemisen työn ydintehtävien eli tutkimus- ja opetustehtävien lisäksi yliopistossa työskentelevillä tutkija-opettajilla on erilaisia hallintoon ja johtamiseen, yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen, viestintään ja akateemisiin luottamustehtäviin liittyviä työtehtäviä.

Aikaisemmassa tutkimuksessa on todettu, että huolimatta siitä, että erilaisia opetuksen ja tutkimuksen tukipalveluita on vahvistettu, tutkija-opettajat kokevat hallinnollisen työnsä kasvaneen (ks. esim. Kuoppala ym. 2015). Haastatteluissamme mainittiin hallintotehtävien yleisesti lisääntyneen, ja erityisesti professoreilta ja yliopistonlehtoreilta ne tuntuivat vievän kohtuuttoman paljon työaika. Lisäksi kerrottiin erilaisten yliopiston johdon toimeenpanemien kehittämishankkeiden yleistyneen sekä jatkuvaan rahoituksen hakuun osallistumisen vievän aikaa. Hallintotehtävät, erilaiset kehittämistehtävät ja rahoitushaut näyttivät syövän aikaa erityisesti tutkimukselta, koska opetus oli toteutettava joka tapauksessa sovittuna aikana.

Haastatteluaineistossamme puhuttiin yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen liittyvistä tehtävistä vähemmän kuin tutkimuksesta ja opetuksesta. Niiden erittely myös työsuunnitelmiin tuntui olevan tutkija-opettajille ongelmallista. Se ei kuitenkaan tarkoita, ettei niitä tehtäisi. Monet yhteiskunnallisen vaikuttavuuden kategoriaan sopivat työtehtävät liittyvät niin vahvasti tutkimukseen, että näiden kahden tehtävän erottaminen erillisiksi työtehtäviksi on hankalaa. Esimerkiksi sosiaalisen median käyttö tutkimustiedon jakamisessa

nähtiin tärkeänä tutkija-opettajien yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen välineenä, jonka aktiivisempaan käyttöön koettiin myös painetta. Eräs teknisellä alalla toimiva tutkija-opettaja korosti tiedon jakamista osana velvollisuuttaan rahoittajalle eli yhteiskunnalle:

Mä ajattelen sen asian sillä tavalla että mä nostan palkkaa Suomen valtiolta, niin se pitää jotenkin palauttaa. Niin yksi on se, että mä jaan tietoa eri sosiaalisia kanavia pitkin. Joko meidän tutkimuksesta tai sitten postaa eteenpäin mielenkiintoisia postauksia. (erikoistutkija, nainen)

Suurin osa tutkija-opettajista mainitsi, että he eivät osallistu sosiaalisessa mediassa keskusteluihin. Syyksi todettiin, että se vie liikaa aikaa. Oma taitamattomuus tai haluttomuus olivat samoin syitä sosiaalisen median välttämiseen. Tutkija-opettajat halusivat keskittyä mieluummin itse työhön kuin ”olla jossain somessa riehumassa” (professori, mies). Yhtenä syynä nostettiin esiin myös pelko ikävistä kommentteista ja mahdollisesta arvostelusta.

Tutkija-opettajien johtamistehtäviä on toisinaan vaikea erottaa tutkimuksen ja opetuksen tehtävistä. Haastatteluaineistossa johtamistehtävät esiintyivät useimmin tutkimushankkeiden vetämisen yhteydessä, mutta haastattelemamme tutkija-opettajat olivat mukana myös yliopiston johtamiseen liittyvissä tehtävissä kuten oppiaineen tai laitoksen opetusta koordinoivissa toimikunnissa, kollegiaalisissa tiedekuntaneuvostoissa ja strategiatyöskentelyssä oman oppialan tai tieteenalan yksikössä.

Tutkimushankkeen johtamiseen liittyy erityisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevilla tutkija-opettajilla työsuhteen keston liittyviä ongelmia. Tutkimusprojektien rahoitus ja kesto eivät välttämättä ole yhdenmukaisia niitä johtavien määräaikaisten tutkija-opettajien työsuhteen kanssa. Suomen Akatemian ja EU:n joissakin tutkimusrahoituksissa projektin johtajalle kohdennetaan rahoitusta vain johtamiseen, jolloin määräaikaisessa työsuhteessa olevan johtajan työsuhde voi päättyä ennen projektin päättymistä.

Vakituisessa työsuhteessa olevat tutkija-opettajat, joista valtaosa oli yliopistonlehtoreita ja professoreita, olivat mukana hallinnollisissa tehtävissä ja kollektiivisissa johtamisen tehtävissä kuten yksikön johtoryhmissä. He toimivat myös yksikön varajohtajina tai tutkinto-ohjelman vastuuhenkilöinä tai lähiesihenkilöinä. Vakituksessa työsuhteessa olevat toimivat siis enemmän jatkuvuutta edustavilla alueilla kuten lähijohtamisen ja opetuksen vastuu-tehtävissä. Tutkimusjohtamisen puuttuminen saattaa olla vain opettamiseen keskittyvälle tutkija-opettajalle pulma urakehityksessä, jossa painotetaan tätä kokemusta.

Akateemisessa työssä on myös runsaasti työtehtäviä, joita voidaan nimittää akateemisen maailman vapaaehtoistyöksi. Niitä tehdään usein ilman, että niitä kirjattaisiin tarkasti työsuunnitelmiin, koska ne ovat joko ennustamattomia tai kausi- ja projektiluontoisia. Ne ovat kuitenkin tärkeitä ja jopa välttämättömiä yliopistotyön ja laajemmin akateemisen

instituution kannalta. Arvioijana toimiminen ja toimitustyö tieteellisissä lehdissä akateemisen julkaisutoiminnan edellytyksenä, konferenssien vastuutehtävät välttämättömän vuorovaikutuksen ja tutkimuksen näkyvyyden mahdollistamisena sekä opetukseen liittyvät opiskelijoiden opinto- ja mahdollista työuraa sivuavat tehtävät kuten lausuntojen kirjoittaminen apurahahakemuksiin ovat esimerkkejä vapaaehtoistyöstä, joka kannattelee akateemista instituutiota. Vaikka nämä tehtävät välillisesti voivat tukea tutkija-opettajien akateemista uraa, niiden palkattomuus ja vähäinen merkitys työn ja uran arvioinnissa tuottavat haavoittuvaisuutta akateemisen instituution jatkuvuuteen.

Johtamistehtävien lisäksi akateemiset luottamustehtävät ovat ongelmallisia määräaikaissa työsuhhteissa, sillä ne ovat toisinaan pidempiaikaisia kuin työsuhde. Määräaikainen tutkija-opettaja joutuu harkitsemaan sitoutumistaan näihin luottamustehtäviin erityisesti, jos se edellyttää merkittävää työpanosta.

Tutkimusrahoituksen hakeminen on myös asettunut yhä selkeämmin omaksi työtehtäväkseen. Sekä keskijohdon että tutkija-opettajien haastatteluaineistossa tutkimusrahoituksen hakeminen nimettiin yhdeksi tärkeimmäksi tehtäväksi akateemisella uralla. Osalle tutkija-opettajista tutkimusrahoituksen hakeminen muiden työllistämiseksi on muodostunut niin merkittäväksi osaksi työtä, että heillä ei enää ollut aikaa itse osallistua tutkimuksen tekemiseen, kuten tutkimusrahoitusta analysoivassa luvussa (6.2.) tarkemmin kerrotaan.

5.1.5 Työsuunnitelma työnjaon neuvottelujen välineenä

Työsuunnitelma on yliopistoyksiköissä konkreettinen työn suunnittelun väline, jonka avulla voidaan sopia työntekijöiden välisestä työnjaosta. Työehtosopimuksessa todetaan, että yksikön työsuunnitelmien tekemisessä tulisi huomioida yksikön vastuulla olevan opetuksen järjestäminen ja tehtävien tasapuolinen jakautuminen (TES, 2, 47–48.) Työntekijän näkökulmasta työsuunnitelmassa on siis kyse sopimusluonteisesta hallinnollisesta asiakirjasta, jonka tulisi ohjata hänen työtään ja ajankäyttöään. Työehtosopimuksen mukaan työntekijän on vastattava omasta työajastaan ja sen käyttämisestä työsuunnitelmassa oleviin tehtäviin. (TES, 48.)

Tutkija-opettajien haastattelujen mukaan työsuunnitelmia on käytetty joissain yksiköissä sen varmistamiseen, että yksikön yhteiset tehtävät ja opetustehtävät jaetaan oikeudenmukaisesti. Osa tutkija-opettajista totesi, että esihenkilö käy läpi työsuunnitelmat, arvioi työmäärän realistisuutta ja tarvittaessa ohjaa työntekijöiden työmääriä sopiviksi ja työnjakoa tasavertaiseksi. Osa tutkija-opettajista kuitenkin toi esiin, että heidän yksikössään työtehtävät eivät jakaudu oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken. Näissä yksiköissä osa työntekijöistä koki tyytymättömyyttä siihen, että tietyt tehtävät kuormittivat aina samoja henkilöitä tai tietyssä positiossa työskenteleviä henkilöitä.

Esihenkilölle työsuunnitelmat voivat siis olla johtamisen väline, joilla varmistetaan, että yksikön kaikkiin opetus- ja yhteisiin tehtäviin saadaan tekijät ja vastuuhenkilöt. Työsuunnitelmat mahdollistavat työtehtävien tasapuolisen jakamisen sekä työtehtävien lisäämisen tarvittaessa esimerkiksi siten, että kaikkien samalla työnimikkeellä työskentelevien työtehtävät vastaavat toisiaan. Haastatteluaineistomme kuitenkin osoitti, että samojen työnimikkeiden haltijoilla saattoi olla hyvin erilaisia työn sisältöjä. Opetus, tutkimus ja muut tehtävät jakautuvat työntekijöillä hyvin vaihtelevilla tavoilla.

Muutamassa yksikössä työsuunnitelmien tekemistä tai niiden kokonaisuutta ei kukaan erityisemmin seurannut. Tämä liittyi siihen, että lähijohtamisen käytännöt näyttivät vaihtelevan paljon eri yksiköissä. Keskijohdon haastatteluissa kuvattiin yliopistojen käytäntöjä, joiden mukaan lähijohtamista jalkautetaan kahdella tavalla. Ensimmäinen on lähijohtamisen keskittäminen tiedekunnassa muutamalle tutkija-opettajalle, ja erityisesti laitosjohtajille. Toinen malli on hajauttaa lähijohtamista useille vakituisissa tehtävissä toimiville tutkija-opettajille ja määräaikaisten tutkimusprojektien johtajina toimiville tutkija-opettajille. Yksiköissä, joissa lähijohtaminen on hajautettu suurelle osalle esihenkilöitä, työsuunnitelmajärjestelmää on vaikea hallita esihenkilötasolla. Esihenkilöiden mahdollisuudet huolehtia koko yksikön oikeudenmukaisesta työnjaosta työsuunnitelmien pohjalta edellyttävät keskitettyä lähijohtamista ja yhteisiä pelisääntöjä.

Esihenkilöiden mahdollisuuksia huolehtia oikeudenmukaisesta työnjaosta vaikeuttaa myös se, että henkilöstön palkitseminen tapahtuu ylemmällä hallinnollisella tasolla. Henkilöstön suoriutumisen arviointi päätetään hallinnollisissa prosesseissa, joissa päätöksenteko etenee esihenkilön tekemästä esityksestä dekaanille, joka voi myöntää yksikön talouden liikkumavaran sisällä osalle henkilöstöä palkankorotuksen. Tämä kapeuttaa johtamisen instrumentteja, sillä hyvin tehtyä työtä ei ole aina voitu palkita.

Professorihaastateltavista osa nosti esille henkilö- ja tutkimusjohtamiseen liittyvän valtavajauksen ongelman. Haastateltavat totesivat, että tutkija-opettajien tehtävistään laistamiseen on vaikea puuttua eikä vastuiden väisteleminen ole ainutkertaista yliopiston johtamisessakaan. Yksi professorihaastateltava toteaa, etteivät työtehtävät jakaudu omassa oppiaineessa oikeudenmukaisesti, ja että yksikössä osa professoreista ei suostu tekemään kuin välttämättömän. He eivät osallistu yhteisön hyväksi tehtävään työhön tai oppialan ylläpitämiseen ja tulevaisuuden varmistamiseen tähtäävään työhön. Itse hän pyrki pitämään huolta, että omien alaisten työt on jaettu läpinäkyvästi ja oikeudenmukaisesti.

Haastatteluaineistomme osoitti työsuunnitelmilla käytävän kauppaa ja neuvottelua. Tutkija-opettaja saattoi vedota täyteen työsuunnitelmaansa neuvotellessaan lukuvuoden aikana ilmaantuneista lisätehtävistä. Toisaalta hankkimalla ulkopuolista tutkimusrahoitusta tutkija-opettajan on mahdollista *”ostaa itsensä pois”* (apulaisprofessori, mies) ainakin

osittain joistain opetus- ja hallintotehtävistä. Eräs professori kertoo oman laitoksensa käytännöstä, joka mahdollistaa professoreille suuntautumisen opetukseen tai tutkimukseen haluamallaan tavalla:

Niitä työtehtäviä saa sillä tavalla vähän räätälöidä, että jos sä vedät paljon hankkeita ja haet paljon ulkopuolista rahoitusta niin sitten tavallaan ei tarvitse niin paljon välttämättä opettaa ja sitten taas kun meillä on nyt -, vaikka periaatteessahan nyt jokaiselle professorille kuuluis se ulkopuolisen rahoituksen hakeminen, meillä kuitenkin on professoireita varsinkin ehkä tämmöisiä vähän ikääntyneempiä jo, jotka sitten tota ei ehkä koskaan sitä, ei ole niin kiinnostunut niin kun niistä hankkeista ja eikä niin kun semmoisesta kansainvälisestä myöskään niin kun yhteistyöstä ja tämmöisestä, mutta se on niin kun heille sallittu mutta he sitten taas opettaa enemmän. (professori, nainen)

Olenaisiksi taidoiksi näissä neuvotteluissa osoittautui kieltäytyminen sekä strateginen sellaisten työtehtävien ja työmäärien valinta, jotka työntekijä tunsu itselleen tärkeiksi, mahdollisiksi tai esimerkiksi omaa uraa edistäviksi. Usea haastateltava kiinnitti huomiota siihen, että osa eri asemissa toimivista pitäytyi tekemään vain omaa henkilökohtaista uraansa edistäviä tehtäviä, jolloin moninaiset yhteiset tehtävät jäivät kollegoiden hoidettaviksi.

Eri vaiheessa työuralla olevilla näytti olevan erilaiset mahdollisuudet toimia strategisesti työsuunnitelmaneuvoituissa. Pitkän kokemuksen omaava ja korkeammassa positiossa oleva työntekijä pystyi asemansa takia helpommin määrittelemään itse työnkuvasa. Eriytyisesti hallinnolliset tehtävät ja opetus ovat tehtäviä, jotka osa tutkija-opettajista pyrki minimoimaan. Kyseiset tehtävät ovat kuitenkin välttämättömiä yliopiston toimivuudelle ja perustehtävien toteuttamiselle, vaikka ne eivät kartuta akateemisia meriittejä samalla tavoin kuin tutkimus, julkaiseminen ja tutkimusrahoituksen hankkiminen. Urastrategioilla on siten erilainen merkitys yhtäältä tutkija-opettajien henkilökohtaisille urapoluille ja toisaalta laajemmin akateemisen yhteisön toimivuudelle.

Työntekijöille saattaa olla epäselvää, mistä on hyväksyttävää kieltäytyä, ja millä perusteella – varsinkin jos tarkka työnkuvaus puuttuu. Eräs tutkija-opettaja mainitsi, että uudet ja määräaikaiset työntekijät kuormittuvat työmäärästään, koska he eivät osaa tai pysty suojautumaan, tai eivät tiedä, mikä on kohtuullista. Toisaalta, jos työsopimuksessa (esimerkiksi tenure -sopimuksessa) on selkeästi määritelty työhön kuuluvat tehtävät ja määrät, työntekijä saattoi tahtoessaan vedota sopimuksessa sovittuun työn sisältöön työtehtävistä päätettäessä.

Tää tenurehan on sellainen selkänoja, että se antaa siis mahdollisuuden sitten kieltäytyä kaikesta sellaisesta siis perustoimesta, että tämä on nyt se seuraavat neljä vuotta tai milloin mä sitten nyt ikinä haenkaan sitä arviointia niin tai laitan sen päälle niin, niin

tota sehän antaa mulle perusteen kieltäytyä sitten sellaisista tehtävistä, jotka ei kuulu siihen tenure-sopimukseen eli se antaa mulle nyt sitten niin kun selkänöjaa suhteessa siihen, eikä mulle nyt koskaan ole ollut kovin suuri ongelma sanoo ei sellaisiin tehtäviin, että yliopistohan on täynnä kaikennäköisiä kinkereitä että joihin olisi hyvä osallistua. (apulaisprofessori, mies)

Myös rahoitusmuoto vaikuttaa työsuunnitelmien kirjauksiin. Yliopiston ulkopuolisella tutkimus- ja muulla hankerahoituksella työskentelevien tulee ottaa huomioon rahoittajan esittämät vaatimukset. Näissä säännöissä esimerkiksi määritellään hankkeen ohessa suoritettavien opetustehtävien määrä. Usein opetustyön määrälle annetaan yläraja, kuten 5 prosenttia työajasta. Rahoittaja voi myös määritellä, että rahoitettua työaikaa ei voi käyttää mihinkään muuhun kuin hankkeen tehtäviin. Tällaisissa tapauksissa erillistä työajan seuraamisen järjestelmää käytetään rahoittajalle toimitettavan työajan raportoinnin apuna. Raportoinnissa tulee luonnollisesti noudattaa rahoituksen tarkoitusta, minkä vuoksi kaikkia tehtäviä ei voida kirjata työajan raportointiin.

On huomattava, että samoissa tutkimushankkeissa työskentelee usein erilaisilla sopimuksilla työtä tekeviä tutkija-opettajia. Varsinaisesti palkkoja saatetaan suoraan hankerahoituksesta maksaa vain yhdelle tai muutamille määräaikaisille tutkija-opettajille (esim. projektitutkijoille, erikoistutkijoille tai tutkijatohtoreille) ja osa ryhmästä voi olla yliopiston vakituksessa työsuhteessa ja saada palkkansa esimerkiksi opetuspainotteisista tehtävistä.

Opetuksen ja tutkimuksen suhde työsuunnitelmassa määrittää mahdollisuuksia tehdä tutkimusta tai hakea rahoitusta osana omaa toimeaan. Erityisesti opetuspainotteisissa tehtävissä kysymys on mahdollisuudesta meritoitua tutkimuksessa ja edistää edelleen vahvasti tutkimusnäyttöihin perustuvaa urakehitystä. Tämä on yksi ulottuvuus akateemisen työn tasa-arvoissa. Myös tenure track -tehtävissä olevien työsuunnitelmissa opetuksen määrä vaihteli yliopisto- ja tiedekuntakohtaisesti, mikä kertoo eriarvoisista ajallisista mahdollisuuksista antaa tutkimusnäyttöjä määritellyn pätevoitymisajan puitteissa. Mahdollisuutta meritoitua opetuksessa tutkimuspainotteisissa tehtävissä voidaan siis tarkastella myös yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Tasa-arvon näkökulmasta aineistosta voi nostaa seuraavan eriarvoisuutta tuottavan ilmiön:

1. Jos yksikössä kukaan ei huolehdi opetus- ja hallintotehtävien sekä yksikön yhteisten asioiden oikeudenmukaisesta jaosta ottaen huomioon erilaiset tehtävänkuvat, jää tehtävien jakautuminen työntekijöiden välisen neuvotteluasemien sekä yksilöiden omien harkintojen varaan. Työsuunnitelmajärjestelmä ei siis itsessään takaa yhdenvertaisuutta.

5.1.6 Työajan suunnittelun ja toteutuman moninaiset merkitykset

Vaikka työsuunnitelmien hyödyntäminen työtehtävien oikeudenmukaisen jakamisen apuna tunnistettiin, lähes poikkeuksetta tutkija-opettajat totesivat työsuunnitelman kuvaavan huonosti todellista työn sisältöä. Työsuunnitelma ei ole realistinen kuvaus työn sisällöstä pääasiassa kahdesta syystä: kokonaistyöaikaan ei mahdu kaikki työt, mitä työn tekijä todellisuudessa tekee, ja työn sisältö voi muuttua vuoden aikana esimerkiksi rahoituksen saamisen takia, jolloin osa suunnitelluista tehtävistä jää pois tai todellisen työajan ulkopuolelle. Eräs toistaiseksi Suomen Akatemian rahoituksella työskennellyt professori kuvaa työaikansa sisältöjä toimiessaan yliopiston palkkaamana professorina ja oppiainevastaavana:

Varmaan siinä myös suunnitelman ja realismin välinen ero oli aika suuri, että suunnitelmassa noudatettiin tiettyjä periaatteita, että varataan tutkimukselle tietty prosentti, mutta tosiasiasa se kyllä oli sellaista mitä sitten tehtiin ylityönä tai muuta. Opetus kaappaa niin suuren osan ja hallinto siitä työajasta. (...) Mutta kyllä se tavallaan on ollut näin, että mulla ei koskaan ole käytännössä se kahdeksasta neljään väli riittänyt mihinkään muuhun kuin ohjauspalaverihin tai opetuksen pitämiseen tai järjestämiseen, tai oppiainekokousten toteuttamiseen. Väitöskirjaohjattavia aika paljon ja muuta, että kyllä se oli aika pitkälti näin. (professori, mies)

Työsuunnitelman epärealistisuuden lisäksi tutkija-opettajat huomioivat, että suunnitelmaa laatiessa joitain työtehtäviä oli hankalaa luokitella joko opetuksiksi tai tutkimuksiksi. Esimerkiksi väitöskirjojen ohjaaminen koettiin työtehtäväksi, joka selkeästi ei ole joko tutkimusta tai opetusta. Näistä syistä työsuunnitelmien tekeminen koettiin turhauttavaksi ja näennäiseksi.

Työsuunnitelmista uupui monia tehtäviä, jotka olivat epämääräisiä eivätkä sopineet mihinkään kategoriaan. Tällaiseksi näkymättömäksi työkseen koettiin esimerkiksi akateemiseen työhön oleellisesti kuuluva lukeminen, sekä asiantuntijapuheenvuorot ja -tehtävät. Tutkija-opettajat mainitsivat monia muitakin tehtäviä, joita ei tunnustettu työsuunnitelmissa. Eri yksiköiden yhteiset opintojaksot vaativat koordinoitua, opettajien välistä yhteydenpitoa ja järjestelyitä; näitä tehtäviä ei välttämättä pystynyt dokumentoimaan työsuunnitelmiin. Myös digiopettamisen kehittäminen, uusien tai päivitettyjen opintotieto- ja hallintojärjestelmien opetteleminen ja hallinta, tietopyyntöihin vastaaminen nopealla aikataululla, raportointi hallintoon, yhteisöllisyyden edistämiseen liittyvät tehtävät tai koneiden lähettäminen huoltoon olivat akateemisen työn harmaata aluetta, säilytystä.

Jos ajattelee sitä 1 612 tuntia [vuodessa], niin se olisi niin, että tutkimus tehdään vapaa-ajalla. Kun en mä nyt opetusta sentään niinkun suostu sanomaan vapaa-ajan tekemiseksi. Ja siis, jos nyt ajattelee, siis työtä, joka oikeasti jää sieltä niinkun joka tapauksessa pois. Niin kyllähän se on hirveen paljon semmoista niinkun erilaista

yhteisöllistä johtamista ja esimiestyötä, neuvontaa, sen tyyppistä. Ei se koskaan mahdu niihin joihinkin annettuihin tuntimääriin. (professori, nainen)

Näkymättömiin jää myös opiskelijoiden henkiseen tukemiseen menevä aika. Eräs yliopistonlehtori koki riittämättömyyttä opiskelijoiden auttamisen edessä, ja yritti järjestää aikaa opiskelijoiden kuuntelemiseen, koska varsinaiset opiskelijoiden tukipalvelut olivat ruuhkaisia:

(...) tänä päivänä on hyvin paljon kaikenlaista ongelmaa opiskelijoilla. Ja sitä jotenkin yrittää heitä viimeiseen asti tukea ja auttaa, ja etsiä ratkaisuja siinäkin kohtaa, kun huomaa, ettei oma ammattitaito tässä riitä enää. Niin kyllä ne niinku seuraa mukana silloinkin, kun ei ole töissä. (...) Ja sitten kun haluaisi ohjata opiskelijoitakin eteenpäin, tietää että heillä on iso hätä ja sitten hekään ei pysty saamaan sitä tukea. Kun meillä on vaan, onko meillä vaan kaks opintopsykologia, joilla on ihan jäätävät jonot. Että niin monesti on avuton olo, kun ei heitä voi sitten ohjatakaan yhtään minnekään. Ja yrittää sitten vaan itse kuunnella ja olla jonkinlaisena keskusteluapuna. (...) Koska se helposti sitten, kun alkaa opiskelijan kanssa juttelemaan ja hänet saa vihdoin ja viimein jotain puhumaan ja kertomaan, niin helposti siihen parituntinen menee ihan helposti. Ja sitten kun niitä opiskelijoita on paljon, niin tuota. (yliopistonlehtori, nainen)

Tenure track -tehtävissä olevien apulaisprofessoreiden kokemukset tehtäväjaon ja tehtävien mielekkyydestä vaihtelivat, sillä osa piti vakinaistamisuralla olevien tehtäväkokonaisuutta kohtuuttoman kuormittavana erityisesti hallinnollisen työn lisääntymisen vuoksi. Osa heistä taas piti tehtävien vaatimaa ajallista jakaumaa kohtuullisen hyvänä ja tehtäviään mielekkäinä.

Tutkija-opettajat kokivat erilaisten digitaalisten järjestelmien (esim. opintorekisterijärjestelmät, hallintojärjestelmät) käytön usein kuormittavaksi työaikasyöpöksi, koska järjestelmät eivät toimineet parhaimmalla tavalla. Usein järjestelmät eivät käyttöönottohetkellä ole täysin toimivia tai käyttötarkoituksen mukaisia, ja niiden kehittäminen ja päivittäminen jatkuu palautteen pohjalta. Järjestelmien työn käytännöistä poikkeava logiikka ja terminologia myös koettiin kuormittavaksi. Näistä syistä johtuen järjestelmien käyttöä kuvattiin hitaaksi ja vaivalloiseksi, ja tukipalveluiden puoleen jouduttiin kääntymään usein. Tutkija-opettajat kertoivat joutuneensa myös tilanteisiin, joissa ovat opetelleet järjestelmän käytön, mutta joutuvatkin päivityksistä ja muutoksista johtuen opettelemaan uudelleen.

Mutta tämän uuden [opintorekisteri] järjestelmän myötä, niin ne onkin sitten opettajat, jotka niinkun mekaanisesti syöttää kaiken tiedon siihen järjestelmään. Et sen jälkeen kun me ollaan päätetty ja sovittu asioista, niin sitten jokainen opettaja käyttää tunteita, kymmeniä tunteja siihen, että näpyttelee erilaisiin järjestelmiin ne asiat, joista on juuri yhdessä sovittu. Että siis, se on muuttanut työtä semmoiseksi, et se on, ei enää

luovaa, tuottavaa ja yliopiston ydintoimintoihin keskittyvää, vaan ihan semmoista ihan mekaanista, toistuvaa silppuista, turhanaikaista työtä, jonka itse asiassa mä olen onnistunut sitten kuitenkin omassa tutkinto-ohjelmassani järjestämään, että opiskelija-harjoittelija tekee sen. Että mun mielestä se on ihan hirvittävää pelleilyä, että opiskelija-harjoittelijan taidoilla ja valmiuksilla pystyy tekemään sen työn mitä siis meidän yliopiston johdon mukaan jokaisen professorin pitäisi tehdä. Niin se on kyllä siis semmoista veronmaksajien rahojen väärinkäyttöä. Ja ihmisten työpanoksen väärinkäyttöä, että mun mielestä siitä pitäisi kyllä niin kuin joku syyte nostaa. (professori, nainen)

Muutamit tutkija-opettajat eivät kokeneet digitaalisia järjestelmiä kuormittavina vaan hyödyllisinä:

Että mä kuulun siihen osaan ihmisiä, jotka oppii nämä [digitaaliset järjestelmät] tosi nopeasti. Musta ne on hirmu hyödyllisiä, esimerkiksi kun olin esimies, mä käytin itse tosi paljon Teamssia. Siinä oli helppo jakaa sitä materiaalia, se mun mielestä myös tietyllä tavalla edisti läpinäkyvyyttä. Et se on sitä tätä päivää, sitä vastaan on turha pulikoida ja turha, se vaan on näin. (erikoistutkija, nainen)

Myös keskijohto myönsi erilaisten digitaalisten järjestelmien, erityisesti opintotieto- ja hallintojärjestelmien käyttöönoton kuormittavan ja turhauttavan akateemisia työntekijöitä. Tutkija-opettajien katsottiin haikailevan vanhoja hyviä aikoja, jolloin lähellä toimivat toimistosihteerit hoitivat esimerkiksi arvosanojen viennin järjestelmiin. Järjestelmät säilyttivät aiemmin hallintohenkilöstölle kuuluneita tehtäviä tutkija-opettajille yhtenäistään samalla toimintaa tiedekunnissa ja yksiköissä. Keskijohto katsoi, että uusien järjestelmien käyttöönotto oli vienyt energiaa esimerkiksi opetuksen strategiselta kehittämiseltä. Akateemisen väen kritiikkiä opintotieto- ja hallintojärjestelmiä kohtaan kuitattiin itse järjestelmän kehittämättömyydellä sekä myös viittaamalla yleiseen muutosvastarintaan. Haastatteluissa etsittiin syitä järjestelmien vastustamiseen myös henkilöstön puutteellisesta digiosaamisesta: "(...) Mutta sitten on sellaisia, joille nämä tuottaa vaikeuksia nämä järjestelmät. Ja he sitten saattaa pitää vähän enemmän sitä ääntä. (...)" (johtaja4).

Se, että kaikki työtehtävät eivät mahdu työsuunnitelmaan, kertoo myös selkeästi siitä, että työaika ei riitä kaikkiin tehtäviin. Kaikissa työntekijäryhmissä oli selvästi vähemmän sellaisia, jotka sanoivat pystyvänsä tekemään työnsä kokonaistyöajan sisällä. Jos suunnitelman kirjoittaisi todellisuuden mukaisesti, osalla työntekijöistä työsuunnitelma täytyisi jo opetukseen ja hallintotehtäviin kuluvalle ajalle, eikä tutkimuksen tekemiselle jäisi aikaa. Koska tutkimus on kuitenkin monelle tutkija-opettajalle intohimo ja rahoitushakujen takia myös uran jatkon edellytys, siihen halutaan panostaa. Lisäksi tutkimuksen tekemistä ja rahoitusten hakuja edellyttää myös yksikön johto, joten niiden on näytävä työsuunnitelmassa.

Näin ollen suunnitelmaan laitettut työtunnit eivät vastaa todellisuutta, ja työtä tehdään myös vapaa-ajalla. Eräs professori toteaa työsuunnitelmaan merkittävän työajan riittämättömyyden, ja olikin kokeillut, menisikö todellisuuden mukainen työsuunnitelma läpi:

Mä merkkaan sen lakisääteisesti tai määräysten mukaisesti 7,25 mutta oon mä sen laskenut että varmaan se 2200 tuntia tulee ainakin vuodessa tehtyä, että ehkä kaikkia lomia ei tule edes pidettyä, mutta mehän merkataan se mitä saadaan merkata. Mä jonain vuonna merkkasin sen todellisen niin tota sain hieman hallinnollista pyyhettä niin en ole enää merkannut sitten, vähän niin kun kokeilumielessä testasin, että saako sinne merkata mitä oikeasti tekee. (professori, nainen)

Aineistossamme oli kuitenkin myös muutama tutkija-opettaja, jotka sanoivat, että heidän työsuunnitelmansa on realistinen. Näissä vastauksissa huomioitiin sekä yksilön että yksikön johdon vastuu työajasta kiinnipitämisessä. Seuraavissa esimerkeissä tutkija-opettajat huomioivat, että työsuunnitelma pysyy realistisena ja työaika riittää kaikkeen, kun työntekijä pitäytyy tiukasti pääasiallisissa tehtävissään, osaa johtaa omaa toimintaansa, seuraa ja suunnittelee tarkkaan työaikaansa ja tekee jotkut valikoidut tehtävät normaalia vähemmällä panoksella.

(...) Sitten on turha valittaa, jos ei ole saanut lomia pidettyä, jos on itsessään se vika, että kyllä kun vaan pitää ne sitten, että eihän siellä nyt, että pakkohan ne työt on joskus lopettaa ja jotkut työt joutuu tekemään vähän hutiloiden, koska sille ei ole varattu tarpeeksi aikaa niin sitten ne tehdään sillä tavalla, että kyllä mä semmoisen, reaalijärjen käyttö, ja minähän pidän semmoista tarkkaa tuntikirjaa just sen takia, että minä en tee ainakaan ylitöitä koska niistä ei makseta, että minä hirmutarkkaan kirjaan ylös, mä uskon että mä oon aika ihanteellinen työntekijä, että mä teen sen kyllä sen työaikani tarkalleen, mutta pyrin myöskin sen tasaamaan, että jossain otan pois että mä ihan päivittäin kirjaan kaikki mitä olen tehnyt ja mulle on tullut semmoinen excel-pakko siitä että kokoajan, hyvin pystyn sanomaan että en ole hirveästi tehnyt talolle, mutta ei ole talokaan hävinnyt kyllä, että ollaan sujut. (yliopistonlehtori, nainen)

Kyllä on [työajassa hyvin aikaa kaikkiin tehtäviin]. Että aika paljon se sitten kulminoituu siihen oman toiminnan johtamiseen, ja omaan semmoiseen aikataulutukseen. Ja totakai niinkun, onhan siellä semmoisia ajanjaksoja, joissa vaikka ne kv-asiat on vähän enemmän aikaa vieviä. Mutta sitten jossain muussa ajankohdassa, niin sitten sille opeukselle ja tutkimukselle jää se aika. (yliopistonopettaja + kansainvälisten asioiden koordinaattori, nainen)

Erytinen haasteensa oli kahdessa yliopistossa osa-aikaisesti työskentelevän työsuunnitelman laatiminen ja noudattaminen, sillä se edellytti kahden yliopiston hallinnollisten itsepalvelutehtävien toteutusta erilaisine järjestelmineen. Yksi haastateltavista

opetustehtävissä toimivista totesi, että työsuunnitelma ei vastannut todellisuutta, sillä työskentely kahdessa yliopistossa lisäsi työtaakka: *“En kyllä suosittelen kenellekään”* (yliopisto-opettaja, nainen). Kiinnitykset useaan yliopistoon ovat yleistyneet osa-aikaisten tehtävien ja osa- ja määräaikaisten rahoitusten myötä, mutta osin myös yliopiston keskijohdon harkitun strategian tuloksena. Keskijohdon haastateltavista osa piti toivottavana henkilöstön kiinnittymistä useisiin yliopistoihin osa-aikaisilla työsuhteilla, sillä se lisäsi yliopiston kannalta hyödyllistä verkostumista yliopistojen välillä. Sen hyödyllisyys kohdistui erityisesti Suomen Akatemian tutkimusrahoituksen ja STN (Strateginen tutkimusrahoitus) – rahoituksen hakujen vaatimuksiin tai odotuksiin usean yliopiston muodostamista hankekonsortioista. Keskijohdon mahdolliset toiveet saattavat olla ristiriidassa rekrytoivan henkilöstön tarpeiden tai työn edellyttämän kuormituksen näkökulmasta, mutta yleistyvä moniin yliopistoihin kiinnittyminen viittaa kuitenkin sen etuihin rekrytoitavan henkilöstönkin näkökulmasta.

Haastatteluaineiston analyysin perusteella työsuunnitelman vastaavuus suhteessa todellisuuteen vaihteli. Tehtävien jakaumia raamittivat eniten työtehtävä ja asema hierarkiassa sekä rahoituksen lähde joko yliopiston perusrahoituksena tai yliopiston ulkopuolisena tutkimusrahoituksena. Epäsuhta työsuunnitelman ja todellisen työajan jakautumiseen tehtävälueittain liittyi osittain myös niin sanotun näkymättömän työn kasvavaan määrään eli esimerkiksi hallinnosta tuleviin tehtäviin, digitaaliseen hallinnolliseen itsepalveluun järjestelmiseen, yhteisiin tehtäviin akateemisessa lähiyhteisössä ja akateemisen työn infrastruktuuriin kuten julkaisemiseen liittyviin tehtäviin. Onkin kiinnostava kysymys, onko kaikki yliopistossa tehtävä työ mahdollista saada kokonaisuudessaan mahtumaan työsuunnitelmiin. Aikaisemmassa tutkimuksessa on pohdittu, millaisia demoralisoivia vaikutuksia on sillä, että työsuunnitelmiin ja työajan kohdentamiseen sisältyy sepitteellisyyttä, eräänlaista ”kaksoiskirjanpitoa”: on yhtäältä todellinen työ ja todelliset työtunnit ja toisaalta järjestelmiin kirjattavat tunnit (Jauhiainen ym. 2014).

5.1.7 Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen

Haastatteluaineistoa on myös mahdollista tarkastella sen suhteen, kuinka paljon siellä uusinnetaan ja normalisoidaan rajattoman akateemisen työn ideaalia, kuten esimerkiksi puhetaapaa, johon kuuluu työskentely iltaisin ja viikonloppuisin. Haastatteluaineistossamme näkyi se, että työtunnit eivät riitä kaikille työtehtäville ja työtä valuu myös vapaa-ajalle. Monilla oli vaikeaa pitää kiinni suunnitellusta tehtäväkokonaisuudesta ja työajan puutetta korvattiin omalla ajalla tapahtuvalla tutkimustyöllä. Joillekin tutkija-opettajille oli tärkeää ottaa ylimääräiset tunnit lomana takaisin. Useimmat kuitenkin näkivät vapaa-ajalla ja lomalla työskentelyn osaksi normaalia akateemiseen työn luonnetta, ja selittivät sitä esimerkiksi sillä, että työ on intohimo, ajatustyö ei lopu virka-ajan loppuessa tai

työ ja harrastus ovat heille sama asia. Työ on niin keskeinen osa elämää, että siihen menee *“valveillaoloajasta suurin osa”* (yliopisto-opettaja, mies). Työaika ei yksinkertaisesti riitä kaikkeen, mitä työssä kuuluu ja haluaa tehdä:

Niin, no mä voin sanoa ,että paperilla mun työajasta menee karkeasti puolet tutkimukseen ja loppupuolet suurilta osin opetukseen ja hieman hallintoon. Todellisuus on aivan muuta. Ensinnäkin se kokonaistyöaika, niin mä en ole yhdeksään vuoteen pitänyt kunnon lomaa ja mä teen yleensä kaikki viikonloput töitä. (professori, mies)

Eräs professori mainitsi ulkopuolisen rahoituksen saamisen mahdollistaneen pelkkään tutkimukseen keskittymisen, ja siten *“on voinut joskus jonkun sunnuntainkin pitää vapaana, että kyllä se sitä ennen oli semmoista aikalailla, 24/7 työtä.”* (professori, mies).

Työn ja vapaa-ajan, sekä yhtä lailla myös perhe-elämän ja urakehityksen, tasapainottamisen haasteiden kanssa painiskelivat erityisesti naiset, joilla oli pieniä lapsia. Pienten lasten vanhemmille työn valuminen vapaa-ajalle ei näyttäytynyt mutkattomalta tai halutulta, vaikka työllä koettiin olevan suuri merkitys elämässä. Tämä osoittaa, että työajan ulkopuolella työskentelemisessä ei ole kyse vain yksilön tahtotilasta. Vapaa-ajalla työskentelemisen normalisoiminen osaksi akateemista työtä aiheuttaa ristiriidan niille työntekijöille, joilla ei omasta tahdostaan huolimatta ole mahdollisuuksia käyttää vapaa-aikaa esimerkiksi tutkimuksensa edistämiseen. Tätä havaintoa vahvistavat myös jo aikuisiksi kasvaneiden lasten vanhemmat, jotka haastatteluissa mainitsivat, että työhön voi uppoutua vapaa-ajalla juuri siitä syystä, että kotona ei ole enää pieniä lapsia hoidettavana.

Työntekijäryhmien välillä oli eroja vapaa-ajan käyttämisessä työhön. Professorit poikkeuksetta viittasivat siihen, että työ ja vapaa-aika sekoittuvat tai työ on erittäin suuressa asemassa elämässä. Muissa työntekijäryhmissä oli enemmän vaihtelua, ja osa tutkija-opettajista kertoi pitävänsä työn ja vapaa-ajan tasapainossa.

Yliopiston rahoituksella tutkimuspainotteisissa tehtävissä työskentelevät kertoivat yliopiston yhteisten tehtävien, hallinnon ja johtamisen sekä opetuksen vievän ison osan heidän työajastaan. Yhteiset tehtävät korostuivat hierarkian ylimmillä portailla olevissa tehtävissä. Tutkimusrahoitushakemusten valmistelu on yleensä kausittaista ja kuormitusta ajautuu myös työajan ulkopuolelle. Haasteellisuutta lisäsi työn epätasainen jakautuminen, sillä yhteisistä tehtävistä vetäytyjän tehtävät joutuu tekemään joku kollegoista. Yksikön johtamisesta tai projektinjohtamisesta vastaavat näyttivät olevan asemansa vuoksi alltiita vapaa-ajalle valulle tehtävien hoitamiselle.

Työn tekeminen vapaa-ajalla kuitenkin vaihteli ja valtaosa pystyi noudattamaan työ-aikastrategiaa, jossa tehtävien valuminen vapaa-ajalle oli ajoittaista. Yleisesti monelle tutkija-opettajalle työlle omistetun ajan kontrollointi on jatkuvaa tasapainottelua:

No siis, työ tietysti vie hirveästi aikaa ja se on kivaa, siihen paneutuu. Mutta tota, itse pyrin siihen, että illat on vapaata, viikonloput on vapaata. Mutta ehkä sekin on näihin lisääntyneisiin vastuisiin sillain liitoksissa, että näissä täytyy aina välillä joustaa ja sitten se, että stressitaso on tässä viime vuosina kasvanut kyllä, niin että kyllä sitten herätään aamuyöllä ja ruvetaan miettimään niin että mites näistä päivän töistä sitten selvitään. (apulaisprofessori, nainen)

5.2 Kilpailullisuus akateemisen työn piirteenä

Kilpailullisuus tuli tutkija-opettajien haastatteluissa esiin läpileikkaavana teemana. Se ilmeni yksilöiden, tutkimusryhmien ja oppiaineiden välisenä kilpailuna. Yksilöt kilpailivat keskenään positioista ja rahoituksesta, tutkimusryhmät kilpailivat samoista rahoituksista ja oppiaineet resursseista tiedekuntien sisällä. Myös yliopistojen välinen kilpailu tuotiin esiin, yliopistojen rahoitusmallin nähtiin ajavan yliopistot kilpailemaan toistensa kanssa yhteiskunnan jakamista resursseista.

Kilpailullisuus korostui erityisesti tutkimustyössä sekä siihen liittyvässä julkaisutoiminnassa ja ulkoisen rahoituksen haussa. Opetustyössä kilpailullisuus näyttäytyi selvästi vähäisempänä, esimerkiksi moni yliopistolehtorin positiossa oleva henkilö ei kokenut vahvaa kilpailullisuutta työssään. Kuitenkin, kuten edellä on mainittu, esimerkiksi heikommissa asemassa olevat tuntiopettajat saattoivat kilpailla keskenään opetustunneista.

Tutkija-opettajat kokivat kilpailullisuuden eri tavoin. Osa ei kokenut juurikaan haitallista kilpailua työssään. Monet tutkija-opettajat pitivät kilpailua yliopistotyöhön kuuluvana ja siihen sisäänrakennettuna ilmiönä, jota on ollut aina ja joka kuuluu 'pelin henkeen'. Jotkut tutkija-opettajat näkivät kilpailun yliopistotyössä jopa kannustavan parempiin suoriin ja antavan työhön lisää 'draivia'. Toisten menestys saattoi inspiroida muitakin yrittämään parastaan.

Yksi naispuolinen apulaisprofessori totesi, että akateemisessa työssä pärjätäkseen yksilöllä tulee olla kilpailullisuutta luonteessaan. Sen avulla esimerkiksi tutkimusartikkeleihin saamaansa negatiiviseen palautteeseen pystyy vastaamaan "voittaja-asenteella". Hänen mukaansa ilman kilpailullisuutta ei voi päästä "maailman huipulle". Yksi haastateltava vertasi tutkimustyötä urheiluun, jossa menestyminen vaatii suuren panostuksen: "että sinne huipulle pääsee niin vaatii aika kovia uhrauksia" (apurahatutkija, nainen). Hän piti

meriitteihin perustuvaa kilpailua reiluna, sillä siinä pärjäävät tutkijat ovat hänen mielestään ansainneet menestyksensä. Toisaalta hän myös pohti, onko kaikilla samanlaiset mahdollisuudet lähteä kilpailuun, esimerkiksi johtuen usein naisille lankeavista hoivavastuista.

Useat tutkija-opettajat totesivat, että kilpailu yliopistossa on kovaa ja että se on kiristynyt entisestään. Moni tutkija-opettaja kokikin kilpailun kielteisenä: Kilpailun katsottiin lähetevän tieteen intressin sijaan ulkoisesta paineesta, eli siitä, mitä mitataan ja mitä tuloksia halutaan saada aikaan. Kilpailun nähtiin vievän paljon tutkija-opettajien työaika ja voimavaroja ja se koettiin lannistavana, turhauttavana ja ahdistavana ja sen koettiin heikentävän motivaatiota.

Haastatteluissa esiin tuotu kilpailullisuus oli suurelta osin kilpailua yksilöiden välillä. Yksi humanistisia tieteitä edustanut tutkija-opettaja kuvasi kilpailullisuuden siirtymistä asioiden tasolta yksilöiden tasolle seuraavasti:

(...) tiedehän sinänsä täytyykin perustua jollain tavalla semmoiselle kilpailullisuudelle, että ett se menee eteenpäin. Mutta siis asioiden pitäisi kilpailla, mutta kun siinä tutkijat ja henkilöt kilpailee (...) Ja sitten tota ihmiset, jotka oikeasti on ihan hyviä ja jopa tosi hyviä niin saattavat kokea itsensä jotenkin ihan huonoiksi, niin onhan tää ihan, että ei se nyt ihan tervehenkiseltä vaikuta. (...) (yliopistotutkija, mies)

Huippuyksilöiden korostamista ja arvostamista yliopistossa pidettiin jopa eräänlaisena henkilöpalvontana, joka oli monen tutkija-opettajan mielestä mennyt liiallisuuksiin. Yksi tutkija-opettaja kritisoi ”kielellisten ja matemaattisten nerojen” yliarvostusta opiskelijaineksessa ja toi esiin kohtuullisen osaamisen riittävyttä: ”Että kunhan kaikki nyt osaisi ne hommat suunnilleen niin se mun mielestä riittäisi ihan täällä akateemisessa maailmassakin” (yliopistonlehtori, nainen). Yksilöiden kilpailu huomiosta yliopistoyhteisössä tulee yhden humanistisia tieteitä edustaneen tutkija-opettajan mukaan esiin muun muassa siinä, keitä pyydetään pääpuhujaksi konferensseihin.

Julkaiseminen on keskeinen osa yliopiston suorituksia niin taloudellisessa mielessä kuin maineen hallinnankin näkökulmasta. Julkaisemisen mittareilla on suuri merkitys erityisesti vertaisarvioitujen artikkeleiden arvottamisessa, sillä näillä mittareilla tuotetaan virallista tietoa ministeriölle, akateemiselle henkilöstölle ja yhteiskunnallekin. Vertaisarvioituissa kanavissa julkaiseminen on lisääntynyt, mikä on yksi syy mittareiden käyttöönottoon. Mittareiden avulla pyritään tehostamaan arviointia laadukkaana julkaisemisen määristä. Tutkija-opettajat toivat kilpailullisuutta esiin erityisesti julkaisutoiminnassa. He kertoivat julkaisutoiminnan mittareihin liittyvistä haasteista. Julkaisukilpailun kiristymisen nähtiin johtaneen siihen, ettei pystytä tekemään kunnollista tutkimusta vaan tuotetaan enimmäkseen lyhyitä artikkeleita. Tämän katsottiin heikentäneen tutkimuksen laatua. Yksi humanistisia tieteitä edustanut tutkija-opettaja näki ongelmallisena sen, että eri tieteenalojen

tutkijoita vertaillaan samoilla julkaisumääriin perustuvilla indikaattoreilla, vaikka toisilla aloilla kirjoitetaan enemmän yksin ja toisilla taas yhdessä. Lisäksi julkaisuprosessit ovat eri aloilla eri pituisia. Yleisesti tutkija-opettajat kokivat paineen julkaisujen tuottamiseen vahvana, vaikka julkaisemista ei välttämättä nähty työpaikan säilymisen ehtona. Esimerkiksi laitoskokouksissa on annettu tavoitteita henkilöstön julkaisumäärille. Näin ollen mittareita ei voinut jättää yliopistotyössä huomioimatta, vaikka ne koettiin osittain ongelmallisina ja epätasa-arvoa tuottavina.

Kilpailullisuus tuli haastatteluissa vahvasti esiin myös puhuttaessa rahoituksen hankkimisesta sekä urakehityksestä ja sen ehdoista. Tutkimusrahoituksen hankkimista on tarkasteltu luvussa 6.2 ja urakehitystä luvussa 6.1. Monet haastatellut tutkija-opettajat totesivat myös tenure track -järjestelmän lisäävän kilpailua ja vertailua yksilöitten välillä. Sen katsottiin jaottelevan tutkijat huippututkijoihin ja muihin tutkijoihin. Sen myös katsottiin aiheuttavan kahtiajakoa yliopistolehtoreitten ja tenure track -tehtävissä olevien apulaisprofessorien välillä.

Kansainvälisyyden lisääntyminen näkyy myös akateemisiin uriin liittyvässä arvioinnissa, millä on vaikutusta arviointikriteereihin. Esimerkiksi yksi humanistisia tieteitä edustanut tutkija-opettaja kertoi, että hänen oppiaineessaan käytetään rekrytoinneissa yhä enemmän kansainvälisiä arviointisijoita, jotka eivät luonnollisestikaan voi arvioida suomenkielisiä julkaisuja. Sen vuoksi arviointiin kannattaa laittaa mieluummin englanninkielisiä julkaisuja suomenkielisten sijaan, vaikka ne eivät välttämättä olisi parhaita julkaisuja.

Näkyvyys sosiaalisessa mediassa nähtiin myös yhtenä tapana kilpailla akateemisella uralla. Moni tutkija-opettaja näki omista julkaisuista kertomisen sosiaalisessa mediassa tulleen yhä tärkeämmäksi osaksi akateemista työtä ja urakehitystä. Joillain aloilla, esimerkiksi journalismissa, sosiaalisen median käyttö oli jopa välttämättömyys. Sosiaalisen median käytön katsottiin vaativan ketteryyttä ja aikaansaavuutta. Some-näkyvyyteen liittyi myös oman ja tutkimusryhmän osaamisen brändäys. Yksi tekniikan alaa edustanut tutkija-opettaja piti sosiaalista mediaa tärkeänä keinona tuoda esille omaa osaamista: *”Se että osaa, tietyllä tavalla mä käytän termiä, että osaa brändätä itse oman osaamisensa, oman tutkimusryhmänsä osaamisen ja osaa tuoda sitä esille”* (erikoistutkija, nainen). Toisaalta sosiaalisen median käyttöä myös kritisoitiin heikosta vaikuttavuudesta työhön, sillä somessa työhön liittymättömät päivitykset ovat suosituimpia. Näkyvyyden saamista sosiaalisessa mediassa rajoitti se, jos oma tutkimusaihe ei ole yhteiskunnallisesti kiinnostava.

Monet tutkija-opettajat näkivät kilpailullisuuden haasteellisena yhdistää yhteisöllisyyden kokemiseen ja yhteistyöhön. Yksi tutkija-opettaja totesi, että *”ainahan kaikessa on tämmönen ongelma että sillon kun resurssit on niukat, niin kyllähän se aina aiheuttaa sitten ristiriitoja”* (yliopistotutkija, mies). Samoista niukoista resursseista, kuten positioista ja rahoituksesta, käytävän kilpailun todettiin ajavan myös läheiset kollegat kilpailemaan toistensa

kanssa. Tämän nähtiin heikentävän yhteishenkeä ja kollegiaalisuutta, sillä kilpakumppanin kanssa on vaikea pysyä ystävänä. Sen vuoksi osa tutkija-opettajista näki kilpailun menneen liian pitkälle. Yksi tutkija-opettaja totesi, että jos yksi yhteisön jäsen menestyy, se tulisi nähdä koko yhteisön etuna, joka kannustaa muitakin eteenpäin.

Kilpailullisuuteen liittyvää 'kyräilyä' ja kateutta pidettiin haitallisena työyhteisön ilmapiiriin ja toimivuuden kannalta. Yksi miespuolinen tutkijatohtori toi esiin, että yksiköiden sisällä käytävä ryhmien välinen rahoituskilpailu voi myös ehkäistä tiedon välittämistä muille ryhmille. Myös kollegoiden mustamaalausta kerrottiin esiintyneen. Yksi naispuolinen apulaisprofessori kertoi, että hänen aiemman tutkimusryhmänsä johtaja alkoi käyttäytyä häntä kohtaan ikävästi, kun hän alkoi saada julkaisuja läpi parempiin lehtiin.

Toisaalta kilpailun nähtiin myös yhdistävän kollegoita ja toimivan koossapitävänä voimana, jos saman yksikön työntekijät kilpailevat yhdessä rahoituksesta yhteisen päämäärän hyväksi. Esimerkiksi kansainvälisten rahoitusten haku nähtiin yhteisöllisenä projektina. Kyse oli luonnollisestikin siitä, että hakemukseen osallistuneiden tiimin jäsenten omat intressit kannustivat osallistumaan yhteisölliseen tutkimusrahoitushakuun. Yksi naispuolinen yliopistolehtori sanoi ajattelevansa, että hänen yksikössään kaikki ovat vilpittömästi iloisia, jos kollega saa ison tutkimusrahoituksen. Yksi tekniikan alaa edustanut tutkija-opettaja kertoi kollegiaalisesta tuesta rahoitusten haussa: hänen laitoksellaan kokeneemat kollegat ovat tukeneet nuorempia rahoitushakemusten teossa ja antaneet omia hakemuksiaan malliksi.

Kilpailullisuuden rinnalle on tullut viime vuosikymmeninä yhteistyön välttämättömyys, sillä merkittävien tutkimusrahoitushakemusten hakemisessa tarvitaan yhä useammin eri laitosten ja tieteenalojen edustusta. Suomen Akatemian ja ERC:n rahoitusinstrumenteissa monitieteisyys ja monialaisuus ovat usein välttämättömyys. Siten tutkija-opettajien työssä tarvitaan aikaisempaa enemmän strategista ajattelua, ja kilpailijat ja yhteistyökumppanit ovat usein sama taho.

5.3 Akateeminen työ ja digitalisaatio

Yliopiston opetusta ja tutkimuksen infrastruktuuria toteutetaan suuressa määrin digitaalisilla järjestelmillä ja alustoilla. Hallinnollisia prosesseja on muokattu digitaalisten välineiden avulla tutkija-opettajien itsepalveluna suoritettavaksi, minkä myötä hallinto- ja tukihenkilöstöä on vähennetty. Toisaalta IT-henkilöstön tarve on samaan aikaan kasvanut ja erityisesti tietoturvaan liittyvät tehtävät tulleet keskeiseksi järjestelmien infrastruktuuriksi.

Tukipalveluita on jo ennen digitaalustumista keskitetty ja lähituen määrää vähennetty laitos- ja tiedekuntatasolla, mutta toisaalta viime vuosina sitä on myös palautettu tiedekuntatasolle. Yliopisto-organisaation tukipalveluiden lisäksi hyvin resursoiduissa tutkimusprojekteissa voi olla ko. projektien henkilöstölle suunnattua tukea. Hallinnon digitaalisten järjestelmien lisäksi opetuksessa ja tutkimuksessa on erityisiä digitaalisia alustoja ja järjestelmiä, joista osa on yhteensulautumia hallinnon ja tutkimuksen tai opetuksen tehtävistä.

Haastatteluissa kerättiin näkökulmia ja kokemuksia tutkija-opettajilta ja myös keskijohdolta digitaalisten järjestelmien käytöstä. Tutkija-opettajien ja keskijohdon yleisin kokemus oli samansuuntainen: järjestelmät ovat hyödyllisiä nykyisissä työn tekemisen tavoissa, kuten etätyössä, mutta niiden käyttöä hankaloittaa järjestelmien keskeneräisyys ja heikosti toimiva yhteensopivuus.

Järjestelmien käyttökelpoisuus tuli esille tutkija-opettajien haastatteluissa paikasta riippumattoman työn mahdollistajana hallinnon tehtävissä ja opetuksessa. Hyödyistä tutkimustyössä oli vähemmän havaintoja. Seuraavassa tarkastellaan haastattelujen antia ensinnäkin digitaalisten järjestelmien ongelmien tarkasteluna ja toiseksi kokemuksina opetuksessa.

5.3.1 Digitaalisten järjestelmien haasteet ja lähituen tarve

Digitaaliset järjestelmät saivat teknisinä toteutuksina kritiikkiä osakseen. Haastateltavista valtaosa piti niiden ongelmina keskeneräisyyttä ja huonoa toimivuutta sekä järjestelmien välisten yhteensopivuuden pulmia. Nämä ongelmat ja niiden ratkominen teettivät runsaasti ylimääräistä työtä ja uuden opettelua sekä kuormittivat tutkija-opettajia. Vaikka järjestelmät sinänsä saattoivat helpottaa joitakin hallinnon ja opetuksen tehtäviä, niiden vaatima manuaalinen työ söi kohtuuttomasti työaika. Osa haastateltavista koki osaamattomuutta, sillä he kokivat järjestelmäjähtöisyyden ja sen rationaliteetin vieraaksi itselleen. Järjestelmän kieli ei tukenut heidän mukaansa koulutuksen sisällön ja rakenteiden selkeää ilmaisemista. Sen ilmenemismuotoja oli esimerkiksi viestien lähettäminen anonyymeissä järjestelmissä tai sähköpostilla, joiden toteutumista ei pystytä varmistamaan.

Lähituen tarpeellisuus nousi esille haastatteluissa, sillä järjestelmien massaopetus ja järjestelmien ohjemanuaalit ohjasivat yleisellä tasolla järjestelmien käyttöön, mutta eivät useinkaan antaneet vastauksia ajankohtaiseen ja erityiseen ongelmaan. Haastateltavista osa piti vaikeaselkoisena tuen saamisen käytäntöjä tai tukea sai vain viiveellä. Käyttö oli työlästä erityisesti sellaisille tutkija-opettajille, jotka käyttivät harvoin näitä järjestelmiä. Usein järjestelmiä käyttävät oppivat rutiinit, joiden myötä eteneminen järjestelmissä on

sujuvaa ajan myötä. Toisaalta osa saman yliopiston haastateltavistakin koki avun saamisen hyvinkin helpoksi, joten kokemus tuesta jakautui melkoisesti. Osa myös ilmaisi antavansa ICT-tukea kollegoilleen tai saavansa kollegoilta apua.

Yksi ICT-teknoologiaan perehtynyt haastateltava nosti esille ihmetyksensä siitä, että yliopisto oli ottanut käyttöön huonosti toimivan järjestelmän, vaikka tarjolla oli selvästi parempikin vaihtoehto. Hän viittasi järjestelmiin liittyviin sopimuksiin, joiden myötä heikoksi osoittautuneista järjestelmistä on vaikea irtautua. Sama havainto nousi esille joissakin keskijohdon haastatteluissa.

5.3.2 Digitalisaatio ja opetus

Digitalisaatiota on edistetty yliopistoissa ja yhteiskunnassa erilaisin käytännöin. Yhteiskunnan päätöksenteossa digitalisaation edistämisen keinoista velvoittavin on lainsäädännön uudistus palveluiden saavutettavuudesta (306/2019). Saavutettavuuden vaatimukset koskettavat myös akateemista opetustyötä ja laki edellyttää yliopistoilta muun muassa opetusmateriaalien kuten luentotallenteiden tekstittämistä. Keskijohdon haastatteluissa tähän uuteen lakiin ja sen toteuttamiseen tutkija-opettajien työssä kiinnitettiin erityistä huomiota, sillä saavutettavuus vaatii aiempaa enemmän resursseja opetustyöhön sekä selkeyttä tehtäväjaosta opettajien ja tukihenkilöstön kesken. Keskustelu ja päätöksenteko on vielä kesken tätä raporttia kirjoitettaessa vuoden 2022 marraskuussa.

Opetus digitaalisten järjestelmien kautta toteutettuna herätti haastateltavissa useita näkökulmia. Myönteiset näkemykset liittyivät käytännöllisyyteen, opetuksen saavutettavuuteen ja luoviin teknologia-ratkaisuihin. Tutkija-opettajista iso osa totesi digitaalisten järjestelmien helpottavan työtä ja erityisesti mainittiin maantieteellisten tai ajallisten esteiden ylittäminen digijärjestelmien mahdollistamien käyttötapojen avulla. Haastateltavat toivat esille kansainvälisten konferenssien järjestämisen tai kansainvälisten tutkimusryhmien tapaamisten organisoimisen kokousjärjestelmien avulla, johon jokunen haastateltava vielä lisäsi ekologisen näkökulman eli turhan matkustamisen karsiutumisen. Myös globaalin tasa-arvon näkökulma nousi haastatteluissa esille eli kehittyvien maiden tutkija-opettajien mahdollisuudet osallistua verkkovälitteisiin konferensseihin. Tutkija-opettajista osa kiinnitti huomiota myös opetuksen saavutettavuuteen opiskelijänäkökulmasta, sillä muun muassa työssäkäyville opiskelijoille tallenteet luennoista edistävät työn ja opiskelun yhdistämistä. Toinen näkökulma oli opetuksen verkottaminen yliopistojen väliseksi koulutusohjelmaksi, johon digitaaliset välineet tarjoavat väylän.

Haastateltavista osa piti hyvinkin toimivina opetuksessa käytettäviä digitaalisia järjestelmiä ja myönteistä huomiota saivat sähköinen tenttijärjestelmä ja Zoom-välitteiset sekä Teamsin kautta järjestetyt etäluennot. He raportoivat välineiden kehittyneen siten, että

esimerkiksi Zoom- ja Teams-kokousjärjestelmät mahdollistavat nykyisellään opetuksessa tarvittavia käytäntöjä kuten ryhmäyttämisen. Välineiden kehittymisen ja tottumisen myötä heistä osa kertoi opiskelijoiden tottuneen ja oppineen välineiden käyttöä siten, että pysyivät ottamaan osaa myös luennon ohessa olevaan keskusteluun. Muutama haastateltava kertoi, että etäopetus oli tuttua jo ajalta ennen pandemiaa, sillä opiskelijat olivat eri puolilta maata.

Kielteisenä piirteenä haastateltavista osa nosti esille opettajan ja opiskelijan välisen suhteen heikkenemisen jopa niin, ettei opettaja tunne enää opiskelijoita. Sosiaalisuuden näivettyminen etäopetuksen myötä näkyi myös opettajan havaintona työn muuttumisesta puisevaksi koko päivän ruudun ääressä opettamisen myötä. Joitakin pelkojakin tuotiin esille koulutusten kaupallistamisesta sujuvan etäopetuksen myötä, mutta toisaalta tutkija-opettajien joukossa oli myönteistä asennetta etäopetukseen, joka mahdollistaa suuremmat opiskelijaryhmät ja kustannustehokkuuden.

Haastatteluaineiston analyysin perustella digitaalisten välineiden käyttöönotto oli jossain määrin pakottanut tai mahdollistanut opetusmenetelmien kehittämisen. Osa oli ottanut käyttöön esimerkiksi Youtube-videointeja ja opetuksen käytössä olevan Moodle-alustan käyttö oli tehostunut, koska sitä hyödynnettiin myös opetusmateriaalien säilytystilana. Toinen näkökulma oli huomattavasti varautuneempi suhteessa digitaalisten välineiden soveltavuuteen; esimerkkeinä etäopetuksen huonosta soveltavuudesta annettiin haastatelluissa taide- ja laboratoriotyöskentely.

Digitaalisiin välineisiin suhtautuminen oli siis varsin heterogeenista ja myös kokemukset hybridi-toteutuksista eli samanaikaisesta lähi- ja etäopetuksesta olivat jakautuneet myönteisiin ja kielteisiin. Tilojen ja välineiden toimivuus ja haastateltavan ICT-asiantuntemus vahvistivat hyviä kokemuksia digitaalisista välineistä opetuksessa.

Tutkimustyössä pyritään avaamaan valmiita, koottuja tutkimusaineistoja tieteenalojen laajempaan käyttöön ja kehittämään tietokantoja tutkimuksen tueksi. Niitä kehitetään digitaalisina sovelluksia, mikä lisää huomattavasti niiden saavutettavuutta. Siten tutkimustyötä palvelevien digitaalisten järjestelmien kehittäminen ja käyttöönotto on tieteen avoimuuden ja tutkimustyön tuloksellisuuden näkökulmasta erityisen myönteistä.

5.4 Työssä suoriutumisen arviointi

Arvioinnin tavat, järjestelmät ja kriteerit

Yleinen työn suoritusten arvioinnin tapa oli haastateltavien mukaan kehityskeskustelun kaltainen malli, jonka he arvioivat mielekkääksi sen vuorovaikutusmahdollisuuden vuoksi. Kehityskeskustelun toteutus vaihteli kuitenkin huomattavasti. Ensinnäkin työntekijän

työtilanne saattoi vaikuttaa sille asetettuihin tavoitteisiin, sillä mahdollisuudet saavuttaa työlle asetetut tavoitteet voivat vaihdella tilannekohtaisesti tai muiden syiden vuoksi. Yksi haastateltavista yliopisto-opettajista kertoi, ettei kehityskeskustelussa asetettu ehdottomia tavoitteita, koska työhön kuuluvien työläiden velvoitteiden vuoksi hän ei olisi pystynyt niitä saavuttamaan. *”Tässä tulee tämmöstä seiskan suoriutumista pakostikin. Aikaisemmin mä oon yrittäny tehdä kasia (...)”* (yliopisto-opettaja, mies). Toiseksi osa määräaikaisessa työsuhteessa olevista kertoi jäävänsä tämän käytännön ulkopuolelle. Lisäksi sen alkuperäinen tavoite ei aina toteutunut. Kehityskeskustelun tavoitteena on luoda myönteistä tulevaisuutta työntekijän työhön ja määräaikaisessa työsuhteessa oleville se saattoi jäädä vain rutiininomaiseksi suoritukseksi vaille konkreettista tukea työn tulevaisuuteen.

Sillä [kehityskeskustelulla] ei kyllä ollut niin kun mitään merkitystä, se oli ihan, aika lailla vaan ihan tämmöinen diipa-daapa juttu, että ei ollut minun mielestä mitään konkreettista siinä keskustelussa, että aika turha sikäli että ei se ollut mitään niin kun käytännössä joitain kysymyksiä vaan joilla ei ollut oikeastaan mitään sellaista kehitys-, tai ei niin kun vaikuttanut mihinkään. (yliopisto-opettaja, mies)

Vain määrällisiin suoritteisiin pitäytyvä arviointi sai kielteisiä mainintoja haastateltavilta. Yhden haastateltavan mukaan oppiaineen vastuuhenkilö oli kerännyt taulukoihin kursien läpäisyprosentteja ja näyttänyt kaikille työntekijöille jokaisen yksikön työntekijän prosentit. Julkisesta arvioinnista ei kuitenkaan ollut kuin muutaman haastateltavan maininta, minkä perusteella voidaan päätellä, ettei se ole yleinen tapa yliopistoissa.

Haastatteluista ilmeni, että kehityskeskusteluiden järjestäminen saattoi vaihdella laitoshoidon kiireiden mukaan: *”Onko ne [kehityskeskustelut] nyt joka vuosi tai aina puolentoista vuoden välein. Vähän aina riippuu, miten laitosjohto niitä sitten ehtii pitämään.”* (yliopisto-opettaja, nainen). Kehityskeskusteluiden toteutuksessa ideaali on kuitenkin säännöllisyys, joka tuo tukea työn tekemiselle ja urakehitykselle.

Yliopistojen HR-käytäntöihin kuuluu YPJ eli yliopistojen palkkausjärjestelmään kuuluva suoritusten arviointijärjestelmä, joka perustuu työn vaativuuteen ja henkilökohtaisen suorituksen tasoon. Siten suoritusarviointi mahdollistaa yliopiston HR-järjestelmään kuuluvan palkitsemisen. Suoritusarviointien yhteyttä palkitsemiseen rajoittavat kuitenkin arvioinnin ulkoiset tekijät. Suorituksen arvioinnin mukainen palkankorotus voidaan toteuttaa ainoastaan silloin, jos yksikön rahoitustilanne mahdollistaa sen. Tämä tuotiin useissa haastatteluissa esille. Sinänsä rahoitustilanteen määräävä tilanne ei edesauta suoritusarvioinnin taustalla olevaa pyrkimystä tasapuoliseen palkitsemiseen, sillä palkkakuopassa olevien tilannetta ei aina pystytä korjaamaan.

Osa haastateltavista piti suoritusarvioinnin tapaa epämääräisenä, sillä sen koostuminen kahdesta ulottuvuudesta ei aina konkretisoidu suoritusarvioinnissa palkitsemisena. Yksi haastateltavista kuvasi omaa kokemustaan seuraavasti:

Siinä vaiheessa, kun se vaatitaso [työn vaativuuden taso] nyt kesällä nostettiin niin samalla sitten henkitasoa [henkilökohtaisen suorituksen arviointi] tiputettiin, ja nyt sitten kun sain sen uudelleen arvioinnin niin tosissaan lopputulos oli se, että se olisi nousut kolme prosenttiyksikköä, jota pidin niin kun kovasti alimitoitettuna, niin nämä nyt indikoi sitä, että ei työtä arvosteta ainakaan sillä tasolla kuin itse arvostaisi tällaisia suorituksia tekevää työntekijää. (yliopistonlehtori, mies)

Aineellinen palkitseminen ja palkka ovat rahallisen korvauksen lisäksi osoitus arvostuksesta, mikä on työntekijän motivoinnin näkökulmasta keskeinen asia. Yliopistoissa on pyritty HR-toiminnassa kehittämään tätä puolta, mutta erityisesti tutkimusrahoituksen projektirahoitusperustaisuus tekee sen toteutuksesta haasteellista. Suorituksesta palkitseminen on toisin sanoen osin ulkoa ohjautuvaa, sillä sen tekee mahdolliseksi suurelta osin epäsäännöllinen rahoitus.

Muita arvioinnin tapoja olivat opiskelijoiden antamat kurssiarvioinnit, laatu- ja kehittämisspalkinnot, esihenkilön jatkuva arviointi julkaisutoiminnasta yksikössä ja epämuodollinen myönteinen palaute kuten yhteisön tuki ja johdon antama tunnustus erityisistä suorituksista kuten merkittävistä onnistumisista rahoituskilpailussa.

Haastateltavat nimesivät varsin yhdenmukaisesti työn arviointikriteereiksi julkaisemisen, opetuksesta erityisesti väitöskirjojen ohjauksen, johtamisen ja tutkimusrahoituksesta erityisesti akateemisesti arvostetut onnistumiset. Kriteerien painotus vaihteli osin, sillä opetuspainotteisissa tehtävissä opetus oli luonnollisestikin suuremmassa roolissa ja tutkimusrahoituksissa onnistuminen pienemmässä roolissa kuin tutkimuspainotteisissa tehtävissä toimivilla. Osa haastateltavista piti kriteereitä oikeudenmukaisina ja ominaisina akateemiselle maailmalle, jossa työn tekemiseen liittyy kilpailu ja siinä käytettävä arviointi. Yksi haastateltavista kiteytti asian seuraavasti: Työn arvioinnin kriteerit ovat *”todella selkeät, reilut ja brutaalit”* (apulaisprofessori, mies).

Tutkimusrahoituksessa painotetaan haastateltavien mukaan erityisesti EU:n tutkimusrahoituksen instrumenttia eli ERC-rahoitusta ja Suomen Akatemian rahoitusta. Muutama haastateltava kertoi, että heille on asetettu tavoitteeksi hankkia tietty määrä tutkimusrahoitusta. Johtamisen suoritteiden arviointi oli haastatteluaineiston perusteella epäsystemaattista ja yliopistojen ja yksiköiden käytännöt vaihtelivat johtamistyötä määriteltäessä.

Julkaisujen arvioinnissa käytettiin haastateltavien mukaan Julkaisufoorumin (JUFO) luokitusta, joista kahta ylimmän tason (2 ja 3) julkaisuluokkaa arvostetaan eniten. Joissakin haastatteluissa nousi kritiikkiä keskittymisestä arviointisuoritteiden määrällisyyteen laadullisen jäädessä marginaaliseen asemaan.

Keskijohdon haastatteluissa julkaisemisen linjaukset saivat paljon enemmän huomiota osakseen ja haastatteluissa oli kirjoa enemmän kuin tutkija-opettajien haastatteluissa. Keskijohdon haastateltavat tunnustivat myös JUFO-luokitukseen liittyvät haasteet, sillä järjestelmää ei ole tarkoitettu yksilöiden tekstien arvottamiseen. He pitivät tärkeänä julkaisemisen kanavien valinnassa JUFO-järjestelmän noudattamista, sillä sitä käytetään opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa käydyissä arviointineuvotteluissa tutkimusjulkaisujen suoritteita tarkasteltaessa. Osa keskijohdon haastateltavista kuitenkin ilmaisi, että tutkija-opettajien tulee käyttää tieteenalalla käytössä olevia kanavia, mutta olla tietoisia JUFO-luokituksen merkityksestä erityisesti oman urakehityksensä näkökulmasta. Keskijohdon haastateltavista yksi piti JUFO-luokituksen käyttöä julkaisukanavan valinnan pohjana jopa ongelmallisena, sillä se ei noudata kansainvälisiä tutkimusjulkaisemisen järjestelmiä ja voi olla jopa ristiriidassa niiden kanssa.

Keskijohdon runsaat näkemykset ja toisaalta tutkija-opettajien niukemmat maininnat julkaisukanavien arvottamisesta herättävät kysymyksiä sen merkityksestä ja erityisesti siitä, millä tavoin JUFO-määrittyneisyys osaltaan vaikuttaa akateemisen työn tekemisen käytäntöihin, sen ehtoihin ja sen tuloksiin. Tätä keskustelua ei ole julkisuudessa käyty vielä riittävästi. Pohjoismaisia yliopistoja koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että Suomessa, Tanskassa ja Norjassa tutkimusjulkaisujen arviointi on varsin karkeaa, mikä voi tuottaa julkaisujen määrän kasvattamista laadun kustannuksella (Geschwind ym. 2019). Tulevaisuusnäkökulmasta katsoen kyse ei vain ole julkaisujen laadun heikkenemisestä, vaan myös akateemisen työn resurssien epätarkoituksenmukaisesta hyödyntämisestä.

5.5 Osallisuus

Tutkimus- ja opetushenkilöstön osallisuus yliopistossa voidaan ymmärtää heidän osallistumisenaan yliopiston tai tiedekunnan toimintaan, heidän kokemuksenaan kuulumisesta yliopistoyhteisöön sekä yleisesti heidän vaikutusmahdollisuuksinaan ja toimintaedellytyksinään yliopistossa. Seuraavassa esitämme haastatteluaineiston pohjalta havaintoja siitä, miten yliopiston johto ymmärtää tutkimus- ja opetushenkilöstön osallisuuden, vaikuttamisen tavat ja mahdollisuudet sekä miten tutkija-opettajat itse kokevat osallisuutensa yliopistossa.

Analyysimme taustalla on yliopiston organisatoriset ja johtamisen muutokset eli johdannossa kuvattu pohjoismaisten yliopistojen modernisoinnin projekti ja rationalisointi. Yliopistojen fuusioilla ja organisaatiouudistuksilla on pyritty ulottamaan linjaorganisaation kaltaiset prosessit ja käytännöt ylimmästä johdosta tiedekuntatasolle ja edelleen tutkija-opettajien työhön. Muutos näkyy ensinnäkin suuruuden ekonomian idean toteuttamisena eli monitieteisten, isojen tieteenalayksiköiden perustamisena hallinto- ja johtamisen kustannusten karsimiseksi ja linjakkuuden kehittämiseksi. Yliopisto-organisaatioiden kasvu ja sen myötä hierarkisoitua organisaatorakenne ja päätöksenteko kasvattavat etäisyyttä ylimmän johdon ja henkilöstön välillä, mikä vaatii erityistä huomiota viestinnälle ja vuorovaikutuksen muodoille. Toiseksi se näkyy johtamistehtävien kirjon ja määrän lisääntymisenä jokaisella yliopistohierarkian portaalla. Kolmanneksi se tulee esille henkilöstön osallistamisen tarpeena, sillä johtaminen strategioineen ja kehittämistehtävineen tulevat toteutetuiksi vasta, kun ne on käsitelty ja sovellettu ruohonjuuritasolla eli laitosten henkilökunnan keskuudessa.

Henkilöstön osallistuminen ja osallisuus ovat osin eri asioita, vaikka ne viittaavat kumpikin ideoihin, käytäntöihin tai prosesseihin, joissa organisaation kaikki jäsenet ovat mukana. Osallistuminen voi olla muodollistakin, mutta osallisuudella tarkoitetaan myös sosiaalista sidettä ja hyväksytyksi tulemistä organisaation jäsenenä.

Haastattelemamme keskijohto näki yhtenä henkilöstön osallisuuden muotona osallistumisen strategian laatimiseen ja toteuttamiseen. Keskijohdon näkemykset strategiatyön roolista osallisuudessa kuitenkin vaihtelivat. Osa johdon edustajista näki strategian merkittävänä keinona osallisuuden vahvistamiseen. Yksi heistä kertoi koko yliopistoyhteisön olleen mukana strategian laatimisessa: *”ihan jokainen sai sen oman panoksensa tuoda kommentoiden tai uutta ideoiden”* (johtaja3). Tällöin odotuksena oli, että kaikki yhteisön jäsenet sitoutuivat myös strategian toteutukseen ja kysyivät itseltään, mitä strategia tarkoittaa heidän työssään.

Toiset keskijohdon edustajat puolestaan näkivät haasteita henkilöstön osallistumisessa strategiatyöhön: *“(...) strategiat tehdään usein vähän irrallaan ja annettuna. Totta kai, että se ei oo kauhean, se ei ole sellainen osallistava tai kauhean osallistava prosessi”* (johtaja10). He näkivät, että strategian toteuttaminen riippuu toimijoiden omasta kiinnostuksesta. Yksi johdon edustaja toi myös esiin henkilöstön ‘näennäisosallistamista’ strategiatyöhön. Siinä henkilöstö osallistui muodollisesti strategian laatimisprosessiin, mutta ylin johto laati kuitenkin lopullisen strategian. Tällöin strategia ei jalkautunut aidosti toimijatasolle.

Osa keskijohdosta totesi myös, että strategia voi rajata henkilöstön osallistumismahdollisuuksia. Jotkut johdon edustajat totesivat, että vaikka strategia on laaja ja tehty suhteellisen abstraktiksi, se ei voi kattaa kaikkia tutkimusalueita. Toisaalta yksi johtaja totesi, että tutkijat, joilla on strategiaan sopivat tutkimusintressit, ovat moninkertaistaneet

voimavaransa. Yksi keskijohdon edustaja toi esiin myös strategian velvoittavuuden tutkimuksessa: strategiaa tulee noudattaa, jotta yliopisto saisi sen pohjalta Suomen Akatemian yliopistoille suuntaamaa profilaatorahoitusta.

Tutkija-opettajien haastatteluissa ilmeni, että he eivät yleisesti sitoutuneet strategiaan kovin henkilökohtaisella tasolla, vaikka osa heistä pyrki ottamaan strategian huomioon arkipäivän työssään. Tutkija-opettajat näkivät strategian keinona perustella rahoitus-hakemuksissa heidän valitsemiaan tutkimusaiheita. Tässä oli eduksi strategian yleisluontoisuus ja abstrakti muoto, jolloin sitä oli mahdollisuus hyödyntää monesta eri näkökulmasta. Osa tutkija-opettajista kritisoi strategian eksklusiivisuutta: Strategia antoi suuntaviivat toiminnalle, mutta samalla se rajoitti menestyksekkään tutkimuksen edellytyksiä monilla tutkimusaloilla.

Keskijohdon haastatteluissa tuli esiin henkilöstön osallistuminen kollegiaaliseen päätöksentekoon ja vaikuttaminen tiedekunnassa. Johdon esiin tuomia henkilöstön osallistumisen ja päätöksenteon foorumeita olivat muun muassa tiedekuntaneuvosto, johtokunnat, toimikunnat opetuksen ja tutkimuksen alalla sekä erilaiset keskustelufoorumit ja kokoukset. Osassa kohdeyliopistoista tiedekuntaneuvoston roolin nähtiin kuitenkin supistuneen ja dekaanin roolin kasvaneen tiedekunnan päätöksenteossa, mikä ilmensi managerialismiin liittyvää johtajakeskeisyyden vahvistumista. Hallinnollisten prosessien systematisoinnin myötä mahdollisuudet henkilökohtaiseen vaikuttamiseen ovat kaventuneet, jolloin esimerkiksi professorit eivät enää valitse tehtäviin omia suosikkejaan. Eräs keskijohdon edustaja totesi, että heidän yliopistossaan henkilöstön osallistamista on ollut aina, eivätkä yliopistossa toteutetut uudistukset ole muuttaneet tilannetta merkittävästi: Yliopistolain uudistuksen myötä valtaa on keskitetty dekaanille, mutta vastatoimenpiteinä on luotu uusia toimikuntia, joiden kautta henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa.

Tutkija-opettajat suhtautuivat yleisesti myönteisesti kollegiaaliseen päätöksentekoon. He näkivät sen olevan paremmin mahdollista pienemmissä yksiköissä, kun taas yliopistossa ja tiedekunnissa toteutetut yhdistymiset ovat heidän mukaansa lisänneet ylhäältä alas suuntautuvaa päätöksentekoa.

Tutkija-opettajien haastatteluissa tuli esiin heidän tarpeensa yhteisöllisyyden kokemiselle. He kokivat tiedekunnat pääosin liian suurina ja hajanaisina kokeakseen niissä yhteisöllisyyttä. Sen sijaan heidän omat tutkimusryhmänsä ja oppiaineryhmänsä sekä heidän tutkimusalaansa liittyvät kansalliset tai kansainväliset yhteisöt ja verkostot tarjosivat kokemuksia yhteisöllisyydestä, kuulumisesta ja osallisuudesta.

Kansainvälisen henkilöstön osallisuus tiedekunnassa nousi yhtenä teemana esiin keskijohdon haastatteluissa. Johto mainitsi erityisesti tiedekunnan kielipolitiikan haasteena kansainvälisen henkilöstön osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. He näkivät yhteisen

kielen puutteen esteenä koko henkilöstön osallistumiselle yhteiseen toimintaan. Suomen kielen käytön hallintokielenä nähtiin rajoittavan ulkomailta tulevien tutkijoiden ja opettajien osallistamista hallintotehtäviin. Johto oli huolissaan myös kansainvälisen henkilöstön sosiaalisesta osallisuudesta erityisesti koronapandemian aikana:

Nyt korona-aikaan ulkomaalaisten, -taustaisten ihmisten, millä tavalla heidät saadaan pysymään mukana tässä kelkassa. (johtaja8)

Johdolla oli erilaisia, keskenään hieman ristiriitaisiakin odotuksia henkilöstön osallistumisen suhteen. Osallistumiseen kannustettiin ja siitä palkittiin, aktiivinen osallistuminen ja jaksaminen nähtiin muun muassa rekrytointikriteerinä vakituisempaan tutkijapestiin, sillä vastaaminen yliopiston odotusarvoihin nähtiin tärkeänä. Osallistumisen yhteisten asioiden hoitamiseen katsottiin vaikuttavan positiivisesti myös palkkaukseen. Yksi johdon edustaja totesi odottavansa henkilöstön omaehtoista osallistumista ilman heidän osallistamistaan:

Me emme käytä termiä osallistava, koska se kuulostaa siltä että ihmiseltä kysytään armosta, että haluatko osallistua ja sanoa sun mielipiteesi, vaan että tämä prosessi on sellainen, että ihmiset osallistuu siihen. (johtaja6)

Toisaalta johdon mukaan tutkija-opettajia ei veloitettu osallistumiseen, vaan esimerkiksi työryhmän jäsenyyksien ja luottamustoimien katsottiin perustuvan vapaaehtoisuuteen. Etusijalla tuli kuitenkin olla perustehtävä, jossa suoriutumisesta tutkija-opettajia arvioidaan. Osallistuminen yhteiseen toimintaan ei saanut häiritä tämän tehtävän suorittamista.

Tutkija-opettajat pitivät tärkeänä yhteisten tehtävien tasaista jakautumista. Kenenkään ei heidän mielestään pitäisi joutua osallistumaan liikaa yhteisten asioiden hoitamiseen. Johdolla nähtiin olevan tärkeä rooli työtehtävien tasapuolisessa jakamisessa. Jotkut tutkija-opettajista kokivat, että heidät veloitettiin osallistumaan hallinnollisten tehtävien hoitamiseen ja kehittämistoimintaan, vaikka he eivät nähneet niitä mielekkäinä tai ne estivät heille itselleen tai heidän tieteenalalleen tärkeiden tavoitteiden toteuttamista:

Ja sitten se tarkoittaa sitä, että meidän täytyy tehdä semmoisia asioita, jotka ei oikeasti ole meidän tieteenaloilla tai meidän tilanteissa ollenkaan mielekkäitä. Ihan vain siksi, että meitä käsketään. (professori, nainen)

Keskijohdon mukaan tiedekunnissa on pyrkimystä osallisuuden kasvattamiseen, mutta siinä oli havaittu haasteita sekä rakenteiden että yksilöiden tasolla. Yksi johdon edustaja totesi, että demokraattisessa päätöksenteossa ratkaisevaa on löytää optimaalinen vaihe tuoda asia käsittelyyn; asia ei saa olla liian pitkälle viety, jotta sen suuntaa on vielä mahdollista muuttaa. Toinen johtaja toi esiin, että henkilöstön voi olla vaikeaa pysyä mukana

hallinnollisissa prosesseissa, joissa voi olla hankala hahmottaa, milloin pitäisi osallistua ja mihin. Valmisteltavia asioita voi olla paljon, jolloin henkilöstö voi väsyä vaikuttamiseen. Tällöin vaikuttamismahdollisuuksia ei välttämättä hyödynnetä, vaikka halua vaikuttamiseen olisikin. Yksi haastateltu johdon edustaja toi esiin myös yksilökeskeisyyden kasvun vaikutuksen osallisuuteen:

(...) että välitetään vaan siitä omasta ja mun ja tästä, että ei enää oo niin sellaista kollegiaalista [naurahtaa], ja yhteisöllistä. (johtaja4)

Suurissa monitieteisissä tiedekunnissa erilaiset tieteenalakuulttuurit ja osallistumisen tarpeet asettivat haasteita sopivan osallisuuden tason löytämiselle. Yhden johdon edustajan mukaan tutkimusalueilla, joissa tutkija-opettajat ovat aktiivisempia ja kriittisempiä, henkilöstöllä oli halua osallistua enemmän. Toisilla alueilla puolestaan henkilöstö toivoi enemmän rauhaa perustyön tekemiseen ja vähemmän osallistumista. Suurissa tiedekunnissa moniäänisyys saatettiin siis jättää osittain huomioimatta päätöksenteossa, koska tutkija-opettajien tarpeet osallistumisen suhteen nähtiin ristiriitaisina. Tiedekunnan suuri koko saattoi myös olla esteenä tutkija-opettajien äänen saamiselle kuuluviin. Esimerkiksi kaikki eivät ehtineet sanoa mielipidettään tiedekunnan henkilöstölle kerran kuussa järjestämällä virtuaalikalkeilla.

Yhteenvetona voidaan todeta, että johdon näkemykset henkilöstön osallisuudesta olivat moninaisia, edes saman yliopiston sisällä ei ollut yhtenäistä linjaa osallisuuden suhteen. Johdon näkemyksissä osallisuuden keinona korostui osallistuminen strategian toteuttamiseen ja muodolliseen päätöksentekoon. Tutkija-opettajat sen sijaan näkivät strategian edistävän pääasiassa vain niiden tutkija-opettajien osallisuutta, joiden tutkimuskohteet ja -intressit sopivat yhteen strategian kanssa. Johto pyrki osallistamaan henkilöstöä strategian kautta, mutta managerialismin mukaisesti 'ylhäältäpäin annettu' strategia ei kuitenkaan välttämättä sitouttanut henkilöstöä sen toteuttamiseen. Johdon odotukset henkilöstön osallisuudesta olivat ristiriitaisia: toisaalta osallistumista yhteisten asioiden hoitamiseen odotettiin, mutta se ei saanut viedä liikaa aikaa perustehtävältä. Tasapainon löytäminen eri tehtävien välillä jäi pääosin henkilöstön omalle vastuulle.

Henkilöstöllä on siis halua ja tarvetta vaikuttaa yhteisiin asioihin, mutta toisaalta samalla heillä on myös paine saada aikaan yliopiston odotusten mukaisia suoritteita. Tehokkuusajatteluun ja suuruuden ekonomiaan voi siis nähdä liittyvän haasteita aidon osallisuuden luomiseksi: tehokkuuden nimissä henkilöstölle tulee turvata aika perustehtävien suorittamiseen, mitä voi käyttää perusteena ylhäältä alas suuntautuvalle päätöksenteolle kollegiaalisen ja osallisuutta mahdollistavan päätöksenteon sijaan.

5.6 Sivutoimisten tuntiopettajien työn erityispiirteitä

Tutkija-opettajien haastatteluissa eräänä erityisaiheena nousi esiin sivutoimisten tuntiopettajien tekemä opetustyö yliopistoissa. Kiinnostuksesta tuntiopettajien aseman tarkempaan tarkasteluun toteutimme kaksi tuntiopettajien haastattelua. Alun perin tavoitteemme oli toteuttaa tuntiopettajien ryhmähaastattelu, jossa tuntiopettajat olisivat keskustelleet työstään, mutta lukuisista kyselyistä huolimatta emme saaneet ryhmää kokoon. Ryhmähaastattelun sijaan kahden sivutoimisen tuntiopettajan kanssa toteutettiin yksilöhaastattelu. Tässä analyysissä näiden kahden haastattelun lisäksi aineistona on käytetty yhtä yliopisto-opettajan haastattelua, jossa opettaja kertoi aikaisemmasta pitkästä työkokemuksestaan sivutoimisena tuntiopettajana. Aineisto koostuu siis kolmesta yksilöhaastattelusta.

Sivutoiminen tuntiopettajuus on todennäköisesti monille nimensä mukaisesti sivutoiminen työ päätoimisen työn ohella. Tuntiopettaja voi esimerkiksi olla pääasiallisesti henkilökohtaisella apurahalla työskentelevä tutkija, joka tutkimustyönsä lisäksi haluaa kerätä opetuskokemusta yliopistossa ja saada lisätuloja. Sivutoiminen tuntiopettaja voi myös olla satunnaisesti yliopistolla opettava yliopiston ulkopuolinen asiantuntija, jonka erityisosaamista opetuksessa tarvitaan. Tämän analyysin pohjana ollut pieni tuntiopettajien haastatteluaineistomme kuitenkin osoittaa, että on myös sivutoimisia tuntiopettajia, joiden ainoat ansiot kertyvät sivutoimisesta opetustyöstä yliopistolla joko heidän omasta halustaan tai koska muuta yliopistotyötä ei ole saatavilla. Yliopisto-opetuksen laadun näkökulmasta sivutoiminen opetustyö voi olla tärkeä lisäresurssi erityisesti silloin, kun opetuksessa tarvitaan erityisosaamista, jota henkilöstöstä ei löydy. Jotkut yliopistot ovat kuitenkin yhtenä säästökeinona vähentäneet sivutoimisen tuntiopetuksen määrää.

Työajan määrittäminen sivutoimisessa tuntiopetuksessa

Haastatteluissa ilmeni, että työajan tarkan määrittämisen vaikeus heijastuu myös tuntiopettajien työhön. Yliopistoissa voi olla erilaisia käytäntöjä, mutta tuntiopettajasopimuksissa tunnit määrittyvät usein kontaktiopetustuntien määrän mukaisesti. Tuntipalkka on kuitenkin määritelty melko korkeaksi, jotta siinä otettaisiin huomioon myös opetuksen valmistelu. Lisäksi kirjallisten töiden kuten opinnäytetöiden ohjaamisesta, tarkastamisesta ja arvioinnista sovitaan etukäteen tietty summa, jonka tuntiopettaja voi työn valmistuttua laskuttaa. Vaikka haastatteluissa ilmeni, että työajan ja palkan välisen vastaavuuden tarkempi erittely sekä työajan rajaaminen selkeästi pelkästään opetustunteihin oli vaikeaa tai jopa mahdotonta, eivät haastateltavat kokeneet tätä suurena ongelmana vaan ennemminkin akateemisen työn piirteenä. Haastavaa kuitenkin on, kun soviteltua päivärahaa saadessaan tuntiopettajan tulee raportoida viranomaisille työhön käytetyt tunnit. Haastateltavat totesivatkin, että yliopistomaailmassa ja TE-toimistossa työaika käsitetään merkittävästi eri tavalla.

Tuntiopettajat mainitsivat useita tehtäviä, joita ei näy työtunteina tuntiopettajan sopimuksessa. Haastateltavat ajattelivat näiden siis sisältyvän sovittuun palkkaan, mutta niihin käytetystä ajasta ei makseta tuntien mukaista korvausta. Yhtenä työtehtävänä mainittiin opetuksen valmistelu, joka voi olla mittavakin työ, mutta toisaalta toteutettaessa samaa jaksoa useamman kerran opetuksen valmistelu helpottuu. Muita tehtäviä olivat opetusjärjestelyt, kuten välineiden ja tilojen järjestäminen sekä aikataulujen laatiminen yhdessä opintohallinnon ja opiskelijoiden kanssa, yhteydenpito ja kokoustaminen muiden opettajien kanssa, opiskelijoiden sähköposteihin vastaaminen sekä opiskelijoiden opetustuntien ulkopuolella tapahtuva ohjaus ja arviointi. Eräs opettaja mainitsi haluavansa olla sähköpostitse opiskelijoille tavoitettavissa arkisin virka-aikaan, jotta kenenkään työ ei viivästyisi sen takia, että sivutoiminen tuntiopettaja ei ole tavoitettavissa. Haastateltavat myös kertoivat, että yliopisto ei seuraa eikä kontrolloi tuntiopettajien työtä tai työhön käytettyä aikaa millään muulla tavalla kuin odottaen, että kontaktitunnit suoritetaan ja opiskelijoiden opinto-suoritukset ilmestyvät rekisteriin.

Sivutoimisen tuntiopettajan asema opetustyön tekijänä ja osana yliopistoyhteisöä

Sivutoimisena tehtyyn työhön ei kuulu samoja työntekijän oikeuksia kuin päätoimiseen työhön. Tästä syystä pelkästään sivutoimista tuntiopetusta tekevät opettajat eivät kuulu työterveydenhuollon piiriin eikä heillä ole palkallista kesälomaa. Haastateltavat myös mainitsivat, että heillä ei ole omaa työtilaa yliopistolla tai tuntiopettajilla on käytettävissä yhteinen huone. Tästä johtuen opiskelijoiden henkilökohtaisten tapaamisten järjestäminen saattoi olla hankalaa ja sopivan tilan löytäminen työn takana. Oikeudet digitaalisiin järjestelmiin kuten sähköpostiin ja opintorekisteriin noudattivat työsopimuksen aikajaksoa, vaikka opettajat usein tarvitsivat yhteydenpitovälinettä ja tekivät rekisteriin päivityksiä vielä opetuksen päätyttyäkin. Haastateltavat kuitenkin totesivat, että vaikka hankaluuksilta ei ollut tässä vältytty, he olivat aina pyytämällä saaneet oikeuksiin lisäaikaa tarvittaessa.

Haastatteluissa kuitenkin huomioitiin myös sivutoimisen tuntiopetuksen hyvänä puolena se, että työ vapautti tuntiopettajat joistain kuukausipalkkalaisten pakollisiin hallinnollisiin töihin osallistumisesta. Esimerkiksi työsuunnitelmaa tai työajan seurantaa ei edellytetty, eikä erilaisiin kokouksiin tarvinnut osallistua. Toisaalta haastatellut myös totesivat, että kokousten jäädessä pois sivutoiminen opettaja ei välttämättä saa kaikkea olennaista tietoa yksikön asioista, esimerkiksi päätöksistä opetustyöhön liittyen. Yksi haastatelluista sanoi, että häntä ei ollut liitetty opettajien sähköpostilistalle. Toinen mainitsi, että saadakseen tietoja, täytyy olla itse aktiivinen etsimään niitä yliopiston tiedotuskanavista. Kokouksiin

osallistuminen sivutoimisena tuntiopettajana ei ole yksiselitteistä. Toisaalta kokousajasta ei makseta palkkaa, ja toisaalta eräs tuntiopettaja pohti, oliko kokouksiin lopulta edes oikeutta osallistua:

Yksikön kokouksiin tulee kalenterikutsu, että sinne voisi mennä jos haluaisi, ja tosiaan aiemmin osallistuinkin, niin kun ainakin etänä, mutta nyt en ole osallistunut juuri sen takia, että oon paljon miettinyt sitä, että mistä mulle maksetaan ja mistä ei. (tuntiopettaja, nainen)

Kun ei ole niitä velvoitteita osallistua mihinkään kokouksiin, niin toisaalta se tarkoittaa, että ei ole oikeastaan oikeuttakaan osallistua niihin kokouksiin, ja silloin voi jotain tietoa kaiken aikaa mennä ohi. (tuntiopettaja, mies)

Vaikka monille tuntiopetus on todellinen sivutyö, tutkimuksessamme haastatelluille kolmelle sivutoimisena tuntiopettajana toimineelle se oli heidän ainoa ansiotyönsä, ja yleisesti he identifioituivat akateemiseen työhön vahvasti. Kaikilla oli myös kokemusta akateemisesta työstä muissa määräaikaisissa tehtävissä tai apurahatutkijoina. Yksi haastateltavista kertoi tekevänsä sivutoimista tuntiopetusta osittain omasta halustaan, koska hän arvosti työn vapautta, opiskelijoiden kanssa toimimista sekä akateemista yhteisöä, mutta ei pitänyt työn kilpailullisuudesta eikä halunnut osallistua urakilvoitteluun. Kaksi muuta haastateltua tekivät sivutoimista tuntityötä, koska muuta akateemista työtä ei ollut saatavilla. Heillä oli molemmilla parinkymmenen vuoden (18 ja 26 vuotta) työkokemus määräaikaisissa tehtävissä yliopistolla. He kokivat kuitenkin vahvasti kuuluvansa lähityöyhteisönsä, ja pitivät myös opiskelijoiden kanssa työskentelyä mielekkäänä. Kaikki kolme tuntiopettajaa huomioivat, että vaikka lähimpien työkavereiden kanssa toimiessa ulkopuolisuuden tunnetta ei syntynyt, työyhteisön täysivaltaisen jäsenen oikeuksien puute tuotti pienissä arkisissa asioissa erilaisuuden ja ulkopuolisuuden kokemuksia. Yksi tuntiopettajista kuvaili tätä seuraavasti:

[Tunnen] ulkopuolisuuden tunnetta kyllä siinä mielessä, että (...) kun otat yhteyttä IT-tukeen ja paljastuu, että 'ai sinulla ei olekaan tätä [yliopiston tietokonetta]'; ja sitten se aina muistuttaa vähän siitä, että ai niin, – tai että jos löytää jonkun näppärän oikeitin jostain rakennuksesta toiseen, niin sitten kun ei olekaan sitä kulkulätkää niin se väliovi on kiinni, niin sitten sä et kipaie siitä, ja tällaisia, niin niissä tietysti kokee semmoista ulkopuolisuutta että, että niin kun, olevansa erilainen kuin muut jotenkin, ja toisaalta sitten ne läheiset kollegat on niin läheisiä ja ei tee ainakaan sillä tavalla, en ainakaan huomaa, että he tekisi eroa siihen että no kun sinä olet vain tuntiopettaja, sitten se myös kompensoi sitä. (tuntiopettaja, nainen)

Sivutoiminen tuntiopetus osana akateemista uraa

Haastateltavat eivät nähneet sivutoimista tuntiopetusta erityisenä ansiona uralla. Heidän mukaansa se voi toimia väitöskirjan tekijälle tai perusopiskelijalle osana uraa *”jalka oveen väliin mielessä”* (tuntiopettaja, nainen), mutta muuten sen ei katsottu juurikaan edistävän uraa. Yksi haastatelluista kertoi, että hänen tekemänsä 18 vuotta lähes pelkästään lyhyissä pätkissä sivutoimisena tuntiopettajana ei työnhaussa näytä hyvältä, vaan tarvittaisiin ansioita vähintään yliopisto-opettajana. Sivutoimisen tuntiopetuksen jatkuvuus oli myös epävarmaa. Työsopimukset tehdään lähes opintojaksokohtaisesti, ja haastateltujen kokemuksen mukaan uusi sopimus saatetaan tehdä myöhään – joskus vasta viikkoa ennen opetuksen alkua. Yksi haastatelluista kertoi, että hän on vuosikaudet toteuttanut samoja kursseja, ja työ on silti aina varmistunut vasta viime metreillä. Työsopimusten ketjuttaminen on yksilölle stressaavaa ja elämää vaikeuttavaakin, mutta herättää myös kysymyksiä työnantajan toiminnan ja yksikön opetuksen johtamisen ongelmista:

Jos on tämmöinen tiedossa, että on kuitenkin nämä opetukset edessäpäin, että ei ole mitään kertaluontoisia tai satunnaisia nämä tuntiopetukset, niin eikö se vähän laki-kin sano, että kuitenkin sitten vähän lain ulkopuolella, että jos ketjutetaan vuosikausia, samoja kursseja tai samoja juttuja, mitä tiedetään, että toistuu, mutta kuitenkin on vaan sitten pätkätuntiopetusta. (tuntiopettaja, mies)

6 Akateemisen uran rakentuminen

6.1 Tutkija-opettajien urakehitys: rakenteet, mahdollisuudet ja ehdot

Analysoimme tässä luvussa tutkija-opettajien urarakenteita, motivaatioita ja urakehityksen edellytyksiä ja rajoituksia. Läpäisevänä näkökulmana on tasa-arvoisuus uralla eteneemisessä, jolla viittaamme myös niihin käytäntöihin ja prosesseihin, jotka mahdollistavat urakehityksen. Haastateltavien uraväylien kuvauksessa toistui usein tilapäisistä tehtävistä etenevä ura pidempiaikaisesti rahoitettuihin tehtäviin ja osin vakituisiin tehtäviin. Opetuspainotteiset ja tutkimuspainotteiset tehtävät ovat kuitenkin eriytyneet aikaisempia vuosikymmeniä selvemmin kahdeksi erilliseksi reitiksi. Tarkastelemme ensin yleisesti urakehitystä, sitä mahdollistavia ja estäviä rakenteellisia ja käytäntöihin liittyviä asioita ja rekrytointia. Tämän jälkeen tutkimme eri asemissa ja tehtävissä olevien urakehitystä koskevia kokemuksia ja käsityksiä, mikä tuo esiin akateemisen työn ja uran rakentamisen moninaisuuden.

6.1.1 Akateemiset uramallit, uravaiheet ja -mahdollisuudet

Akateemisen uran rakentamisen vaiheet ja vaatimukset ovat muuttuneet 2000-luvulla merkittävästi. 2000-luvun alun tilannetta kuvannut Välimaa (2005, ks. luku 2) esitti, että akateemisella uralla tärkeimmät meriitit olivat tutkimusjulkaisut ja relevantti tutkinto, joka saattoi olla paitsi tohtorin myös lisensiaatin tutkinto. Nykyisin lisensiaatin tutkinto on käytännössä poistunut ja ammattitutkijalta odotetaan itsestään selvästi tohtorintutkintoa. Julkaisujen merkitys on edelleen keskeinen, mutta julkaisujen arviointiin on tullut uusia bibliometrisiä välineitä, joiden avulla mitataan tutkijan julkaisutuottavuutta ja julkaisujen merkittävyyttä. Julkaisujen ohella tutkimusrahoituksen hankkiminen ja tutkimusprojektien johtaminen ovat nousseet keskeiseen asemaan akateemisen uran rakentamisessa.

Välimaan (2005) mukaan yliopiston hallintotehtävät saattoivat vuosituhannen alussa tarjota määräaikaisen työsuhteen akateemisen työn rahoituksen päättyessä, mutta nykyisin hallintotehtävät on organisaatiouudistuksissa erotettu omaksi urareitiksi ja osa hallintotehtävistä on muutettu tutkija-opettajien itsehallintona toteutettavaksi digitaalisten järjestelmien avulla. Kyseessä on ”klassinen” työn muutos digitaalisen teknologian käyttöönoton myötä: ensinnäkin työ ei katoa vaan se organisoidaan uudelleen teknologia-avusteisesti ja toiseksi tehtävät järjestellään uudelleen yhdistämällä tehtäviä aikaisemmista tehtäväkokonaisuuksista (Autor 2015). Tutkija-opettajien työn muutos noudattaa yleisemminkin

työelämässä tunnistettuja muutoksia, sillä digitalisoimalla karsitaan rutiininomaista työtä ja muotoillaan toimenkuvia yhdistämällä aikaisemmista poikkeavalla tavalla työtehtäviä, esimerkiksi taloushallinnon rutiinitöitä digitaalisina versioina.

Kilpailu akateemisella uralla on koventunut, mikä liittyy tohtoreiden määrän kasvuun ja akateemisen uran järjestämiseen uudella tavalla. Akateemista uraa on pyritty systematisoimaan ja mallintamaan erottamalla siinä eri vaiheita. Vuonna 2008 ilmestyi selvitys neliportaisesta tutkijauramallista (OKM 2008), jossa ensimmäisen portaalan muodostaa väitöskirjavaihe, toiselle portaalle sijoittuvat tutkijatohtorit ja yliopisto-opettajat, kolmas porttas koostuu yliopistotutkijoista ja yliopistonlehtoreista ja korkeimmalle neljännelle portaalle kuuluvat professorit ja tutkimusjohtajat (OKM 2008). Tämä malli erottaa eri vaiheet, mutta ei sisällä urapolkuajatusta siitä, kuinka portaalta toiselle on mahdollista siirtyä. Sen sijaan 2010-luvulla yleistyneessä tenure track -järjestelmässä on kyse nimenomaan vakinaistamispolusta, jonka kautta voidaan edetä vakituiseen professuuriin. Valtaosa nykyisistä professoreista on tullut valituksi tehtävänsä ennen tenure trackin käyttöönottoa, mutta vakinaistamispolun merkitys kasvaa. Vuonna 2019 tenure track oli jo yleisin tapa rekrytoida professoreita yliopistoihin (Pekkola ym. 2020).

Tenure track -uramalli on muuttanut urarakenteiden kenttää perustavaa laatua olevalla tavalla, sillä myös sen ulkopuolelle jäävät työsuhteet asemoituvat suhteessa siihen. Tämä tuli haastatteluissa esille monitahoisesti. Kun aiemmin laitosten urapolut olivat jossain määrin etukäteen määrittyneitä siten, että vuoroon tulevat professorit saattoivat jopa joskus olla tiedossa etukäteen, nykyinen tenure track -järjestelmä on muuttanut niin rekrytointia kuin odotettavissa olevia urapolkujakin merkittävästi. Se erottelee suhteellisen varhaisessa uravaiheessa ne, joille avautuu mahdollisuus urahierarkian huipulle professuuriin ja muut, jotka jäävät tämän urakehityksen ulkopuolelle. Järjestelmä on myös herättänyt pohdintaa urarakenteiden jäykistymisestä eli myös siitä, mitä muita etenemisväyliä akateemisella uralla voisi olla ja minkälaisia uranäkymiä erityisesti opetuspainotteisiin tehtäviin voisi rakentaa. Joissakin yliopistoissa on esimerkiksi jo otettu käyttöön vanhemman yliopistonlehtorin nimike.

Akateemisen uran yleispiirteitä

Hakeutuminen akateemiselle uralle perustui aineistossamme usein gradu- tai väitöskirjahajaajan vahvaan rooliin tutkimusyhteisöön saattelijana ja rahoituksen järjestäjänä, mutta yhtä lailla sopivissa verkostoissa toimiminen oikeaan aikaan tuotti lupaavan alun uralle. Suomen Akatemia-rahoitteeseen hankkeeseen osallistuminen oli erityisen tukeva alku akateemiselle uralle ja tiedeyhteisöön pääsulle. Usein kyse oli myös onnekaasta sopivaan ajankohtaan ja yhteisöön osumisesta, mikä avasi mahdollisuudet uralle.

Akateemiselle uralle hakeutumisen ehtoihin kuuluu muiden, rinnakkaisten uramahdollisuuksien olemassaolo ja punninta. Haastatteluaineiston perusteella luonnontieteellisen alan tutkija-opettajille oli ollut muitakin työllistymismahdollisuuksia tutkimustyön tai asiantuntijatyön parissa, esimerkiksi sektoritutkimuslaitoksilla. Nämä haastateltavat olivat valinneet yliopistouran akateemisen tutkimuksen kiinnostavuuden vuoksi. Yksi haastateltavista kuvasi kokemusta seuraavasti: *“Kokeilin työtä laboratoriossa yliopiston ulkopuolella puoli vuotta, mutta se oli umpitylsää”* (apulaisprofessori, nainen). Muilla aloilla yhtä selviää ja vakavasti harkittuja vaihtoehtoisia urareittejä yliopiston ulkopuolella ei mainittu. Teknologia-alojen keskijohdon haastatteluista tuli toisaalta ilmi tutkija-opettajien rekrytoinnin haasteellisuus, sillä näillä aloilla yliopiston ulkopuoliset työmarkkinat tarjoavat hyviä uramahdollisuuksia ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneille. Rekrytoinnin ulottaminen ulkomaiden akateemisiin oli tapa vastata tähän haasteeseen.

Työn ja työsuhteiden määräaikaisuus mainittiin merkittävänä urapohdinnan ja -käytäntöjen taustana, sillä usea koki akateemisen uran epävarmuuden ahdistavana ja omat resurssinsa riittämättöminä selviämiseen epävarmassa toimintaympäristössä. Joukossa oli kuitenkin myös itseensä enemmän luottavia, jotka uskoivat laadukkaan työn kautta pääsevänsä eteenpäin uralla. Keskijohdon näkemysten mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat vääjäämätön seuraus tutkimusrahoituksen rakenteista, joille ei ole vaihtoehtoa. Toisena vaihtoehtona olisivat heidän mukaansa jatkuvat yhteistoimintaneuvottelut irtisanomisineen. Osa keskijohdosta toi kuitenkin esille, että akateemisessa maailmassa näyttöjä osoittaneelle kyllä löytyy tukea määräaikaisuudesta huolimatta. Kyseisistä näytöistä nostettiin esille erityisesti rahoitushauissa menestyminen. Tämän perusteella voidaan päätellä, että työsuhteen määräaikaisuus asettaa tutkija-opettajan pitkäaikaiseen koeaikaan, jossa hänen sopivuuttaan opetuksen ja tutkimuksen tehtäviin toistuvasti arvioidaan.

Tenure track -järjestelmä hallitsi haastateltavien jäsennyksiä uramalleista ja -mahdollisuuksista ja myös järjestelmän ulkopuolella olevat kommentoivat urakehitystä pitäen sitä usein vertailukohtana tai urakeskustelun ankkurina. Vaikka tenure track -järjestelmässä on vain osa yliopistojen henkilöstöstä, sen hallitsevuus tulee esille yleisesti urarakenteiden muotoilijana, henkilöstöryhmien välisten erojen ja suhteiden jäsentäjänä, asemien järjestelijänä ja erityisesti niiden arvottajana. Keskijohdon haastatteluissa nousi esille kiinnittyminen tähän järjestelmään ja sen odotettavissa oleviin hyötyihin eli tutkimussuoritteiden kasvuun, professorikunnan kasvattamiseen ja sen antamaan asemaan rekrytoinnin houkuttelevuuden nostajana. Tenure track -järjestelmä vahvistaa myös akateemisen uran tutkimuspainotteisuutta. Vaikka akateemisten meriittien kannalta opetusansioilla ja pedagogisella koulutuksella on merkitystä, jäävät ne edelleen toissijaisiksi tutkimusansioihin nähden (Lehto 2022).

Tenure track -järjestelmä on rakenteeltaan nuorempia tutkijoita suosiva, koska vakinaistamispolulle siirrytään suhteellisen varhaisessa uravaiheessa. Joissakin yliopistoissa ja laitoksilla on nimetty rekrytoivia henkilöitä suoraan apulaisprofessoreiksi, mutta harvemmin professoreiksi. Ikään liittyvä rakenne näkyi haastatteluissa siten, että usea haastateltava toi esille oman ikänsä, yli 40-vuotta, esteenä tenure track -tehtävien hakemiselle. He olivat tavallaan jääneet uraloukkuun, kun olivat liian vanhoja kilpaillakseen tenure track -paikoista mutta eivät olleet saaneet professuuria ennen järjestelmän voimaantuloa. Tämä nimettiin usein ikäsyrrinnäksi, mutta jokunen haastateltava piti sitä luontevana, yritysmaailmaankin hyvin sopivana toimintamallina. Keskijohdon haastateltavat pitivät sitä tehokkaana tapana kasvattaa uusia professoreita yliopiston tarpeisiin, erityisesti sellaisissa tapauksissa, joissa tenure track -tehtäviä oli räätälöity lupaaville nuorille henkilöille. Keskijohdon haastateltavat eivät pohtineet vakinaistamispolun ikämääritteitä lainsäädännön kannalta, jossa syrjintä työnhaussa sukupuolen, iän tai muiden henkilön ominaisuuksien perusteella on lainvastaista.

Urareitit ja mahdollisuudet urakehitykseen vaihtelevat oppialan tai tieteenalan aseman mukaisesti yliopistokohtaisten sovellusten lisäksi. Strategialla ja profilaattorahoituksella suunnataan yliopiston opetus- ja varsinkin tutkimustoimintaa määriteltäviin teemoihin, mikä keskijohdon haastatteluissa tuli esille joko myönteisenä, koko yliopistoa yhdistävänä strategiana tai huolena oman tieteenalan säilymisestä. Myös tutkija-opettajien haastatteluissa tuli esille huoli oman tieteenalan tulevaisuudesta, jolloin tutkija-opettajat katsoivat jäävänsä marginalisoituvan alan edustajiksi. He epäilivät omia uramahdollisuuksiaan alan aseman heiketessä. Tenure track -järjestelmä kytkeytyy myös yliopisto-organisaatioon ja alakohtaisiin jakoihin, koska osa laitoksista antaa pääosin ammattiin johtavaa koulutusta ja tenure track -järjestelmä ei tutkimuspainotteisuutensa vuoksi sovellu luontevasti opetuspainotteisille laitoksille. Oppiaineen uskottavuuden ja jatkuvuuden kannalta professuurit ovat tärkeitä, mikä nostaakin esille kysymyksen professoriksi meritoitumisen mahdollisuuksista tällaisilla aloilla.

6.1.2 Rekrytointi ja yliopiston käytännöt

Akateemisista työtehtävistä, tutkimusrahoituksesta ja muista akateemisista meritoitumisista käytävän kilpailun kiristyminen heijastuu myös rekrytointiin. Kilpailun kovenemiseen liittyy yliopistohenkilöstön pätevyys, joka ylittää reilusti tehtävään vaaditun tason. Yliopistojen organisaatioiden uudistamisessa on systematisoitu HR-käytäntöjä vastaamaan lainsäädäntöä yhdenvertaisuusvaatimuksiin ja parantamaan läpinäkyvyyttä rekrytoinneissa. Ulkoisten arvioijien käyttäminen ja rekrytointikriteerien systematisoiminen ovat olleet keskeisiä rekrytointikäytäntöjen uudistamisessa.

Keskijohdon haastateltavista suurin osa painotti valintaprosessin objektiivisuutta ja selkeästi osoitettuja urameriittejä valinnan perusteena, mutta jotkut heistä kertoivat valintojen kohdentamisesta etukäteen valituille henkilöille. Argumenttina rekrytoinnin räätälöimiselle oli arvio näiden henkilöiden lupaavasta kehitymisestä professuuriin.

Rekrytoinnin käytännöt vaihtelivat yliopistoittain ja yliopiston sisälläkin jossain määrin, ja haastatteluissa tuotiin esille havaintoja näiden käytäntöjen vaihtelusta myös samalla laitoksella. Käytäntöjen vaihtelevuuteen voi liittyä tehtävän luonne tai rahoitukseen liittyviä ehtoja esimerkiksi koskien tiettyä uravaihetta rekrytoinnissa. Tutkija-opettajien haastattelujen perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että valinnoissa painotetaan toisinaan enemmän muita kuin ansioluettelon meriittejä. Joissakin vastauksissa nostettiin esiin rekrytointikriteerien epämääräisyys. Osa haastateltavista piti kriteerejä kaksijakoisina: julkaisujen, johtamisen, tutkimusrahoituksen ja opetuksen osalta kriteerit ovat täsmälliset, mutta niiden lisäksi on tietynlainen kokonaisvaltaisuuden osio, jonka merkitys jää epämääräiseksi.

Haastatteluissa nostettiin esille tasa-arvon ongelmia rekrytoinneissa. Naisten syrjintä havaittiin laajasti ja sen nostivat esiin myös miehet. Yhden mieshaastateltavan näkemys teemasta olikin seuraava: *”naiset tekevät työt ja miehet keräävät kunnian ja asemat laitoksella”* (apulaisprofessori, mies). On todennäköistä, että tasa-arvon esillä pitäminen on herättänyt kiinnittämään huomiota sen vinoumiin yliopistossa. Tähän voi liittyä myös nuorten miestutkijoiden valvetuneisuus tasa-arvoasioista verrattuna aikaisempiin sukupolviin.

Osa miesenemmistöisten alojen haastatelluista miehistä piti varsin ongelmallisena alan sukupuolen mukaista vinoumaa, rekrytointien päätymistä aina miesten valintaan ja sukupuolen mukaisen vinouman ongelman jatkuvuutta. Osassa keskijohdon haastatteluista tuli esille sama huoli. Myös ulkomailta tulleiden asemaa pohdittiin haastatteluissa ja todettiin, että heidän rajoitetut mahdollisuutensa osallistua suomenkielisesti toteutettaviin hallinto-tehtäviin ehkäisee heidän urakehitystään.

Sukupuolen tasa-arvoon liittyy monia työn risteämiä, jotka muotoilevat välillisesti urakehitystä. Suoraan syrjintään on helpompi puuttua, sillä siihen on kehitetty systemaattisia käytäntöjä. Sen sijaan piiloiisiin tasa-arvon ongelmiin on vaikeampi tarttua. Yhtenä aineistosta nousevana esimerkkinä on digitalisaation yleistymisen akateemisessa työssä ja sen merkitys tasa-arvon kannalta. Yhden haastateltavan mukaan digitalisaation työläimmät tehtävät kasaantuvat akateemisessa työssä opetuspainotteisissa tehtävissä toimiville, sillä digitaaliset järjestelmät vaativat usein manuaalista työtä toimiakseen. Sekä keskijohdon haastateltavat että tutkija-opettajat pitivät opetushallinnon ja hallinnon digitaalisia järjestelmiä keskeneräisinä ja huonosti muihin järjestelmiin sopivina, minkä vuoksi ICT-tuesta ja koulutuksesta huolimatta niiden käyttäminen syö aikaresurssia kohtuuttomasti.

Yliopistoasemat ovat sukupuolen mukaan yhä epätasaisesti jakautuneet siten, että miehet ovat yliedustettuina professoreissa kun taas opetuspainotteisissa tehtävissä olevat vastaavasti ovat suhteellisesti useammin naisia. Siten digitaalistamisen puutteet kohdistuvat enemmän naisiin ja heikentävät välillisesti heidän mahdollisuuksiaan käyttää aikaansa siten, että se edistää urakehitystä.

Haastateltavat ottivat kantaa tenure track- ja muihin tehtäviin tehtyihin rekrytointeihin laajasti. Varsin usein esille tuli tehtävän kohdentaminen jollekin henkilölle eli vaatimusten räätälöinti vastaamaan tietyn henkilön profiilia. Kyse ei ollut vain valitsematta jääneiden kriittisistä lausunnoista, sillä usea haastateltava kertoi räätälöidyn paikan osuneen omalle kohdalleen. Yksi professori nosti esiin rekrytointitapauksen, joka oli lajissaan ilmeisen poikkeuksellinen ja herätti vahvaa närkästystä haastateltavassa. Rekrytoinnin arvioinneissa kaksi hakijaa oli todettu päteviksi ja yhden meriitit riittämättömiksi, mutta valituksi tuli kuitenkin epäpäteväksi arvioitu. Tämän jälkeen *“ne otti yhteyttä niihin lausujiin ja pyysi että voisitteko te kuitenkin vielä kirjoittaa uudet lausunnot”* (professori, nainen), haastateltava kertoi.

Huolimatta rekrytointeihin liittyvistä vinoutumista haastateltavista osa nosti esille myönteisenä hallinnollisten prosessien systematisoimisen ja läpinäkyväksi tekemisen rekrytoinneissa. Läpinäkyvyyden vuoksi prosessit olivat siistiytyneet verrattuna aikaan ennen hallinnollisten prosessien kehittämistä osana organisaatioreformeja.

6.1.3 Määräaikaiset tutkija-opettajat

Määräaikaisessa työsuhteessa olevat tutkija-opettajat kokivat määräaikaisuuden epävarmuuden laajemmin kuin tenure track -tehtäviin päässeet, joilla oli lupaus jatkuvuudesta tulevaisuudessa, mikäli he täyttävät asetetut kriteerit. Työsuhteen määräaikaisuus oli ominaista erilaisissa tehtävissä ja vastuuasemissa oleville tutkija-opettajille. Osa määräaikaisissa työsuhteissa toimivista koki asemansa marginaaliseksi yliopistoyhteisössä. Nämä haastateltavat näkivät yliopiston hierarkkisena, vain huippuja ylistävänä instituutiona.

Määräaikaisuus ei ole tyypillistä vain uran alkuvaiheessa vaan jatkuu usein myöhemminkin uralla. Opetustehtävissä päädytään useammin vakituiseen työsuhteeseen, mikä liittyy muun muassa yliopistojen rahoitusmalliin ja työn luonteeseen jatkuvuuteen perustuvana. Opetukseen ei juuri ole tarjolla opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan ulkopuolista rahoitusta, kun taas tutkimuksesta yli puolet rahoitetaan kilpaillulla ulkoisella, projektiluonteisella rahoituksella. Jatkuvuus olisi kuitenkin tärkeää myös tutkimuksessa, jotta voidaan ylläpitää ja parantaa tieteen laatua sekä taata hyötyä tutkijalle ja yhteiskunnalle. Sen sijaan tutkimuksen sirpaloituminen ja mittava aikaresurssien käyttö tutkimusrahoituksen

hakemiseen heikentävät tutkimuksen tuloksellisuutta (Hannukainen 2019). Tutkimuspainotteisissa tehtävissä vakituisempaa uramahdollisuutta tarjoaa vakinaistamispolku, mutta se on mahdollinen vain pienelle osalle määräaikaisesta henkilöstöstä.

Haastatteluista nousi määräaikaisuuteen liittyvän juridisesti heikon aseman lisäksi institutionaalisiin käytäntöihin ja merkityksiin liittyviä ongelmia. Määräaikainen työsuhde yliopistoon saattaa loppua aiemmin kuin tutkijan johtama Suomen Akatemia- tai EU-rahoitteinen hanke, mikä tekee hankkeen loppuun saattamisesta vaikeaa. Kansainvälisessä kehityksessä asetelma on erityisen hankala, sillä yleisenä standardina ja odotuksena on, että hankkeen johtajalla on vähintään vakituinen asema ja usein professuuri. Johtamiskäytäntöjen haasteiden lisäksi kyse on myös uskottavuusongelmasta, sillä epämääräinen asema ei vahvista luottamusta johtamisen edellytyksiin. Tällaiset asetelmat vaihtelevat kuitenkin huomattavasti tieteenaloittain tai oppialoittain, mikä johtuu oppituolien ja rahoituksen määrästä.

6.1.4 Yliopisto-opettajat ja yliopistonlehtorit

Vakituisessa työsuhteessa olevista valtaosa oli aineistossamme opetustehtävissä toimivia lehtoreita, yliopistonlehtoreita ja yliopisto-opettajia. Heistä suuri osa korosti vakituisen työtehtävän antamaa tukea työlle ja pitkää tulevaisuusperspektiiviä, mikä koettiin hyvin positiivisena. Verrattuna tutkimuspainotteiseen tehtävään ja erityisesti tenure track -tehtäviin he pitivät omaa työtään vähemmän stressaavana ja siksi heille henkilökohtaisesti sopivampana. Tenure track -tehtävissä olevat ovat tiukemman arvioinnin kohteena ja heihin kohdistuvat tutkimussuoritteita koskevat odotukset ovat mittavat, kun taas lehtoraatissa toteutettu tutkimustyö ei ole kirkkaimmassa valokeilassa akateemisissa keskusteluissa. Vaikka opetustehtävissä toimivien päätoimi on opetus, edellytetään heiltä monissa yliopistoissa ja oppialoilla myös aktiivisuutta tutkimusrahoituksen hakemisessa. Rahoitushaun välttämättömyys kuitenkin vaihtelee, mikä voi muotoilla urakehitystä.

Haastatteluista nousi esille myös opetustehtävään liittyvän työsuhteen turvallisuuden törämäminen yliopistossa vaalittuun, huippututkimusta korostavan diskurssiin, jossa näkyvyys ja uralla eteneminen on normatiivisesti hyväksytty uramalli.

Koska opetustehtävien rahoitus tulee ministeriöstä ja allokoidaan yliopistojen päätöksenteossa, opetusresursseista kilpaillaan yliopistojen sisällä. Resurssit voivat mahdollistaa joko uudet positiot tai olemassa olevien position nostamisen, kuten lehtoraatin muutoksen yliopistolehtoraatiksi. Yliopistoissa on pyritty edistämään tasavertaisuutta tittleissä ja palkkatasolla harmonisoimalla tehtäviä, mutta joissakin haastatteluissa tuotiin esille kuitenkin harmonisoinnin keskeneräisyys resurssien niukkuuden vuoksi. Haastatteluiden perusteella opetukselle suunnatut resurssit vaihtelevat oppialoittain ja yliopistoittain.

Opetustehtäviin kohdistuu paineita opetuksen uudistamisesta työn tuloksellisuuden lisäämiseksi. Tuloksellisuus voi liittyä opiskelijoiden sisäänottojen lisäämiseen, mutta myös haastatteluista esille tulleeseen velvoitteeseen opettaa myös muita kuin oman alan sisältöjä. Tämä tuli esille keskijohdon haastatteluissa osana johtamisen muutosta suuruuden mittakaavaa noudattavaksi, ja sen ideana on tehostaa opetusta toteuttamalla useiden alojen yhteisopetusta.

Urakehityksen näkökulmasta pulmallinen on yliopistojen tehtävärakenteen pyramidimalli, jossa ylöspäin edetessä paikkojen määrä vähenee. Päätoimisesti opetustehtävissä toimivien ja vakinaistamispolulla olevien työnkuvien nähtiin haastatteluissa eroavan toisistaan merkittävästi. Työnkuvien erot johdattavat luonnollisestikin erilaisiin uramalleihin, sillä siirtymistä opetustehtävistä professuuriin ei pidetty yleisenä. Urareittien eriytyminen on yksi selkeimmistä eroavuuksista verrattuna aikaan ennen tenure track -uramallia. Professoriksi pätevoidytään nykyisessä uramallissa pääsääntöisesti tenure track -järjestelmän kautta ja tälle reitille valitaan suhteellisen nuoria tutkijoita, joten urat eroavat varsin varhaisessa vaiheessa. Nykyisistä professoreista valtaosa on vielä kuitenkin perinteisen mallin mukaan edenneitä, mutta ensi vuosikymmenellä voidaan odottaa heidän tulleen professuuriinsa vakinaistamispolun kautta.

6.1.5 Apulaisprofessorit ja professorit

Apulaisprofessorien ja professorien haastatteluissa oli pitkälle samantyyppisiä näkemyksiä urapolusta ja kokemuksista sekä kiinnostuksen kohteista koskien uralla etenemistä edistäviä ja ehdollistavia käytäntöjä akateemisessa maailmassa. Apulaisprofessorien ja professorien tehtäväkenttä ja työn edellytykset kuitenkin erosivat toisistaan, sillä apulaisprofessorit olivat määräaikaisessa työsuhteessa vielä keräämässä meriittejä professuuriin ja professorit vakituudessa työsuhteessa. Työtehtävien eroja tarkastellaan muissa tämän julkaisun luvuissa.

Vakinaistamispolulla olevien apulaisprofessorien ja professorien haastatteluaineistossa oli urakehitystä koskevaa määrätietoisuutta selvemmin kuin vakituudessa asemassa olevien, vakinaistamispolun ulkopuolella olevien haastatteluissa. Urasuuntautuneisuuden esille tuomisessa oli kuitenkin vaihtelua, mikä liittyi muun muassa uran määrittelyyn. Vaikka uran rakentamisen määrätietoisuus vaihteli, valtaosa apulaisprofessoreista ja professoreista kuvasi uraa sisällöllisestä näkökulmasta ja korosti tutkimustyön vetovoimaisuutta.

Osa haastateltavista kuvaili urakehityksen sujuvuutta ja jossain määrin sen helppouttakin, kun taas osa nosti esille vakinaistamispolun stressaavuuden jatkuvan arvioinnin kohteena olemisen ja työsuhteen epävarmuuden takia, kuten seuraavassa katkelmassa:

No joo kyllähän se on tietysti, että kyllähän tää nyt on vähän tällasta, että me tehdään professorin töitä tällasella, epävarmalla työsuhteella ja tässä on vähän tämmönen paine kuitenkin ja vähän semmonen ahdistava. Ja tietysti palkka on paljon huonompi kun full-professorilla. (apulaisprofessori, nainen)

Matemaattisilla tieteenaloilla työskentelevä apulaisprofessori puolestaan näki tenure track -arvioinnin ja siihen liittyvän kilpailun myös eteenpäin vievänä voimana:

Niin, onhan se motivaattori toki se huomio siitä, että ympärillä on ne toistakymmentä kaveria, jotka on samassa uravaiheessa ja kaikki tiedostaa, että vain niille joilla on ne kaikkein kovimmat näytöt niin on mahdollisuuksia saada niitä jatkopaikkoja. Tottakai se luo ihan valtavan paineen sitten myös tehdä töitä mittaamattomia määriä ja saavuttaa sitten tuloksia. (apulaisprofessori, mies)

Osa haastatelluista apulaisprofessoreista oli kyennyt turvaamaan uransa jatkuvuuden siinäkin tapauksessa, että vakinaistamispolku ei johtaisi professuuriin. Heillä oli taustalla vakituinen lehtoraatti, johon saattoi palata, mikäli urakehitys ei edennyt toivotusti. Mahdollisuus pitää varalla vakituista lehtorin tointa vaihtelee kuitenkin yliopistojen välillä, sillä osa yliopistoista edellyttää irtisanoutumista lehtoraatista siirryttäessä vakinaistamispolulle. Tästä seuraa vakinaistamispolulla olevien kesken epätasa-arvoisuutta. Vaikka osa haastatelluista apulaisprofessoreista koki vakinaistamispolun määräaikaisuuden stressaavana, pitivät he kuitenkin vakinaistamispolkua tulevaisuusperspektiiveineen selkeästi parempana vaihtoehtona kuin työskentelyä määräaikaisen hankerahoituksen varassa.

Haastateltavista apulaisprofessoreista ja professoreista valtaosa oli työskennellyt vain akateemisissa ympäristöissä ja ura oli siten katkeamaton sarja tehtäviä, jotka olivat kytkeneet heidät akateemisiin yhteisöihin ja niiden vuorovaikutus- ja informaatioverkostoihin. Yliopistojen on aikaisemminkin havaittu olevan toimintarakenteiltaan ja kulttuuriltaan sellaisia, että akateemiselle uralle on vaikea päästä yliopiston ulkopuolelta. Urapolkuja aletaan rakentaa ja verkostot muodostuvat jo varhaisessa vaiheessa. Haastattelemistamme seitsemästä apulaisprofessorista vain kaksi oli tullut yliopiston ulkopuolelta tekemään väitöskirjaa ja päätyntä sitä kautta yliopistouralle.

Teknologia-alalla yhteistyö teollisuuden kanssa luo kuitenkin luontevia urayhteyksiä yritysmaailman ja yliopiston välille, mikä on keskijohdon haastattelujen mukaan vieläpä meriitti urakehityksessä. Yrityksissä työskentelyn lisäksi yksi keskijohdon edustaja korosti myös yritys yhteistyön meritoivaa merkitystä teknillisellä alalla:

Että kyllä sitä odotetaan, meilläkin yritys yhteistyö on korostunu, että on aktiivinen ja on sitä näkyvyyttä, yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Sehän voi olla hyvin erilaista. Joillakin se on yritysten kanssa yhteistoimintaa, joillakin se on vaikka tieteen popularisointia tai joillakin se on sen tieteen viemistä kouluihin ja opiskelijarekrytointia tai tämänkaltaista. (johtaja10)

Tenure track- uramalliin liittyy urakehityksen kannalta erityisiä ehtoja, joiden merkitys voi avautua vasta myöhemmin. Kuten jo aikaisemmin on tuotu esille, akateemisia tehtäviä myös räätälöidään tietyille henkilöille. Esimerkiksi uran alkuvaiheessa hankittu akateemisesti arvostettu tutkimusrahoitus oli tuottanut yhdelle haastateltavalle suoran kutsumisen apulaisprofessuuriin. Tämän ryhmän haastatteluissa tuotiin esille, että henkilöiden valikointia vakinaistamispolulle perustellaan arviolla henkilön kyvystä selviytyä polun päätöspisteeseen eli professuuriin. Ennen professoriksi tultiin usein verrattain iäkkäinä, jolloin arvioitiin uran aikana kertyneitä meriittejä. Tenure track -järjestelmässä arvioidaan paitsi suorituksia ja saavutuksia myös sitä, mitä henkilöltä voidaan tulevaisuudessa odottaa. Tasa-arvon näkökulmasta tähän sisältyy se ongelma, että aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että potentiaalinen arviointiin sisältyy piiloisia ja pinttyneitä sukupuolittuneita käsityksiä, jotka suosivat mieshakijoita (van den Brink & Benschop, 2011). Rekrytoinnin kiinnittäminen odotettavissa olevien suoritteiden takaamiseen voi ohjata myös tutkimuksen sisältöjä, sillä riskien välttämisen toinen puoli voi olla tutkimuksen uusien avauksien väheneminen.

Toinen näkökulma tenure track -tehtävien räätälöinnin pulmallisuuteen on rekrytointivaatimusten kapeuttaminen ajassa oleviin teemoihin tai yliopiston profilaatioalaan. Haastatteluista välittyi tämä ongelmana, sillä kapea erikoistumisala voi heikentää mahdollisuuksia hakea muiden yliopistojen apulaisprofessuureja tai professuureja. Yksi haastateltavista toi ongelman esille seuraavasti: hänen meriittinsä keskittyivät kapea-alaiseen erikoistumisalaan, kun muualla avoimet paikat edellyttivät toisenlaista erityisprofiilia tai laaja-alaisempaa tutkimustoimintaa ja kattavampia näkökulmia omaan alaan myös osana opetusta. Taustalla on yliopistojärjestelmän ohjausmalli, jossa tuetaan ja ohjataan yliopistoja kehittämään strategiaansa ja profiloitumaan muista yliopistoista erottuvaksi. Suomen Akatemian profilaatioinsenttiivit eli profiilia tukeva tutkimusrahoitus voi heijastua tutkijaopettajien työhön yliopistokohtaisena urana, mikä ei tue liikkuvuutta yliopistojen välillä. Keskijohdon haastatteluiden analyysi myös tietyllä tavalla vahvistaa tätä ristiriitaisuutta,

sillä keskijohdon haastateltavista osa ilmaisi selvästi tiedekunnan johdon tekemän vakinaistamispolulle valikoinnin tavoitteena olevan potentiaalisten tutkijoiden poiminta kyseiselle laitokselle kasvamaan professoreiksi.

Professuuriin ja siihen johtavaan tenure track -järjestelmään kytkeytyy yhtäältä yliopiston näkemys näistä asemista yliopiston resurssina ja toisaalta tällaisella uralla olevan tutkija-opettajan omat intressit. Tieteenalaysiköiden ja yliopiston näkökulmasta tenure track -tehtävien sisällölliset tavoitteet eivät välttämättä ole täysin yhteneväisiä vakinaistamispolulla olevien omien tavoitteiden kanssa.

Professorihaastatteluissa tuli esille myös kritiikkiä vakinaistamispolkuun liittyvää jatkuva arviointia kohtaan. Osa haastateltavista näkee arvioinnin mallin ja käytäntöjen altistavan uralla eteenpäin pyrkivät tutkijat ennakoimaan ja noudattamaan tietynlaisia tiedekunnan päättäjiä odotuksia toiminnastaan ja työnsä sisällöstä. Arkikielellä ilmaistuna ongelmana oli heidän mukaansa miellyttämisen pakko, johon kietoutuu tietynlainen epäitsenäisyys akateemisena toimijana:

[Tenure track -tehtävissä olevat] on aivan niin kuin löysässä hirressä ties kuinka pitkän aikaa. Koska heidän tulevaisuutensa on niin selkeästi kiinni siitä, että ajatteleeko dekaani, että he ovat nyt tarpeeksi saavuttaneet, vai eikö ajattele. Niin sitten yhtäkkiä siinä vaiheessa kun he vaihtuu sinne full professori -tasolle, et heistä tulisikin sitten jotenkin itsenäisiä, oman tieteenalan lähtökohdista asioita ennen kaikkea ajattelevia, niin eihän se nyt enää siinä kohtaa tapahdu kuin hyvin harvoin. (professori, nainen)

Haastatteluissa kohdistettiin kritiikkiä myös siihen, että rekrytointeja hallinnoivat tiedekunnan ylimmästä akateemisesta johdosta vain muutama henkilö, minkä he päättelivät kapeuttavan näkemyksiä rekrytoitavien henkilöiden toivottavista taustoista ja pyrkimyksistä.

Riippumattoman akateemisen työn ihanteessa korostuu uuden luomisen ja uudella tavalla ajattelemisen mahdollisuus, minkä nämä professorit ajattelivat vaarantuvan. Riippuvuus rahoituksesta on ylipäättään tärkeä teema tieteen vapauden ja uudistumisen näkökulmasta, sillä esimerkiksi tutkimusrahoituksen lähteiden systematisoitu valtavirtaistaminen voi vahvistaa valittujen teemojen tutkimusta mutta jättää tutkimatta valtavirran ulkopuolelle olevia tutkimusteemoja. Keskijohdosta yksi haastateltavista piti jopa Suomen Akatemian tutkimusrahoitusta ongelmallisena tutkimuksen vapaudelle, mikä poikkesi kiinnostavasti nykykeskusteluista (ks. tämän julkaisun tutkimusrahoitusta koskeva luku).

Apulaisprofessuuriin ja erityisesti professuureihin liittyy yliopiston päätöksentekoasemia, joita haastateltavat kommentoivat eri tavoin. Osa piti mielekkäänä osallistua päätöksenteon piireihin, sillä se avasi tärkeitä tiedonlähteitä urakehityksen ja oman työn näkökulmista. Osa harmitteli työajan kulumista yliopiston johtamiseen liittyvissä elimissä ja muun muassa päätymistään strategiaryhmän jäseneksi.

Keskijohdon haastateltavista suuri osa piti henkilökunnan strategiatietoisuutta tärkeänä yliopiston kokonaisuuden hahmottamisessa ja henkilöstön oman uran ja aseman tietoisessa suuntaamisessa, sillä strategiat ovat keskeisiä yliopiston sisäisiä rahoituksia jaettaessa. Huolimatta näistä näkemyksistä, keskijohdossakin tunnistettiin usein strategioiden kiinnittyneisyys enemmänkin akateemisen johtamisen ja ministeriön ohjauksen institutionaalisiin käytäntöihin kuin tutkimuksen sisäsyntyisiin kiinnostuksen kohteisiin.

Laitoksen akateemisena johtajana professorien urakehitys oli välillisesti myös riippuvainen heidän tutkimustiiminsä ja muun lähipiirin toiminnasta. Haastatteluista nousi esille välillisesti oman yksikön toiminnan suuntaaminen laitoksen tutkimusansioita kartuttavaksi toiminnaksi. Nuorten väitöskirjatutkijoiden suuntautuminen vakaampaa tuloa tuovaan opetustyöhön ei aina ole laitoksen akateemisen johtajan uran kannalta paras vaihtoehto, kuten oheisessa haastattelulainauksessa tulee esille. Toisaalta kyseinen professori ajatteli myös väitöstutkijoiden urakehityksen edistämistä ja edellytysten luomista sille opettelemalla tutkimusrahoituksen hakemista. Siten johtamistehtävissä toimiville akateemista työtä tekeville urakehitys ei perustu vain yksilösuorituksiin vaan myös laajempaan yhteisölliseen tekemiseen.

*Ja oon pitänyt sitä oikeastaan aika välttämättömänäkin ja myös semmosena niin kun taitona, [että väitöstutkijat] hakee myös ulkopuolista rahoitusta. Siinähan harjoitellaan myös sitä. Meillähan nää yliopisto-opettajat ei välttämättä suostu hakeen sitä rahoitusta. Koska ensinnäkin se voi olla, että se apuraha on pienempi kuin se heidän palkkansa olisi. Ja sitten toisaalta se, että pelätään ehkä sitä että jos mä nyt siirryn apurahalle, niin pääsenkö mä takaisin yliopisto-opettajaksi. Niin siinä on mun mielestä tosi iso, niin siis ongelma. Ongelma siinä että me ollaan luotu tällöinen järjestelmä.
(professori, nainen)*

Professoreiden ja apulaisprofessoreiden uraa koskevissa näkemyksissä tasa-arvo nousi esille erilaisilla tavoilla. Havainnot sukupuolen mukaisesta, yleensä naisiin kohdistuvasta syrjinnästä olivat yleisimpiä ja ne olivat joko omakohtaisia tai havaintoja lähityöympäristöstä. Havaitut puutteet tasa-arvossa vaihtelivat rekrytoinnista sukupuolten käyttäytymisnormeihin. Haastateltavista osa kuitenkin totesi, että rekrytointihallinnon systematisoimisen myötä prosessit olivat tulleet läpinäkyvämmiksi ja siistittyneet.

6.2 Tutkimusrahoituksen hankkiminen akateemisen työn tehtävänä ja osana urakehitystä

Tutkimusrahoituksen hakemisen ja hauissa onnistumisen merkitys on akateemisessa työssä erityisen tärkeää. Valtaosa haastateltavista painotti rahoitushakujen monitahoista merkitystä tutkimustyön mahdollistajana, kytkentänä yliopiston strategiajohtamiseen, urakehityksen ja arvostuksen keskeisenä elementtinä ja myös paineistettuna ja kilpailuhenkisenä työn tekemisenä. Osa haastateltavista näki tutkimusrahoituksen perinteisesti tutkimisen vapauden mahdollistavana infrastruktuurina.

Pohjoismaiden yliopistoja koskevassa tutkimuksessa on tarkasteltu tutkimusrahoituksen osuutta yliopistojen taloudessa ja sen merkitystä akateemisen työn näkökulmasta (Lind ym. 2019). Suomessa ja Ruotsissa ulkoisen kilpaillun rahoituksen osuus korkeakoulujen tutkimusrahoituksesta oli vuonna 2015 yli 50 prosenttia, Norjassa vastaava osuus oli noin 30 prosenttia. Tanska sijoittui omalla osuudellaan näiden väliin. Tutkimuksen mukaan ulkoisen rahoituksen kasvulla voi olla riskejä, sillä ne voivat suunnata tutkimusta rahoittajien intressien mukaiseksi. Tutkimuksen mukaan tutkijat eivät juurikaan kokeneet menettäneensä tutkimusvapauttaan, mutta johtamisen (management) näkökulmasta ulkoinen rahoitus saattoi heikentää mahdollisuuksia tutkimuksen linjauksiin. Toisaalta tutkimus toi esille tutkimusrahoituksen strategisen otteen kehittymisen, jolla saattoi olla laatuun liittyvää myönteistä vaikutusta. (Lind ym. 2019.)

Käsillä oleva tutkimus vahvisti näkemystä tutkijoiden kokemasta tieteen vapaudesta, jonka kilpailtu tutkimusrahoitus mahdollisti. Haastateltavista osa koki sen avaavan mahdollisuuksia kiinnostaviin projekteihin ja omien visioiden toteutumiseen. Tutkimusrahoituksen valmistelu oli heille oppimisen mahdollistaja ja uusien ideoiden kehittelyn prosessi, vaikka hekin muiden haastateltavien tapaan korostivat rahoitushakemuksen hylkäämisen aiheuttamia kielteisiä tuntemuksia. Yliopiston johtamisen merkitys näkyi kuitenkin joissakin tutkimuksen vapautta korostavissakin kommenteissa. Osa haastateltavista kertoi, että tutkimuspyrkimykset piti neuvotella etukäteen laitoksen esihenkilön kanssa.

Haastateltavat tekivät rahoitushakemuksia omiin tutkimusprojekteihinsa ja yhteisiin tutkimushankkeisiin. Erityisesti professorin tehtävissä olevilta edellytetään yliopistoissa yhteisten tutkimusrahoitushakemusten tekemistä, mutta odotus kohdistuu myös muissa asemissa oleviin eli tutkijoihin ja opettajiin, jotka eivät välttämättä ole johtavissa tehtävissä.

Haastateltavista suuri osa ja erityisesti professoreista kertoi tutkimusrahoitushaun vaatiman työajan olevan mittava. Erityisesti professoreiden työajasta se haukkasi niin ison osan, ettei heille juuri jäänyt aikaa itselleen tutkimuksen tekemiseen. Nuoremmat tutkijat toteuttivat tutkimukset.

Se on sitä rahan perässä juoksemista ja sitten niiden tutkimusten johtamista ja erilaista niin kun varmaan tiedätte kaikkea sitä mitä siihen kuuluu, että yrittää saada niitä tutkimuksia käyntiin ja eteenpäin. (professori, nainen)

Toisaalta haastateltavissa oli innostuneesti rahoitushakemuksiin suhtautuvia, joita itse aiheen lisäksi rahoitushakemusten myönteiset tulokset virittivät ponnisteluihin huolimatta hakemusten epävarmoista tuloksista.

Ja sitten jos se saa rahoituksen niin se on kyllä aika hieno fiilis ja sitten me ollaan just puhuttu kollegoiden kanssa että se ulkopuolisen rahoituksen hankkiminen voi olla myös aika koukuttavaa että tavallaan vähän se on, vähän niin kun arpajaisissa olemista. (professori, nainen)

Vakinaistamispolulla oleville onnistuneet rahoitushakemukset olivat sinänsä arvostettuja suoritteita, mutta myös julkaisemisen ja tutkimusjohtamisen sekä oman alan opetuksen mahdollistajia. Eteneminen vakinaistamispolulla on siis suuressa määrin riippuvainen onnistuneista tutkimusrahoitushakemuksista.

(...) [N]ämä rahoitushakemukset on yksi iso kriteeri siinä [tenure-]arvioinnissa että jos ei, epäonnistuu rahoitushaussa niin sitten tietysti sillä alueella on pitkä miinus siinä arviointilistalla, jos onnistuu rahoitushaussa niin sitten hyvin herkästi ne muutkin osat alueet hyöttyy siitä ja arviointi sinänsä helpottuu että kyllä se oikeestaan tiivistyy siihen huoleen siitä rahoituksen saamisesta. (apulaisprofessori, mies)

Tutkimusrahoituksen haun velvoite koski laajasti henkilöstöä junioritutkijatasolta professoritasolle, mutta sen soveltaminen vaihteli yliopistojen ja tiedekuntien välillä. Vaihtelu tuli erityisesti esille opetuspainotteisissa tehtävissä työskentelevissä, joista osa teki rahoitushakemuksia ja osa saattoi paneutua enemmän vain opettamiseen. Kuten aiemmin tuotiin esille, opetustehtäviin hakeutuminen saattoi olla keino vapautua stressaavasta ja kilpailullisesta rahoitushakemuksen paineesta. Eräs tutkijana aiemmin toiminut haastateltava oli jo yli kymmenen vuotta sitten päättänyt luopua ”tutkijan oravanpyörästä” ja siirtynyt opetuspainotteiseen työhön yliopistonlehtoriksi sopivan paikan avauduttua.

Tutkimuspainotteinen, ulkopuoliseen rahoitukseen tai sisäiseen profilaatorahoitukseen perustuva ura pohjautuu määräaikaisille projektirahoituksille, jotka ovat harvoin pitkiä. Yhden määräaikaisella rahoituksella olevan haastateltavan näkemys oli seuraavanlainen:

Akateeminen ura on sellainen, että haetaan rahaa, saadaan sitä vuodeksi pariin ja sitten haetaan rahaa uudestaan ja sitten saadaan vuodeksi pariin. (tutkijatohtori, mies)

Tutkijan työskenteleminen samanaikaisesti useassa tutkimushankkeessa ei ole harvinaista, sillä tutkimusrahoitusten varmistamiseksi moni tutkija hakee jatkuvasti joskus rinnakkainkin toteutuvia tutkimusrahoituksia. Lyhytaikainen rahoitus ei tue pitkäaikaista tutkimusstrategiaa tai urasuunnittelua ja haastatteluista nousi toive pidempiaikaiseen rahoitukseen tutkimuksen teon tukemiseksi. Arvio tämän toiveen toteutumisesta ei kuitenkaan ollut kovin optimistinen, sillä moni haastateltavista näki kilpailun kovana: *“(...) että sitä ei voi kauheen realistisesti pitää tavoitteena että se on enemmän semmonen toiveajattelu”* (professori, mies).

Tutkimusrahoituksen hakemisen korostuneisuus liittyy tutkimuksen arvostukseen akateemisessa maailmassa, joka voi olla itse sisältöön eli tutkimuksen tuottamaan punnittuun tietoon liittyvää, mutta myös yliopiston yksiköiden toiminnan arvottamista. Tutkimus-suoritteet eli akateemisesti arvostetut tutkimusrahoitukset ja kansainvälisissä vertaisarvioituissa lehdissä julkaistut artikkelit ovat yliopistojen maineen ja talouden näkökulmasta tärkeitä, samoin kuin sijoittuminen ranking-listoille ja tulovirta rahoituslähteistä. Yliopistojen rahoitusmallissa julkaisujen osuus on 14 prosenttia ja kilpaillun ulkopuolisen rahoituksen 12 prosenttia ministeriön jakamasta yliopistojen perusrahoituksesta (OKM 2021b).

Tutkimuksen arvostukseen liittyi myös joidenkin haastateltavien ilmaisema mahdollisuus vetäytyä muista kuin tutkimustehtävistä. Keskijohdon haastateltavat toivat esille saman ilmiön, ja jokunen heistä piti jopa suotavana sitä, että lahjakas tutkija voi keskittyä vain tutkimukseen opetuksen sijaan.

Arvostusta saa sillä tavalla että sillä pystyy ikään kuin ostamaan itselleen tutkimusaikaa, vaikka mitään rahaa suoraan itselleen tulekaan. Niin sitten sitä voi laittaa sinne aiemmin puhuttuun työsuunnitelmaan sitten, kohdennetusti johonkin tiettyyn. Ja sitten ikään kuin ostaa itsensä pois vaikka näistä koordinaatiotehtävistä tai jostain vastavista. (apulaisprofessori, mies)

Haastateltavat toivat esille rahoitushakemuksen hylkäämisen erityisen stressaavana tai masentavana. Määräaikaisten tutkijoiden näkökulmasta rahoituksen päättyminen ja uusien hakemusten hylkääminen oli erityisen haastava tilanne, jonka ratkaisut perustuivat yksikön mahdollisuuksiin tarjota muuta työtä. Tällaisissa tilanteissa olevista

haastateltavista osa oli pystynyt siirtymään laitoksella muiden johtamien hankkeiden tutkimustehtäviin kun taas osalle se tarkoitti työsuhteen päättymistä. Haastateltavista osa viittasi myös yliopiston ulkopuolelle siirtymisen mahdollisuuteen tai pakkoon rahoituksen päättyessä ja uusien hakemusten saamien kielteisten rahoituspäätösten jälkeen.

Professorihaastateltavat viittasivat menestyksellisten rahoitushakujen ja projektiryhmän kokoamisen yhteydessä usein nuoriin tutkijoihin tutkimusrahoitusta vastaanottavina tutkimustiimin jäseninä. Nuorten tutkijoiden asemaa uramallissa kuvattiin samansuuntaisesti joissakin muissa haastateltavien ilmaisuissa, joissa tuotiin esille yliopistouran malli ylöspäin etenevänä ja tutkimusrahoituksen hakemisen velvoitettavuutta painottavana normina. Tässä mallissa junioripositiot ovat välivaiheita uralla ja haastateltavista muutama viittasi siihen, ettei ole suotavaa iän ja uravuosien karttuessa jäädä näihin asemiin.

Tämän tutkimuksen aineiston perusteella ei voida päätellä, kuinka yleistä tenure track -järjestelmän soveltaminen yliopistoissa on tai missä laajuudessa se on vaikuttanut akateemisiin uriin, mutta voidaan arvioida, että tenure track on muuttanut ajatusta akateemisesta uramallista systemaattisemmin ylöspäin eteneväksi. Toisaalta ura-asemien pyramidin huipulla olevien paikkojen määrä on varsin rajallinen ja jo pyramidin keskivaiheilla olevistakin isolla osalla on pätevyys pyramidin huipulla oleviin tehtäviin. Jos vain ”huipukkuuteen” perustuva yliopisto toteutuisi, tutkimuksen ja opetuksen edellyttämä massa akateemista asiantuntemusta ei olisi käytettävissä.

Tutkimusrahoituksen hakemisen työläyteen ja kilpailun kovuuteen liittyi turhautumista ja se näkyi myös haastateltavien näkemyksissä tutkimusrahoitusten arvioinneista. Usea haastateltava kuvaili rahoitusten myöntöjä epärealistisiksi, eli kilpailuissa menestyneiden hankkeiden saatettiin päätellä perustuvan ”korvamerkittyihin” rahoituksiin tai arvioijien olevan rajoittuneita tehtävissään. He pitivät ylipäättään huonona käytäntöä, jossa hakija ei saa tietoa hankkeensa arvioinnin ja hylkäämisen perusteista. Yksi haastateltavista huomioi rahoitushakujen ja hakemusten arvioinnin perusproblematiikasta sen, että hankehaussa onnistuminen on sattumankauppaa, koska laadukkaita hakemuksia on enemmän kuin mitä voidaan rahoittaa.

Haastatteluissa pohdittiin mahdollisuutta rahoituksen suuntaamisesta suoraan yliopistoille kansantaloudellisista syistä. Haastateltavat eivät määritelleet tarkemmin ”suoraa rahoitusta”, vaan kyse oli enemmänkin vertailukohdan tuomisesta suhteessa nykyiseen malliin ulkoisesta, kilpaillusta rahoituksesta. Seuraavat haastattelulainaukset kuvaavat rahoitusmallin ja sen uudistamisenkin haasteellisuutta, jonka perusteella mikään malli

ei kuitenkaan ratkaisisi tutkimusrahoituksen niukkuutta suhteessa kysyntään. Näin ollen nykyiselle avoimelle kilpailulle ei haastatteluiden perusteella sinänsä tarjottu ehdottomasti parempaa vaihtoehtoa.

Että olisi kyllä kansantaloudellisesti todella paljon fiksumpaa, että jos vaan rahat jaettaisiin yliopistoille, jotka ne käyttäisi ne. Niin yliopistoissa nyt kuitenkin on siis ihan niin kuin Suomen johtavat tutkijat, jotka pystyy ihan päättämään, mikä on milloinkin olennaista rahan käyttöä. (professori, nainen)

Toinen arvio suorasta rahoituksesta oli kriittinen, sillä suorankin rahoituksen välittämisessä olisi portinvartijoita. Seuraavassa haastateltava heittää epäilyksen yliopistojen sisäisen arvioinnin paremmuuteen.

(...) että en mä oo ihan varma että ratkeisiko rahoitus silläkään, että annettaisiin sitten se koko Akatemian budjetti suoraan yliopistoille ja yliopisto itse päättäisi mihin ne laitetaan. Niin sitten siellä saattaisi olla vielä paljon enemmän tällaista, lehmänkauppaa. (apulaisprofessori, mies)

Toisin sanoen tämä haastateltava piti nykyisen mallin mukaista vertaisarviointia pätevämpänä kuin yliopiston sisäistä vertaisarviointia. Yliopistojen sisäisessä arvioinnissa on tutkimuksen laadun lisäksi muita kriteereitä kuten sopivuus yliopiston strategiaan ja yliopisto-organisaation kokonaisuuteen.

6.2.1 Yliopiston strategia tutkimusrahoituksen raamittajana

Yliopiston strategiassa esitetään painopistealueet, joihin yliopisto profiloituu toimintoiltaan. Suomen Akatemia suuntaa profilaatorahoitusta erityisesti tutkimukselle; rahoitus perustuu kyseisen yliopiston strategian painotuksiin. Yliopisto jakaa sisäisesti profilaatorahoituksen sen mukaisesti, kuinka hyvin tutkimusrahoitushakemus osuu strategian painopistealueisiin. Strategioissa pyritään yleensä eräänlaiseen ilmiöpohjaisuuteen, jotta se pystyisi ulottumaan mahdollisimman monelle tieteen- ja oppialalle. Profilaatorahoituksessa se näkyy usein monitieteisyyden suosimisena.

Tutkija-opettajien näkemykset ja kokemukset sen merkityksestä tutkimusrahoitukselle vaihtelivat. Haastatelluista osa ei tunnistanut lainkaan yliopistonsa strategiaa eikä kommentoinut siten sen merkitystä omalle tai yksikkönsä työlle. Strategian täydellinen näkyväisyys omassa työssä ja asemassa oli kuitenkin harvinaista. Yksi haastateltavista kiteytti sen seuraavasti:

(...) mitä Turun yliopisto strategiassa painottaa, näkyy päivittäisessä työssä (erikoistutkija, nainen)

Strategiasta tietoisten haastateltavien suhtautuminen vaihteli strategiatyöhön ja sen vaikutuksiin. Myönteisimmin suhtautuvat korostivat tarvetta yliopiston yhteiselle tavoitteelle ja tutkimusprofiilille ja yksi haastateltavista jopa vetosi sen olevan vastapaino professorien vallalle seuraavasti: proffatkaan eivät voi *”täysin sooloilla, ihan tehdä mitä sattuu”* (yliopistonlehtori, mies).

Osa haastateltavista toi esille oman yksikkönsä kokeman hyödyn strategian ytimessä olevan tutkimusprofiilinsa kautta, sillä he olivat saaneet yliopistonsa strategiaan kiinnittyvään tutkimukseensa profilaatorahoitusta sisäisessä rahanjaossa. Toisaalta osa heistä otti etäisyyttä itse strategia-ilmioon, ja vaikka he hyödynsivät sitä omissa rahoitushakemuksissaan. He totesivat, että strategia sinänsä oli enemmänkin yliopistoilta vaadittua kevyttä tulevaisuusvisiontia, mutta samanaikaisesti korostivat että yliopiston eri tehtävälueilla menestymisessä kannattaa oman yksikön kirjoittaa oma toimintansa sen suuntaiseksi.

(...) Helppo siihen on itsensä kirjoittaa vaikka ihan mistä tahansa näkökulmasta kun se on niin höttöstä alunperinkin. Mutta on siinä sitten ihan konkreettisiakin tarttumapintoja, oli mun mielestä, mitä me sitten käytettiin hyväksemme. (apulaisprofessori, mies)

Huolimatta siitä, että haastateltavien tutkimusrahoitushaku saattoi taipua strategian hyödyntämiseen, osa heistä koki työläänä profilaatorahoituksen hakemisen neuvotteluineen muiden tieteenalojen kanssa ja sisäisine kilpailutuksineen. Nämä haastateltavat epäilivät profilaatorahoituksen mahdollisuuksia tukea laadukasta tutkimusta ja arvelivat sen kiihdyttävän akateemisen maailman ankaraa kilpailua yliopiston sisällä. He myös arvelivat rahoituksen kumuloituvan sen myötä samoille tutkimusryhmille tai tieteenaloille. Tällaisella prosessilla oli heidän mukaansa kielteinen vaikutus yhteisöllisyyteen.

Kritiikkiä strategiapainotteisuudesta tutkimuksessa esittivät erityisesti sellaiset haastateltavat, joiden tieteen- tai oppiala ei sisällöllisesti sopinut strategian teemoihin. Huolimatta varsin laajoista strategiasanoituksista osa tieteenaloista ei mahdu sen sateenvarjon kaltaisen kehyksen alle. Osa haastateltavista korostikin tieteenalojen kirjoa, jota on mahdotonta

sisällyttää muutaman teeman mittaiseen strategiaan ja piti johdon sokeutena tavoitella tämänkaltaista toimintalogiikkaa: *”Strategiapainopistealat ovat kuitenkin vähemmistö yliopiston toiminnasta. Johto on sokea tieteenalojen kirjolle”* (professori, mies).

Tutkimuksen strategiapainotteisuuteen kriittisesti suhtautuvat tutkija-opettajat korostivat ministeriön ohjauksesta lähtevän, hallintopainotteisen strategiatoiminnan ristiriitaisuutta, sillä sen ulkopuolelle jää väijäämättä aloja, joilla voi jopa työskennellä oman yliopiston huippuja. He kritisoivat strategiaprosessin kaltaista toimintaa, jossa ei oteta lainkaan huomioon sen vaikutuksia tutkija-opettajien työhön ja sen tekemisen edellytyksiin. Sopeutumattomat kriitikot totesivat, että jos ala mielii pysytellä tulevaisuudessakin yliopistossa, strategia painopisteineen pitää näkyä omassa työssä, vaikka se ei tuntuisi järjelliseltä.

Keskijohdon haastatteluissa näkemykset noudattelivat tutkija-opettajien logiikkaa variaatioineen, mutta näkökulma strategiaan poikkesi tutkija-opettajien tavasta jäsentää strategiaa omassa työssään. Keskijohdon näkemykset vaihtelivat strategian tärkeyden painottamisesta neutraalin myönteiseen suhtautumistapaan, mikä liittyi heidän asemaansa osana yliopisto-organisaation johtoa mutta toisaalta myös osana akateemista yhteisöä. He pitivät strategiaa osana yliopiston johtamista ja asemoitumista opetus- ja kulttuuriministeriön ohjaukseen, ja siten suhtautuminen oli yleensä käytännöllistä ja työaikaa säästävää. Joissakin yliopistoissa strategia päivitetään aikaisempien linjausten pohjalta, ja täysin uusien strategioiden luominen liittyy usein yliopiston johtamisen yleisiin uudistuksiin, joita esimerkiksi Tampereen yliopistossa on toteutettu.

Tutkija-opettajien näkökulmasta keskijohdon näkemys yliopiston strategian tuntemisen tarpeellisuudesta on tämän analyysin kannalta tärkeä havainto, sillä akateemisen työn muutosten taustalla on myös yliopisto-organisaation merkityksen ja roolin korostuminen. Keskijohto muotoilee akateemisen työn tekemiselle kehyksiä asemassaan ylimmän johdon ja akateemisen henkilöstön välissä, jolloin sen tehtävänä on soveltaa mutta myös haastaa ylimmän johdon linjauksia. Yksi keskijohdon haastateltavista, jonka näkemys strategiasta oli käytännöllinen mutta joka myös näki sen uhkaavan pienten tieteen- ja oppialojen tulevaisuutta, piti akateemisen henkilöstön tietämättömyyttä strategiasta ongelmallisena heidän omalle urakehitykselleenkin. Hän näki tämän tietämättömyyden heikentävän henkilöstön omia toimintamahdollisuuksia yliopistossa, sillä vain omaan akateemiseen työhön rajoittuminen ei yliopistoympäristössä luo suotuisia toimintaedellytyksiä.

6.2.2 Rahoituslähteet, menestys ja arvostus

Tutkimusrahoituksen haun paineisuus oli tutkija-opettajille sisäsyntyinen tarve saada rahoitusta tutkimustyölleen, mutta sen lisäksi yliopiston johdolta tuli aktiivista ohjaamista rahoituksen hakemiseen. Haastateltavien näkemykset johdon rahoitushakemisen

kohdentamisesta vaihtelivat. Osa haastateltavista kertoi johdon kehottavan hakea tutkimusrahoituksia laajasti eri lähteistä ja kokevansa sen turhauttavana, sillä heidän mukaansa keskittyminen kunnolla muutamaaan rahoitushakuun olisi parempi vaihtoehto. Jatkuva rahoitushaku söi näiden haastateltavien mukaan runsaasti työaika.

Haastateltavat toivat esille rahoituslähteiden arvottamisen osana tutkimusrahoitushaun problematiikkaa. Suomen Akatemian ja EU:n ERC-rahoitus ovat erityisen arvostettuja ja haastateltavat kertoivat näissä hauissa menestyneiden nousevan myönteiseen valokeilaan yliopistoissa. Muutama haastateltava kertoi myös huomattavasta menestyksestä rekrytoinneissa rahoituksen saamisen jälkeen ja jopa suorasta kutsusta tenure track -tehtävään. Osa tutkija-opettajista taas kritisoi keskittymistä vain akateemisesti arvostettuihin rahoituslähteisiin, koska joihinkin tarkoituksiin, kuten nuorten tutkijoiden väitöksen jälkeisiin työsuhteisiin saattoi saada rahoitusta helpommin muista lähteistä.

Keskijohdon haastattelussa tutkimusrahoituksen arvottaminen oli samansuuntaista kuin tutkija-opettajilla, mutta osin käytännönläheisiin kriteereihin nojaavaa. Vaikka osa keskijohdosta painotti vain ”hyvään rahoitukseen” eli edellä mainittuihin lähteisiin panostamista, osa näki laajan rahoitushaun eli erilaisten rahoitusinstrumenttien hyödyntämisen turvaavan riittäviä resursseja tutkimukseen.

Rahoituslähteiden laajuus ja mahdollisuus akateemisesti arvostettuihin tutkimusrahoitukseen vaihtelee tieteenaloittain, mikä myös näkyy tutkija-opettajien ja keskijohdon haastattelussa. Keskijohdon näkemyksistäkin kumpusi ristiriitaisuutta sellaisesta asetelmasta, jossa oman alan yleiset rahoituslähteet eivät olleet yliopiston näkökulmasta merkittäviä tai hyödyllisiä. Tieteenaloilla on osittain erilaiset tutkimusrahoituksen lähteet ja myös mahdollisuudet saada tutkimusrahoitusta. Esimerkiksi humanistisilla aloilla voi säätiöiden apurahoilla olla suurikin merkitys tutkimuksen tekemisen mahdollistajana.

Haastateltavat nostivat esille myös ristiriidat tutkimusrahoitusten tarkoitusten ja omien pyrkimystensä välillä, sillä tutkimusrahoituksista iso osa suuntautuu soveltavaan, käytännönkin hyötyjä tavoittelevaan tutkimukseen. Yksi haastateltavista tekniseltä alalta nosti esille ristiriidan myös kysymyksenä tutkimuslajien erilaisesta arvostuksesta. Hänen mukaansa tekninen soveltava tutkimus tuottaa rahoitusta paremmin, sillä sitä kautta teollisuus saa rahaa. Perustutkimusta ei hänen mielestään arvosteta tarpeeksi.

Haastateltavien mukaan onnistunut tutkimusrahoitushakemus ja erityisesti sen akateemisesti arvostetut lähteet toivat arvostusta työyhteisössä sekä johdon taholta, ja saattoi jopa johtaa parempaan työsuhteeseen toisessa yliopistossa (ks. urakehitystä koskeva analyysi). Yksi haastateltava kertoi itse rahoituksen olevan jopa tärkeämpi kuin sillä saatavat suoritteet:

Vähän niin kun tämmönen start up-meininki ehkä tota, tää on semmosta niin kun potentiaalia joka voisi tuoda lisää rahaa. (yliopistotutkija, mies)

Haastateltavan näkemys liittyy siihen, että tutkimusrahoitus on usein kumuloituvaa. Tiettyllä tutkimusrahoituksella saa suoritteita eli julkaisuja, joiden pohjalta voidaan hakea tutkimusrahoitusta menestyksellisemmin kuin vähemmin meritoituneet hakijat.

6.2.3 Tutkimuksen jatkuvuus mutta rahoituksen määräaikaisuus

Tutkimusrahoituksen määräaikaisuuden ja tutkimustarpeiden pitkäjänteisyyden välillä on ristiriitaisuuksia haastatteluaineiston analyysin perusteella. Ensinnäkin yliopistot voivat rahoitusongelmien ratkaisemiksi leikata yksiköittensä perusrahoituksesta, mikä kohdistuu myös pitkäjänteisen tutkimuksen tekemisen edellytyksiin.

Vuoden budjetti tuli tiedoksi yksikölle tiedekunnalta tammikuussa, ja siitä olikin yhtäkkiä leikattu yli puolet verrattuna edelliseen vuoteen. Selkeää syytä ei saanut kuulla. Keskustelujen ja hakemusten jälkeen saatiin jonkin verran yli puolet aikaisemmasta budjetista, ja kun valitettiin, että päätös saatiin todella myöhään. (professori, nainen)

Toiseksi rahoituksen kohteena on myös jatkuvaa ylläpitoa ja kehittämistä edellyttävää tutkimusinfrastruktuuria. Tutkimuksen tekemisessä hyödynnetään ja kehitellään yhä useammin koko tutkimuskenttää hyödyttäviä tietokantoja, järjestelmiä, aineistoja ja laitteita, joiden kehittäminen ja ylläpito edellyttää resursseja. Kehittämiseen on saatavilla resursseja Suomen Akatemialtakin, mutta hankerahoituksen päätyttyä jatkorahoitus ylläpitoon ja kehittämiseen pitää usein järjestää yliopiston omin voimin. Yksi haastateltavista kertoi ikävästä tilanteesta, jossa menestyksellinen, tutkimuksen infrastruktuuria tukeva järjestelmä jäi hankerahoituksen jälkeen vaille ylläpidon mahdollistavaa resursointia.

Että tavallaan, jos ei valitse tutkimuskohteitaan oikein, niin saattaa huomata, että siis vuosien työ, jota on jufo 3 -lehdissä julkastu niin se valuu oikeastaan hukkaan. (professori, nainen)

Tieteestä ja tutkimuksesta vastaavat julkisen hallinnon organisaatiot, erityisesti OKM:n hallinnonalan yksiköt, ovat painottaneet viime vuosikymmenen aikana tieteen avoimuutta ja tutkimusaineistojen avaamista laajaan käyttöön. Nämä tavoitteet edellyttävät tutkimusinfrastruktuurien kuten tietokantojen ja aineistojen hallinnan järjestelmiä ja niiden ylläpitoa sekä kehittämistä. Tutkija-opettajien näkökulmasta nämä tavoitteet ovat mielekkäitä ja mahdollistavat tehokkaamman tutkimuksen tekemisen, sillä ne säästävät resursseja erityisesti työläiden aineistohankintojen vuoksi ja tuovat tutkimuksen tekemisen infrastruktuurin avoimeksi laajemmille tutkijapiireille. Resurssien katkeaminen hankerahoituksen päätyttyä tuo esille kärkekkäästi määräaikaisen rahoituksen ja tutkimuksen jatkuvuuden tarpeen ristiriidan.

7 Keskijohdon tasa-arvonäkemykset ja kansainvälisten tutkija-opettajien kokemukset tasa-arvosta

Tässä luvussa tarkastelemme, miten yliopistojen keskijohdon edustajat lähestyvät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta akateemisessa työssä. Olemme kiinnostuneita siitä, millaisista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä haasteista he puhuvat sekä millaisia kokemuksia heillä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä. Lisäksi tuomme esiin kansainvälisten tutkija-opettajien tasa-arvokokemuksia.

7.1 Keskijohdon tasa-arvonäkemykset

Keskijohdon haastatteluissa kysymys tasa-arvosta esitettiin hieman eri tavoin, yhtäältä väljemmin kysymällä tasa-arvosta yleisesti ja toisaalta kohdistuen kysymystä johonkin akateemisen henkilöstön ryhmään, kuten kansainväliset tutkija-opettajat, tai johonkin tasa-arvon ulottuvuuteen esimerkiksi sukupuoleen tai ikään. Tasa-arvoa lähestyttiin haastatteluissa hyvin eri tavoin, eri käsittein ja eri asioihin kehystäen.

Tasa-arvokäsitykset ovat laajentuneet ja laajenemassa, mikä näkyy erilaisten tasa-arvon lähikäsitteiden käyttönä keskijohdon puheessa. Osaltaan kyse on erilaisten tasa-arvojen kamppailusta, jossa perinteisenä ja ehkä vanhanaikaisena pidetyn sukupuolten tasa-arvon rinnalle ja ohi nostetaan muita kysymyksiä, mutta myös tavoista ymmärtää sosiaalisten jakojen merkitystä yliopistokontekstissa.

Kun tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, joista haastatteluissa kysyttiin, kytkeytyvät syrjintään ja muuhun kielteiseen kohteluun, haastatteluissa puhuttiin rinnakkain myös erilaisen konnotaation saavista käsitteistä – moninaisuudesta eli diversiteetistä, inklusiosta, integraatiosta ja osallisuudesta. Samalla näkökulmaa täydentävillä käsitteillä oli usein positiivisuutta korostava sävy.

Keskijohto myös arvioi haastatteluissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja edistymistä yliopistoinstituutiossa yleensä tai omassa tiedekunnassaan. Vaikka haasteita tuotiin esiin, näki suurin osa keskijohdosta tasa-arvon tilan ja yhdenvertaisuuden toteutumisen hyvänä. Myös Kotamo-hankkeen korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden

ja monimuotoisuuden tilaa koskevassa selvityksessä johtavassa asemassa olevat korkeakoulujen vastaajat arvioivat tasa-arvotilanteen, viestinnän ja toimenpiteet sen edistämiseksi paremmiksi kuin alaisensa (Jousilahti ym. 2022, 79).

Että mä näkisin, että yliopisto laitoksena on mun mielestä Suomessa kohtuullisen tasa-arvoinen, mutta meillä on vielä paljon tekemistä, että maailma olisi valmis. Eli sen takia mä vastaan kyllä ja ei, eli ei siitä että meillä olisi eri nurkissa eri lailla, vaan näin. (johtaja6)

(...) ei mun mielestä meillä ole mitään semmoista siis sillä tavalla akuuttia, erityisen vaikea tilanne, mutta että aina on joitain tapauksia on ollut. (...) (johtaja10)

Osa johdon edustajista pohti omaa rooliaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä. Haastateltavien mielestä johdon tehtävänä on luoda mahdollisuuksia sille, että kaikki saavat äänensä kuuluville olemalla läsnä ja avoin henkilökohtaisille kohtaamisille. Myös läpinäkyvyyttä hallinnossa korostettiin nykydiskurssin mukaan: *“(...) Ja mallina olemisella, sillä että yritän olla tosi, vähän ehkä välillä liiankin reippaasti, avoimesti sanomaan kaiken mitä meidän tiedekunnassa, yliopistossa tapahtuu, en yhtään jemmaa sitä” (johtaja8).*

Yliopistossa tapahtuneet organisatoriset muutokset nähtiin myös mahdollisuutena uudistaa ja *“tuulettaa”* tasa-arvoon liittyviä käytänteitä. Tuolloin joudutaan miettimään kriteereitä, joiden varassa uudistetussa yksikössä toimitaan. Vanha rakenne taas ylläpitää vanhoja toimintatapoja, nekin käytänteet jotka eivät ole hyviä, säilyvät. *“(...) Mutta sitten taas ne jotka on vanhalla pohjalla niin semmosessahan helposti semmoset vanhat toimintatavat, vaikka ei ne olisi aina niin hyviäkään, niin ne säilyy. Sitä tuulettamista ei tuu samalla lailla (...)” (johtaja1).*

7.1.1 Tasa-arvo sukupuolten yhdenvertaisena edustuksena

Osa haastateltavista lähestyi tasa-arvoa sukupuolittuneiden tieteenalojen näkökulmasta. Suomessa tieteenalat ja akateeminen työ ovat vahvasti segregoituneet niin horisontaalisesti kuin vertikaalisestikin. Tällöin tasa-arvo näyttyytyn segregaaation ratkaisemisena kiinnittämällä huomiota naisten ja miesten yhdenvertaiseen edustukseen akateemisen työn eri tehtäväkategorioissa ja hallinnossa. Tämä näkemys edustaa konventionaalisen tasa-arvotyön organisatorisia keinoja (ks. Pietilä 2021).

Tämä yksi haaste on tämä, tosiaan tämä epätasapaino, sukupuolten välinen epätasapaino näissä tietyillä aloilla, niin se on tietysti selkeästi haaste. (...) (johtaja10)

Haastatteluissa tuotiin esiin yhtenä tasa-arvotyön dilemmana sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen nais- ja miesenemmistöisillä aloilla ja samaan aikaan parhaan mahdollisen osaamisen varmistaminen akateemisessa työssä. Seuraavassa aineistolainauksessa osaamisen varmistaminen asettuu ensisijaiseksi keskijohdon edustajan puheessa. Haastateltava ei myöskään pohdi sitä, onko kaikilla akateemisilla yhtäläiset mahdollisuudet osaamisensa kartoittamiseen ja meritoitumiseen yliopistossa.

(...) Niin esimies hän oli kovin huolissaan siitä, että jos on kaksi yhtä hyvää hakijaa, niin pitääkö aina ottaa se jota, tai että pyritäänkö me aina korjaan sukupuolen välistä tasa-arvoa, että eikö yliopistossa osaamisen pitäisi olla se paras mahdollinen. (...)
(johtaja6)

Myös Kotamo-hankkeen selvityksessä tuli esiin pieni ryhmä vastaajia, jotka katsoivat, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ei välttämättä sovi meriitteihin perustuvaan korkeakoulumaailmaan. Tasa-arvon edistäminen saattaa johtaa tilanteeseen, jossa ei valita pätevintä ja sopivinta hakijaa avoimeen toimeen. (Jousilahti ym. 2022, 75.)

Sukupuolijakauma akateemisen työn hallinnossa puhutti keskijohtoa. Naisia toivottiin enemmän johtajapositioihin. Seuraavassa puheenvuorossa diversiteettiä kaivattiin myös muilla eron ulottuvuuksilla kuten iän ja etnisen taustan suhteen:

Mutta se yleiskuva [X:ssä] on edelleen liian miesvaltainen, meillä on suomalaistaustaiset keski-ikäiset miehet liikaa laitosjohtajina, ja meidän dekaanistossa ja rehtoristossa on [X] miestä ja minä ainoana naisena, tarvitsisi ehdottomasti diversiteettiä. (johtaja8)

Vähimmäisvaatimuksena naisten ja miesten edustukselliselle suhteelle päätöksenteossa nähtiin se, että suhde vastaisi ainakin tiedekunnan henkilöstön sukupuolijakaumaa. Härkösen (2020, 9; ks. myös Jousilahti ym. 2022) selvityksessä sukupuolijakaumasta yliopistojen hallinnossa rehtorin toimi on sukupuolittunein tehtävä. Rehtoreista lähes 70 prosenttia on miehiä. Varadekaanien keskuudessa jakauma on tasainen, lähes tarkalleen 50 prosenttia. Muissa hallinnon rakenteissa, yliopistojen hallituksissa, vararehtorin ja dekaanien tehtävissä miehet muodostavat enemmistön noin 60 prosentin osuudella.

Jotkut näkivät sukupuolijakauman epätasapainon altistavan sukupuoliseen häirintään. Seuraavan haastateltavan puhe häirinnästä on jopa 'luonnollistavaa': "(...) väkisin semmoisia varmaan joka paikassa jonkun verran tulee. (...)" (johtaja10). Samaisessa aineistolainauksessa häirintään syyllistymisen todennäköisyys yhdistettiin vanhempiin akateemisiin, kun taas nuorempi sukupolvi näyttäytyi valveutuneempana sukupuoliriketyksissä. Tämä ilmentää näkemystä, jossa ajatellaan, että asenteiden muuttuminen sukupolvien myötä takaa tasa-arvon toteutumisen kuin itsestään (ks. Saari 2012, 223).

7.1.2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kytkeytyvä suunnittelu

Suomalaiset yliopistot hyödyntävät konventionaalisia tasa-arvotyön organisatorisia keinoja, esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikuntia, koulutuksia, häirinnän raportointijärjestelmiä, palkkakartoituksia ja ohjeistuksia rekrytointiryhmien kokoonpanosta (Pietilä 2021). Näistä osa tuli esille tasa-arvoteman yhteydessä keskijohdon haastatteluissa.

Erityisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat osana yliopistojen institutionaalista tasa-arvotyötä puhuttivat keskijohtoa. Suunnitelmat koettiin hyvää tarkoittaviksi ja arvokkaiksi papereiksi, mutta niitä kritisoitiin monin tavoin. Suunnitelmista toivottiin nimettäviksi asioita, joita pyritään edistämään ja joiden toteutumista seuraamaan. Lisäksi suunnitelmissa tulisi vastuuttaa ne tahot, jotka tätä tekevät ja resursoida toiminta. Myös suunnitelmien kirjoittamistapaa kritisoitiin: niissä esitettiin yleisiä taustatekijöitä laajasti, ja varsinaiset toimenpide-ehdotukset jäivät suunnitelman loppuun. Olisi tärkeätä miettiä suunnitelmien lukijaystävällisyyttä, jotta tärkeät asiat välittyisivät akateemiselle yhteisölle.

(...) Että ehdotin niin että he laittaisi sen pihvin heti siihen alkuun ja sitten alkaisi vaan lyhyemmin selittämään sitä taustaa. Et se on ihan arvokasta ja hienoa, mutta liian mutkikas. Liian pitkä. (johtaja4)

Keskijohdon näkemykset vahvistavat aiempien tutkimusten (ks. esim. Ikävalko & Kantola 2017; Tanhua 2020) kuvaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnista ja -suunnitelmista, jotka ovat pakollinen osa suomalaisten yliopistojen tasa-arvotyötä. Esimerkiksi toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi jäävät usein abstraktille tasolle (Tanhua 2020). Myös Kotamo-hankkeen selvityksessä todettiin, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat eivät konkretisoidu riittävästi käytännön toimiksi (Jousilahti ym. 2022). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat edustavat tasa-arvotyön teknistymistä ja managerialistista hallintaa (ks. esim. Ikävalko & Brunila 2011; Prügl 2011), jossa tasa-arvotiedon tuottaminen raportteina, lukuina ja prosentteina saattaa kätkeä alleen todellisia tasa-arvohaasteita ja ”vaikeita asioita”.

Haastatteluissa tuli esiin myös perinteistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laajempia yrityksiä lähestyä moninaisuutta akateemisessa työssä. Tällöin korostuu naisten ja miesten moninaisuus ja pyritään ylittämään kaksijakoinen sukupuolikäsite. Eräs keskijohdon edustaja pohti oman yliopistonsa suunnitteilla olevaa ohjelmaa, jonka

tavoitteena on edistää osallistavan yliopistoyhteisön rakentamista ja jossa pyritään irti mekaanisesta tavasta tehdä suunnitelmia esimerkiksi tarkastelemalla palkkatilastoja ja sukupuolijakaumia.

Mutta nyt me on yritetty viimeiset kaksi vuotta tehdä meidän [ohjelmaa] ihan eri lähtökohdista, ihan sisällöllisempinä kysymyksinä eikä vaan mekaanisina juttuina mitkä pitää tehdä sen takia kun meiltä se vaaditaan. (johtaja8)

Henkilökohtaisista asioista, syrjään jäämisestä, yksinäisyydestä tai rasismista työyhteisössä on kuitenkin vaikea puhua leimautumatta. Eräs keskijohdon haastateltavista avasi monimuotoisuuden haasteellista tunnistamista seuraavassa aineistokatkelmassa:

(...) että kaikki ei välttämättä halua niistä sinne varjoihin jäämisen kokemuksista siten ääneen puhua. Osa on toki rohkeampia, he tuovat esille niitä mutta sitten tietysti puhutaan vaikka ihan rasismien kokemuksista niin kyllähän me tiedetään että niittenkään esille tuominen suhteessa siihen että mitä se sitten tarkoittaa vaikka, että miten yhteisö sen keskustelun, miten siihen tullaan vastaan niin se ei ole välttämättä helppoa. Tai että jos kokee siellä työyhteisössä vaikka että jään sinne yksin, niin miten sellaisen asian ottaa esille yleisempänä kysymyksenä ilman että leimautuu sitten itse siinä. (...)
(johtaja3)

Keskijohto myös korosti, että tiedekunnissa ja yksiköissä on erilainen tietoisuustaso tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä, mikä vaikuttaa näiden kysymysten huomioimiseen akateemisessa työssä. Sisällöllisesti kysymykset ovat lähempänä esimerkiksi yhteiskuntatieteitä tai oikeustiedettä. Seuraavassa puheenvuorossa haastateltava pohtii oman tiedekuntansa tietoisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä, jonka hän arvioi varsin hyväksi:

Mutta että siellä on mun mielestä henkilökunta on todella hyvin hereillä näissä asioissa ja ilolla kuuntelen kun sieltä tulee jotakin kommentteja että miten tässä on huomioitu joku juttu. Että sitten on tosi tyytyväinen siitä että hei vau, että onpa hienoa, että meinasinpa unohtaa. (...) (johtaja4)

Kun kysyimme, mistä tämä johtuu, haastateltava toi esiin erilaiset oppiaineet ja moninaisen henkilöstön sekä tiedekunnan kohtuullisen koon: *”Niin kun se on kohtuu pieni määrä, ne äänet kuuluu pikkasen paremmin dekaanille asti, tiedekunnan johtoon asti. Että se auttaa”* (johtaja4).

7.1.3 Kansainvälinen henkilöstö ja kielikysymys

Kuten edellä todettiin, tasa-arvoa lähestyttiin useimmiten perinteisestä tasa-arvotyön näkökulmasta kiinnittämällä huomiota molempien sukupuolten yhdenvertaiseen edustukseen oppiaineissa ja tieteenaloilla tai johtotehtävissä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun. Tämän lisäksi myös kansainvälisen henkilöstön asema ja kielikysymys nostettiin esiin useimmissa keskijohdon haastatteluissa. Kansainvälinen henkilöstö näytettyi johdon edustajille lähinnä tutkijoina, joita pyrittiin rekrytoimaan yliopistoihin.

Yliopistojen kansainvälistymisen yksi keskeinen sisältö onkin ollut ulkomaisten tutkijoiden houkuttelemineen Suomeen (ks. Haapakorpi & Saarinen 2014). Kansainvälisen houkuttelevuuden lisääminen on motivoinut enenevässä määrin yliopistouudistuksia, ja vaatimus kansainvälistymisestä on haastanut yliopistojen kansallista tehtävää (Saarinen & Taalas 2017). Siten kielet ja yliopistojen kielipolitiikka kytkeytyvät olennaisesti kansainvälistymiseen. Suomalaisten yliopistojen kansainvälistymistä on ohjattu kansainvälistymisstrategioilla 1980-luvun lopulta alkaen. Opetus- ja kulttuuriministeriön kansainvälisyyden edistämislinjauksissa odotetaan korkeakoulujen laativan kansainväliselle toiminnalle selkeät tavoitteet ja niitä tukevat toimenpiteet (OKM 2020). Lisäksi 2000-luvulla yliopistoja on velvoitettu luomaan omia kielipolitiikkojaan. Suomi on Pohjoismaista ainoa, joka on höllentänyt lainsäädäntöä yliopistossa käytettävien kielten suhteen (Haapakorpi & Saarinen 2014), ja jossa kansainvälistymistä ohjaavat taloudelliset intressit (Saarinen & Taalas 2017).

Yhteinen kieli on keskeinen henkilöstön osallisuutta rakentava tekijä: Miten demokratia ja osallistuminen päätöksentekoon voivat toteutua, jos työntekijä ei ymmärrä käsiteltävien asiakirjojen ja päätöksentekoprosessissa olennaista kieltä? Toisaalta kysymys on tehtävien jakamiseen ja työmäärään liittyvä: Mitä työtehtäviä tutkijat ja opettajat voivat tehdä ja mitä eivät. Tutkimukseen osallistuneiden yliopistojen johtajahaastatteluissa kielikysymykset – erityisesti suomen ja englannin suhde ja käyttö – nähdään keskeisenä ratkottavana tasa-arvo-ongelmana. Englannista on tullut Suomessa kansainvälistymisen kielenä itsesäänselvyyttä (ks. myös Haapakorpi & Saarinen 2014). Bolognan prosessin myötä odotettu kielten moninaisuus eli pluralismi ei toteudu käytännössä, minkä tutkimushavainnot Tanskasta ovat nostaneet esiin (Fabricius, Mortensen & Haberland 2017).

Kielikysymys toi mukanaan käytännön haasteita muun muassa päätöksentekoprosessiin osallistumisessa, hallintotehtäviin rekrytoitumisessa, kokouskulttuurissa sekä epävirallisessa vuorovaikutuksessa ja yhteisöön integroitumisessa.

Ehkä se isoin haaste on se, että meillä on kansainvälisiä ihmisiä ja, meillä on hyviä kansainvälisiä tutkijoita joita me halutaan lisää. Mutta niin kauan kun me toimitaan niin vahvasti, suomen kieltä käyttävässä tiedekunnassa niin, he ei pysty oikein osallistumaan käytännössä tähän yhteiseen tekemiseen, yhteiseen muuhun toimintaan kuin oman tutkimusryhmänsä toimintaan. (...) (johtaja7)

Haasteltavat kuvasivat yliopistojensa kielipolitiikkaa ja -käytäntöjä moninaisiksi sekä yksikkö- ja tiedekuntaakohtaisiksi. Joissakin yksiköissä toimittiin pelkästään tai pääosin englanniksi ja toisissa yksiköissä pyrittiin kaksikielisyteen.

(...) Tämä kielipolitiikkahan on yksi ihan olennainen siinä [osallistumismahdollisuuksissa]. Ja, tällä hetkellähän yliopistolla ei taida olla kieliperiaatteita. Mutta se on varmaan sellainen mihin suuntaan meidän täytyy edetä. (...) (johtaja2)

Seuraavassa aineistokatkelmassa keskijohdon edustaja kuvaa oman yksikkönsä englannin ja suomen kielen käyttöä joustavaksi ja ratkaisuhakuiseksi myös ongelmatunnistaen. Englantia tai suomea käytetään tehtävänmukaisesti tai osallistujien kielitaitoa huomioiden eri tilanteissa.

(...) Mutta sellaisella joustavuudella ja muulla me ollaan, sentyyppisellä just että aina kun on ei-suomalaisia niin puhutaan englantia, mutta jos jollain on hankaluuksia niin sitten puhuu suomea ja kyllä se sitten ne asiat siitä sitten hoituu. Mutta sitten on tällaisia, just että kun meillä on sitten myös esimerkiksi Kiinasta opiskelijoita, niin siihen koitetaan nyt kiinnittää huomiota että sellaista ei enää tapahdu mutta vaikkapa on tehty labraryhmä, ja sitten kaikki ne kiinalaiset on samassa, ei tehtäisi sellaisia vähän niin kuin älyttömiä asioita, vaan levitetään ja mahdollisimman paljon sulautetaan ja integroidaan. Mutta että se vaatii semmoista ehkä jatkuvaa muistuttamista ja asian tiedostamista, että asia voidaan tehdä hyvin. (johtaja10)

Yliopistojen kielipolitiikka näyttäytyi johdon haastatteluissa varsin vaihtelevana ja vakiintumattomana. Kieli-ideologiaa, joka viittaa käsitykseen eri kielten merkityksestä ja arvosta (ks. Saarinen ym. 2020) hallitsi englannin kieli. Vain venäjän kieli ja Venäjältä tulleet tutkijat mainittiin yhdessä haastattelussa. Kielenkäytön käytännön ratkaisut ovat moninaisia, ja ne elävät arjessa yhtä aikaa erilaisina yhdistelminä:

Osallisuuden tekemisen tapoja, sitä me varmaan paljon mietitään. Paljon tietysti on mietitty kun on henkilökunta kansainvälistynyt, ihan just sitä arjenkin että osalla meidän laitoksella on lähtökohtaisesti melkein kaikki kokoukset englanniksi, osalla ne on kaksikielisiä, osalla on kalvotkin englanniksi ja puhe suomeksi [...] [K]un meillä on ulkomaalaisia meidän johtoryhmässä kanssa, jokainen saa käyttää sitä kieltä minkä parhaiten kokee osaavansa, englantia tai suomea. Eli meidänkin käytännössä, yksi johtaja puhuu aina englantia meidän kokouksissa, mutta hän ymmärtää ihan hyvin niin hän käyttää sitä, mutta jokaisen omalla kielellä, minäkin vastaan hänelle välillä englanniksi tai suomeksi, riippuen vähän että osaa käyttää samoja käsitteitä. Se on ehkä semmoista että me yritetään niitä keinoja etsiä että, ja ollaan toisiamme kohtaan armollisia. (johtaja8)

Kielenkäytön mahdollisuuksia määritteleekin käsitteiden tuntemus eri kielillä hallinto-käytännöissä. Yliopistojen sisällä tottumus englannin käyttöön arjessa oli eriasteista eri yksiköissä ja tutkimusryhmissä. Yliopistojen kansainvälisen opetus- ja tutkimushenkilöstön määrät vaihtelevat tieteenalan mukaan. Luonnontieteet, tekniikan alat, lääketieteet sekä tietojenkäsittely ja tietoliikenne erottuvat henkilötyövuosia tarkasteltaessa kansainvälisimpinä aloina suomalaisissa yliopistoissa. (Vipunen 2021a.)

7.2 Kansainvälisten tutkija-opettajien kokemukset kielipolitiikasta

Yliopistoissa työskentelevä ulkomaalaistaustainen akateeminen henkilöstö on taustoiltaan moninaista. Osa heistä on suorittanut jo maisterintutkintonsa Suomessa, osa on tullut tekemään väitöskirjaa tai sen jälkeistä tutkimusta. Kansainväliseksi miellettyä henkilöstöä työskentelee niin tutkimus- kuin opetuspainotteisissakin tehtävissä, mikä osaltaan näytetään myös kieleen kohdistuvina tarpeina ja valintoina. Kieli on usein tasa-arvoaasteista merkittävin kansainvälisille tutkija-opettajille.

Suomen kieli koettiin tärkeäksi kulttuuriin ja yhteisöön sisään pääsemisessä. Haastattelussa nostettiin esiin, että vaikka työyhteisö sinänsä olisikin monikielinen, silti ainakin jonkintasoinen suomen kielen hallinta on tarpeen, jotta voi tuntea yhteenkuuluvuutta (ks. myös Jousilahti ym. 2022, 28). Tieteenala vaikuttaa myös kielen osaamisen tarpeisiin, sillä joissain yksiköissä englannin käyttö painottuu kaiken kaikkiaan enemmän ja henkilöstö on suuremmalta osalta ulkomailta tullutta.

Vaikka virallisissa yhteyksissä painotettaisiinkin englannin kieltä, voi syntyä tilanteita, joissa suomea osaamaton kuitenkin jää ulkopuoliseksi:

Voi olla kokouksessa, jossa kyllä puhutaan kivasti englantia ainoalle ulkomaalaiselle. Mutta siellä voi olla myös viisaita senioreita, joilla on jokin ongelma englannin kielen kanssa. Kun heidän puoleensa käännytään, tietysti puhutaan suomea ja kollegat kääntävät [heidän sanomansa]. Mutta siinä tulee rikkoneeksi jonkinlaisen inspiroivan hetken. Ja tällaisia erilaisia hetkiä on paljon. (kansainvälinen henkilöstö, tutkija-opettaja)

Kokemukset yliopistojen kielipolitiikasta vaihtelevat, ja käytännön havainnot nousevat kansainvälisen henkilöstön lähiyhteisöistä ja -yksiköistä. Yksiköiden tasolla kielipolitiikka voi olla epä johdonmukaista ja vaikeasti ennustettavaa. Yhdenmukaisten käytäntöjen puute tuottaa epävarmuutta ja epätasa-arvoa suhteessa osallisuuteen tiedosta ja päätöksenteosta:

Päätäväisyyden puutetta [suhteessa käytettävään kieleen] näkee usein, jopa omassa yksikössänikin: puhummeko suomea kokouksessa, millä kielellä diat ovat ja niin edelleen, kaikki on hyvin ad hoc -tyylistä. Kai se toimi, kun yksikkö oli pienempi ja kun melkein kaikki olivat suomalaisia, mutta kasvun ja kansainvälistymisen myötä mietin, miten täällä oikein toimitaan. (...) Kaksi ihmistä menee kokoukseen, toinen tietää ymmärtävänsä kaiken ja voi lähteä kokouksesta täysin osallisena toimintaan, ja toinen on hermostuneempi, olo on epämukavampi ja tuntee olevansa epäedullisessa asemassa. Sori vaan, mutta se ei ole tasa-arvoista. Kielellinen tasa-arvo on mielestäni iso tekijä työympäristössä. (kansainvälinen henkilöstö, tutkija-opettaja)

7.2.1 Kieli tehtävä- ja urakysymyksenä

Kansainvälisen henkilöstön asema muodostuu suhteessa yliopistolle asetettuihin kansainvälistymistavoitteisiin, yliopistojen tapoihin vastata niihin strategioissaan ja käytännössään sekä yksilöllisistä tavoitteista, joita kansainväliseen henkilöstöön kuuluvilla on. Paikkaako kansainvälinen henkilöstö suomalaista työvoimapulaa vai onko sen tehtävä ennen kaikkea tuoda näkyvyyttä suomalaisille yliopistoille tai nostaa tutkimuksen tasoa? Toimiiko yliopisto ennen kaikkea ponnahduslautana yliopistokoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisille markkinoille vai odotetaanko, että kansainväliset tähtitutkijat valitsevat Suomen ja sieltä vieläpä jonkin muun yliopiston kuin Helsingin yliopiston?

Minusta on hieman ristiriitaista, että halutaan palkata kansainvälistä henkilöstöä, mutta ei kuitenkaan hyödynnetä henkilön kokemuksia asumisesta, prosesseista ja tiedon rakentamisesta muissa maissa. Halutaan heidän tulevan tänne ja oppivan, kuinka asiat täällä tehdään, jolloin ei hyödynnetä täysin kokemusten kirjoa. (...) Mutta [kansainvälisen henkilöstön houkuttelemiseksi] yliopiston on ensin ymmärrettävä, mikä kansainvälisen akateemisen henkilöstön rooli tiedekunnissa on. (kansainvälinen henkilöstö, tutkija-opettaja)

Suomalaisten yliopistojen hyvänä puolena kansainvälisen henkilöstön näkökulmasta mainittiin matalat hierarkiat, mutta haastepuolella esiin nostettiin kokemukset kansainvälisen markkinoinnin vähäisyydestä ja siihen liittyvä tarve lisätä suomalaisten yliopistojen

tunnettuutta. Yliopistojen tunnettuus riippuu myös oppialasta, ja ainakin osa haastateltavista mainitsi Suomen maineen yksittäisellä oppialalla kannustaneen hakeutumaan paikalliseen yliopistoon.

Suomalaiseen yliopistoon kotiutuminen ei ole tietenkään pelkästään kielikysymys, vaan myös käytännöt ja kulttuuri ovat asioita, joita pitää opetella. Pelkästään rekrytointiprosessit voivat olla haastavia erityispiirteidensä takia, esimerkiksi kaikki vaadittavat haku- materiaalit tai opetusnäytteen antamisen prosessi eivät ole kansainvälisille hakijoille ennestään tuttuja. Tällöin käytäntöjä ja niiden tarkoitusta riittävästi avaavien ohjeistusten merkitys nousee, jotta hakijat olisivat tasa-arvoisessa asemassa.

Kielen merkitys kansainvälisille tutkija-opettajille on kytköksissä sekä heidän uraraken- teeseensa ja tehtävän painotuksiin että siihen, perustuvatko tulevaisuudensuunnitelmat Suomessa pysymiseen vai muualle lähtemiseen. Kaikkiaan haastateltavat nostivat esiin sen, että pitkällä tähtäimellä suomen kielen taidon puutteesta muodostuu este uralla ja yhteisössä. Lisäksi tutkimuksen tunnetuksi tekeminen yhteiskunnassa katsottiin helpomaksi, jos on suomen kielen taitoa. Tutkija-opettajan etninen tausta voi myös haastaa uran toteuttamista halutulla tavalla, sillä Kotamo-hankkeen tasa-arvoselvityksen (Jousilahti ym. 2022, 27) mukaan etniseen vähemmistöön lukeutuvat arvioivat mahdollisuutensa uralla etenemiseen selvästi suomalaisia huonommiksi.

Motivaatio jatkaa työskentelyä suomalaisessa yliopistossa kytkeytyy myös työurien kestä- vyyteen tai kestättömyyteen, joka ongelmana koskettaa sekä suomalaisia että kansain- välisen taustan omaavia. Viimeksi mainituilla tähän liittyy usein ulkomaalaisstatuksen tuo- maa byrokratiaa ja huolta siitä, saako jäädä maahan.

Suomen kielen taitoon liittyvät vaatimukset voivat eriyttää opetus- ja tutkimuspainottei- sissa tehtävissä toimivia toisistaan. Haastateltavat nostivat esille, että esimerkiksi kandi- tasoisessa opetuksessa suomen kielen osaamista tyypillisesti vaaditaan niin että voisi opettaa suomeksi. Oli kuitenkin myös kokemuksia siitä, että opetuspainotteisessa tehtä- vässä annettiin joustoja kielitaitovaatimuksen suhteen, kunhan työuran jatkuessa pystyi osoittamaan kielitaidon edistymistä työn vaatimalle tasolle. Tutkimuspainotteisissa tenure track -tehtävissä tällaista vaatimusta ei ollut, vaan pohdintaan nousi ennemminkin se, antavatko uran vaatimukset myöten kielitaidon kehittämiseen tarvittavalle ajalle.

Tästä puhutaan jatkuvasti, että esimerkiksi tenure-uralla he [arvioitsijat] eivät välitä siitä, puhunko suomea vai en, mutta he välittävät kyllä siitä, tuotanko niin paljon artik- keleita kuin olen luvannut. Joten kun suunnittelen aikaani, [suomen kielen opiskelu] häviää aina riippumatta tarjolla olevista mahdollisuuksista. Jos minun täytyy jakaa aikaani, minun on asetettava työ etusijalle. (kansainvälinen henkilöstö, tutkija-opettaja)

Kielen opiskeluun vaikuttivat myös tarjolla olevat opiskelumahdollisuudet ja se, oliko opiskelua mahdollista toteuttaa ilman, että se meni töiden kanssa päällekkäin. Työn joustavuus mahdollisti opiskelua.

Yksilöllisten urien näkökulmasta kielitaidon ja suomalaisten verkostojen puutteet nähtiin esteeksi suomalaisen rahoituksen hankkimisessa. Tenure track -tehtävässä tämän nähtiin vaikeuttavan mahdollisuuksia saavuttaa yliopiston yksilön uraan kohdistamia tavoitteita. Kun uraa rakennetaan Suomessa, suomalaisen kontekstin merkitys oman uran edistämässä kasvaa. Kun kiinnitytään suomalaiseen yliopistoon jäämisaikein, tällöin myös mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon nousevat tärkeämmiksi kuin tilapäisesti täällä työskentelevän.

7.2.2 Kansainvälinen henkilöstö diversiteetin edustajana

Kielikysymys kietoutuu paljolti ulkomailta tulevan henkilöstön integroimiseen yliopistoon ja sen arkeen. Sitä ei muotoilla suhteessa omiin kielivähemmistöihimme, ja kyse onkin toivotunlaisen työvoiman ylläpitämisestä. Se, onko kyse pysyväisluonteisesta siirtymisestä suomalaiseen yliopistoon, ratkaisee kielen osaamisen tarpeen. Kielikysymys osoittaa, että kansainvälinen henkilöstö mielletään koostuvaksi nimenomaan ulkomaalaistaustaisista ihmisistä, joiden ajatellaan tuovan yliopistolle lisäarvoa. ”Kansainväliset tutkijat” ovat ei-suomalaisia. He edustavat yliopistoille etua tuovaa business casea, ja kansainvälisestä henkilöstöstä puhutaankin etenkin diversiteetin tai moninaisuuden käsitteen kautta. Toisaalta johdon näkemyksissä kansainvälinen henkilöstö ja opiskelijat nostettiin esiin myös työvoima- ja opiskelijapulan yhteydessä:

Toki perinteisesti varmasti kun puhutaan akateemisesta yhteisöstä niin [monimuotoisuus] helposti tarkoittaa sitä että meillä on vaikka kv-henkilöstöä, panostetaan rekrytointiin sillä puolella, mutta se on tietysti paljon laajempi, moniulotteisempi kysymys ja ihan tietysti myös koskettaa jokaista niin sanottua kantasuomalaista työntekijää samoin kun opiskelijoita. Elikä tietysti se että yhä pienenevät ikäluokat haastaa meitä miettimään myöskin että mistä sitä työvoimaa saadaan, opiskelijoita saadaan lisää. Se tuo erilaista monimuotosuutta lisää meidän yhteisöön. Ja se on iso teema että miten tästä yhteisestä organisaatiosta saadaan kaikille hyvä, kaikille turvallinen, kaikille osallistava ja osallisuuden tarjoava yhteisö. (johtaja3)

Koska kyse on yliopistolle lisäarvoa tuottavasta moninaisuudesta, tähän keskustelulinjaan ei näytä helposti asettuvan maahanmuuttaja- ja pakolaistaustaisten integroiminen yliopistoon, eikä yliopiston tehtävänä näyttäytyä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämisen. Edellä siteeratussa aineistolainauksessa tätä teemaa hienokseltaan sivutaan, kuitenkin ennen kaikkea yliopiston tarpeen näkökulmasta.

Yliopistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä on kritisoitu siitä, että kansainvälisen henkilöstön rekrytointia pidetään ratkaisuna ongelmiin, kun taas vähemmän on mietitty, miten yliopistot voisivat omalla toiminnallaan ratkaista ongelmia ja integroida vähemmistöjä toimintaansa (ks. Tanhua 2020). Tanhua (2020, 56) tuo esiin selvityksessään korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä, että pyrkimys kansainvälisyyteen, joka tuli selvästi esiin haastatteluissamme, lisää moninaisuutta, mutta etnisestä taustasta riippumattoman yhdenvertaisuuden edistämistä tulisi tehostaa korkeakouluissa. Kansainvälistymistä ylipäätään näytetään pidettävän ratkaisuna taloudellisiin intresseihin kytkeytyviin globalisaation haasteisiin, ja kansainvälistyminen on ennen kaikkea yliopistojen kilpailuetu parhaiten hyödynnettävissä olevista opiskelijoista ja tutkijoista akateemisilla markkinoilla (Fabricius, Mortensen & Haberland 2017, 588–589). Mukautuminen kansainvälistymisen vaatimuksiin ja siihen kytkeytyvä ylikansallinen kilpailu toimivat myös argumentteina, joilla on haastettu yliopistolaisten osallisuutta suhteessa päätöksentekoon (Haapakorpi & Saarinen 2017).

Kansainvälistyminen voisi tarkoittaa myös rakenteita ja sisältöjä, jotka tuovat yhteen ja tukevat tietoa, kulttuurisia käytäntöjä, elämäkokemusta ja kielellisiä resursseja yliopistolaisilta, joilla on moninaiset taustat, luomaan uutta tavoilla, jotka tukevat sosiaalista osallistumista (Fabricius, Mortensen & Haberland 2017, 592).

Yliopistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä on syytetty rasismien kysymysten ohittamisesta ja vähättelystä (ks. esim. Rastas 2020). Ainoastaan yksi keskijohdon haastateltavista viittasi mahdollisiin rasismien kokemuksiin. Rodullistamista ja 'valkoisuutta' ei tuotu esiin haastatteluissa, vaikka kansainvälisyyttä sivuttiin useissa haastattelun teemoissa. Yliopiston johdolla ja hallinnolla on kuitenkin iso merkitys, kun yliopistoja kehitetään anti-rasistisiksi (Rastas 2020). Myös laajempi moninaisuusnäkökulma akateemisen työn tasa-arvokysymyksenä jäi vähemmälle huomiolle. Kansallisista vähemmistöistä romanit ja työläistäustasta ponnistavat akateemiset sekä vammaiset mainittiin ainoastaan yhdessä haastattelussa.

8 Johtopäätökset

Johdannossa esittelimme Jussi Välimaan (2005) määrittelyn urakehityksen ehdoista ja muodoista. Haastatteluaineistomme perusteella urakehityksen ja ylipäätään työn arvioinnissa merkittäviksi kriteereiksi ovat tulleet myös julkaiseminen vertaisarvioituissa kanavissa, tutkimusrahoituksen hakeminen ja menestys hauissa, johtaminen, opetus ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Tohtorintutkinto on siinä määrin itsestään selvä, ettei sitä edes mainittu haastatteluissa. Painotetuimpia työn arvostuksessa ovat tutkimusrahoituksen haussa menestyminen ja julkaiseminen arvostetuissa lehdissä.

Verrattuna Välimaan (2005) kuvaamaan lähes 20 vuoden takaiseen tilanteeseen tutkimusrahoituksen haku ja johtaminen ovat nousseet tärkeiksi työn suoritteisiin liittyviksi arviointikriteereiksi, mikä liittyy yliopistojen rahoitusmallin ja organisatorisen aseman muutoksiin. Ulkoinen tutkimusrahoitus on keskeistä talouden, mutta myös maineen hallinnan kannalta ja tutkimusrahoituksen hakeminen ulottuu huomattavan laajaan joukkoon akateemisen työn tekijöitä. Tutkimusrahoitushaun aktivoituminen jokaisessa yliopistossa on johtanut hyväksytyjen rahoitusten osuuden laskuun. Tutkija-opettajien työssä tämä näkyy rahoitushakuihin menevän ajan kasvuna, joka ei useinkaan tuota vastineeksi resursseja tutkimustyöhön. Rahoituksen hakemisessa oli erityiskysymyksenä myös rahoituslähteiden arvottaminen, sillä arvostetuimmat eli EU:n ERC-rahoitus ja Suomen Akatemian rahoitus ovat erityisen kilpailtuja mataline läpimenomahdollisuuksineen. Lisäksi ne vaativat runsaasti työaikaa eivätkä sovi kaikille tieteenaloille.

Yliopisto-organisaatiot ovat yhä useammin moniportaisia ja suuruuden ekonomian ajatuksen mukaisesti myös tiedekunnat ovat isoja, monitieteisiä yksiköitä. Organisaation merkitys yliopiston ja tutkija-opettajien työn kehiksenä on muotoillut työn tekemisen ehtoja ja lisännyt erilaisia hallinnon ja johtamisen tehtäviä jokaisessa tutkija-opettajan tehtävässä. Lähijohtaminen ja tutkimusjohtaminen ovat työtehtäviä myös osalle tilapäisrahoituksella työskentelevistä tutkija-opettajista.

Myönteisenä ilmiönä yliopiston organisaation vahvistamisesta on hallinnollisten prosessien ja järjestelmien systematisoiminen, jolla on pyritty niiden sujuvuuteen, läpinäkyvyyteen ja tehokkuuteen. Hallinnon prosessien läpinäkyvyys on lisännyt yhdenvertaisuuden toteuttamisen mahdollisuuksia esimerkiksi rekrytoinnin prosesseissa. Työsuunnitelmien ja uusien HR-käytäntöjen avulla on myös luotu parempia edellytyksiä työtehtävien

tasaisempaan jakoon ja tehtävien ja palkan harmonisointiin. Hallinnon järjestelmien digitalisoiminen on osin mahdollistanut tehokkuuden ja sujuvuuden rutiinitehtävissä, vaikka itse digijärjestelmien toimivuudessa onkin toivomisen varaa.

Organisaation merkityksen painottumiseen yliopiston toiminnassa liittyy strateginen johtaminen painoaloihin, jonka tarkoituksena on suunnata yliopistoja profiloitumaan omilla vahvuusalueillaan. Strategia liittyy tutkija-opettajien työhön monin tavoin. Ensinnäkin strategian päätyminen tutkija-opettajien työhön edellyttää heidän aktiivista osallistumistaan strategian muotoiluun omilla yksiköissään, sillä vain yliopiston ylimmän johdon muotoilemana se ei toteudu. Tutkija-opettajien näkemykset aktiivisen strategiatyöhön osallistumisen hyödyllisyydestä vaihtelevat aktiivisesta passiiviseen. Osa heistä hyödyntää strategiaa tietoisesti muun muassa tutkimusrahoituksen hakemisessa, vaikkei sen sisällöllinen anti olisi merkittävä. Osa heistä kokee, ettei oma tieteenala sisälly strategiaan lainkaan.

Toiseksi profilaatiolla pyritään vahvistamaan tutkimuksellista erikoistumista. Profilaatio- rahoitusta pystyvät hyödyntämään strategian alueelle sijoittuvat tieteenalat, mutta sen ulkopuolelle jää tieteenaloja ja oppialoja, joilla toimivista osa kokee tulevansa sivuutetuksi yliopistossa. Huolimatta yliopistojen pyrkimyksistä muotoilla strategiat laajasti soveltamalla ilmiöpohjaista muotoilua, profilaatorahoitus ei kohtelee tieteenaloja tasa-arvoisesti.

Kolmanneksi, toinen profilaatioon liittyvä, tarkoittamaton pulma liittyy sen soveltamiseen tenure track -järjestelmässä. Tenure track -tehtävä muotoillaan usein vastaamaan yliopiston tutkimusprofilia. Erikoistuminen voi haitata uraliikkuvuutta, jos sen aikana haetut akateemiset saavutetut meriitit eivät osu toisessa yliopistossa oleviin avoimiin tehtäviin.

Tenure track -järjestelmän merkityksen ulottuminen laajaksi akateemisia asemia ja työtä järjestäväksi rakenteeksi erottaa nykytilanteen Välimaan kuvaamasta vuoden 2005 tilanteesta, sillä järjestelmä määrittelee myös sen ulkopuolella olevien eli opetuspainotteisissa tehtävissä tai määräaikaisissa tutkimustehtävissä olevien asemaa yliopistossa. Tenure track -järjestelmä on tullut urakehityksen ankkuriksi akateemisessa maailmassa, koska sen kautta edetään vakituisiin professuureihin. Perinteisen mallin mukaisia yliopiston professuureja on usein muutettu pitkälle tenure track -järjestelmän osaksi. Aikaisempaan tilanteeseen verrattuna opetuspainotteisista tehtävistä ei yleensä voi edetä professuuriin, mikä katkaisee opetuspainotteisissa tehtävissä olevien urakehityksen. Tenure track järjestee urarakenteiden muotoilemisen lisäksi henkilöstöryhmien eroja, suhteita ja asemia sekä arvottaa niitä. Arvottaminen liittyy ensinnäkin tutkimuksen erityiseen arvostamiseen verrattuna opetukseen ja ylöspäin suuntautuvan urakehitysmallin asettamiseen akateemisen uran ideaaliksi.

Huippujen arvostaminen ja ”huipukkuuspuhe” liittyy tähän arvottamiseen. Ylöspäin suuntautuvan uramallin asettaminen ideaaliksi ja ”huipukkuuspuhe” ovat kuitenkin ristiriidassa akateemisen tutkimus- ja opetustyön kanssa, sillä ilman riittävää tutkimuksen ja opetuksen ruohonjuuritason toimintaa ei voida toteuttaa yliopiston perustehtäviä eikä mahdollistaa osan tutkija-opettajista kipuamista urallaan ylöspäin.

Uramalliin ja yliopiston menestymisen tavoitteeseen organisaationa liittyy suoritteiden kirjaaminen ja mittaaminen. Yliopistokohtaisena suoritusten kirjaaminen ja mittaamisen menetelmät liittyvät ministeriön ohjausneuvotteluihin, joissa arvioidaan yliopiston suoritusta kokonaisuutena, ja johon rahoituksen kohdennus osin perustuu. Mittarit myös ohjaavat johtamista tiedekuntatasolle asti ja edelleen tutkija-opettajien työtä. Mittareita ja niiden käyttämistä tulisi arvioida nykyistä laajemmin, sillä niillä on tarkoittamattomiakin vaikutuksia.

Yhtenä keskeisenä mittarina julkaisujen arvioinnissa käytetään Julkaisufoorumin (JUFO) luokitusta, joista kahta ylimmän tason (2 ja 3) julkaisukanavaa arvostetaan eniten. Järjestelmää ei ole tarkoitettu yksittäisten tekstien kuten artikkelien arvottamiseen, sillä niiden asteet perustuvat vain osittain julkaisujen laatuun. Lisäksi JUFO-luokitus ei ole aina samassa linjassa kansainvälisten mittareiden kanssa. Aikaisempien tutkimusten mukaan (Geschwind ym. 2019) tutkimuksen laadun mittaamisen menetelmät ovat Suomessa Tanskan ja Norjan ohella liian karkeat eivätkä kykene tieteen kirjon tunnistamiseen. Tämän tutkimuksen ja aikaisempien tutkimuksen päätelmä on julkaisemisen määrän kasvattaminen laadun kustannuksella. Tulevaisuusnäkökulmasta kyse ei vain ole julkaisujen laadun heikkenemisestä, vaan myös akateemisen työn resurssien epätarkoituksenmukaisesta käyttämisestä.

Työtehtävät ja työaika

Jo aikaisemmista tutkimuksista esille tullut työtehtävien määrän kasvu ja työajan venyminen vapaa-ajalle tuli esille tässäkin tutkimuksessa. Ensinnäkin jo edellä mainittujen tehtävien kuten tutkimusrahoituksen ja johtamis- sekä hallintotehtävien lisääntyminen teki työajan noudattamisesta varsin haasteellista. Työsuunnitelmaan kirjatut tehtävät ovat usein vain osa tehtäväkirjosta ja toisaalta osa kirjatuista tehtävistä voi olla niin työllistäviä, ettei muille tehtäville jää aikaa. Tutkimuksen mainittiin yleisimmin olevan se tehtävä, josta tingitään tai toteutetaan vapaa-ajalla. Erityisesti professorien työtehtävissä ja työajan käytössä huomio keskittyi tutkimusrahoituksen hakemiseen, johtamiseen ja opetuksen johtamiseen. Toisaalta työtehtävien toteutuksen mahdollisuudet ja työsuunnitelman noudattaminen vaihtelivat tieteenalan, henkilöiden ja tilanteiden mukaisesti.

Yliopistoissa on otettu käyttöön digitaalisia hallinnon järjestelmiä, joilla on korvattu hallinnon henkilöstöä ja siirretty näitä tehtäviä hallinnolliseksi itsepalveluksi eli tutkija-opettajien tehtäväksi. Opetusta on myös digitalisoitu, mitä pandemia on vielä vauhdittanut. Digitaalisten järjestelmien keskeneräisyys ja eri järjestelmien keskinäisen kytkeytymisen ongelmat kuormittavat tutkija-opettajia, vaikka osa järjestelmistä helpottaa joidenkin tehtävien toteuttamista. Tutkija-opettajien digitaalisten järjestelmien käyttötaidot ja kokemukset järjestelmien hyödyistä vaihtelevat. Digitaalisten järjestelmien heikon toimivuuden aiheuttama kuormittavuus ei kuitenkaan jakaudu tasaisesti, ja opetuspainotteisissa ongelmat järjestelmien toimivuudessa saattavat syödä työaikaa merkittävästi. Opetuspainotteisissa tehtävissä ovat naiset usein enemmistönä, mikä tekee pulmasta myös sukupuoleen liittyvän.

Yliopiston organisaatioon liittyvien tehtävien lisäksi työsuunnitelmissa näkymättömäksi jäävät akateemisen instituution rakenteisiin ja käytäntöihin liittyvät tehtävät, jotka ovat vapaaehtoisuuden varassa. Tieteellisten lehtien arvioijana toimiminen ja toimitustyö tieteellisissä lehdissä tekevät mahdolliseksi akateemisen julkaisemisen, ja konferenssien vastuutehtävät mahdollistavat välttämättömän vuorovaikutuksen tutkija-opettajien välillä. Opiskelijoiden opinto- ja työuria puolestaan edistää lausuntojen kirjoittaminen apurahahakemuksiin. Nämä ovat esimerkkejä vapaaehtoistyöstä, joka kannattelee akateemista instituutiota ja mahdollistaa ison osan tutkija-opettajien työstä. Vaikka nämä tehtävät voivat välillisesti tukea tutkija-opettajien akateemista uraa, niiden palkattomuus ja vähäinen merkitys työn ja uran arvioinnissa tuottavat haavoittuvaisuutta akateemisen instituution jatkuvuuteen.

Tutkija-opettajien kokema työn kuormittavuus vaihtelee, mikä liittyy työnjakoon, tehtävään, tieteenalaan ja asemaan organisaatiossa. Kuormittavuuden epätasaisuus liittyy osin myös työnjaon ongelmiin. Osa tutkija-opettajista rajaa tehtävänsä omien akateemisten tehtäviensä toteutukseen ja vetäytyy muista, yhteisistä tehtävistä. Tämä on yksi urastrategioista, joilla vastataan organisaatiotehtävien ja akateemisten yhteisten tehtävien lisääntymiseen. Seurauksena on kuitenkin näiden tehtävien siirtyminen muiden tutkija-opettajien tai esihenkilön vastuulle, mikä epätasa-arvoistaa työkuormaa ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia omien akateemisten tehtävien ja meritoitumisen toteuttamiseen. Taustalla on organisaatiotapaisen toimintamallin törmäminen akateemisen vapauden käytäntöihin. Johtamisessa ei välttämättä käytetä johdon direktio-oikeutta, koska akateemisen itsellisen työn katsotaan perustuvan omaan hallintaan.

Huolimatta työhön liittyvistä kielteisistä piirteistä kuten kuormittavuudesta ja määräaikaisten työsuhteiden tuottamasta epävarmuudesta tutkimus ja opetus ovat edelleen akateemisen työn ytimessä. Näihin työtehtäviin liittyvä tietynlainen vapaus on keskeinen työn mielekkyyden lähde.

Akateemisen työn merkitys on yliopiston tehtävissä laajempi kuin yksittäisten opetuksen ja tutkimuksen tehtävien. Ensinnäkin yliopiston opetuksen erityisyys on sen tutkimusperustaisuus, jonka on katsottu takaavan laadukkaan ja tietoon perustuvan opetuksen, jolla koulutetaan opiskelijoista päteviä ja kriittiseen ajatteluun kykeneviä asiantuntijoita yhteiskuntaan. Koulutuksen tehostamiseen liittyi kuitenkin trendejä, joiden myötä yhteys opetuksen ja tutkimuksen välillä voi ohentua. Koulutuksen tehostamisen suuntaus tuli esille suuruuden ekonomian johtamisen ideaalien mukaisesti, sillä yksittäisten oppialojen tai tutkimusalojen opetuksen yhdistäminen laajoiksi yleisopinnoiksi irrottaa opetuksen osittain tutkimuksesta ja opettajien yleisopettamisen työkenttä ei anna enää mahdollisuutta tutkimusperustaiseen opetukseen.

Hallinto ja johtaminen sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen eivät ole irrallisia akateemisista tehtävistä, vaan ne ovat erityisiä tapoja tukea tutkimuksen ja opetuksen tehtäviä. Organisaation merkityksen vahvistuminen yliopistojen toiminnassa voi kuitenkin etäännyttää hallinnollisia tehtäviä perustehtävistä, sillä hierarkkisen organisaation portaiden lisääntymisen myötä kasvavat organisaation ylläpitoon liittyvät tehtävät. Myös akateemisen työn infrastruktuuriin liittyvä työ vertaisarviointeeseen ja muine tehtävineen kiinnittyy tieteeseen ja tutkimukseen. Tutkimusrahoitushakemusten valmistelu on osaltaan tutkimukseen perustuvaa, vaikkakin niiden tulos valuu yksittäiseksi, ei-mihinkään johtavaksi työksi hylkäävän päätöksen myötä. Työtehtävien jakaminen eri tehtäviin ei siten ole yksiselitteistä, ja tehtävien kategorisoiminen eri tehtäväluokkiin ei valota työn luonnetta. Yksi tapa lähestyä vaikkapa tutkimustyön ulottuvuuksia olisi tarkastella sen merkittävyyttä ja roolia muissa tehtävissä. Niiden nimeämisen myötä ne tulisivat näkyviksi.

HR-strategiat: tuntiopettajat puskurityövoimana

Tutkimuksemme tulosten mukaan sivutoimisen tuntiopettajan töitä ei tehdä pelkästään sivutoimena, vaan joillekin ne ovat ainoa ansiotyö, joka on voinut jatkua pätkissä jo vuosia. Sivutoimisten tuntiopettajien asema on yliopiston HR-linjauksissa erityisen heikko. He ovat usein puskurityövoimaa, joiden asema ja työehdot ovat muuhun henkilöstöön verrattuna huonot. Tilapäistyöhön liittyvät työttömyyskaudet ja toimeentulon epävarmuus ovat pysyvä piirre erityisesti heidän tilanteessaan. Tämän lisäksi heidän osallisuutensa yliopistossa on hyvinkin rajattua, sillä useiden yliopistojen käytännöissä he eivät osallistu yksiköiden koulutussuunnitteluun, eivätkä he välttämättä ole henkilöstön digitaalisten viestijärjestelmien parissa, kuten erilaisten ryhmien sähköpostijakelulistoilla. Digitalisaatio voi siis yliopistoissa lisätä tutkija-opettajien ja opiskelijoiden saavutettavuutta erilaisiin toimintoihin, mutta sillä voidaan myös tarkoituksella tai tarkoittamatta sulkea tiettyjä ryhmiä ulos yhteisöistä.

Tutkija-opettajien työn jatkuvuudet, mutta rahoituksen määräaikaisuus

Yliopistojen henkilöstöstä on iso osa määräaikaisessa työsuhteessa, mikä liittyy suurelta osin tutkimusrahoituksen projektimuotoisuuteen, mutta myös määräaikaissopimukseen perustuvaan henkilöstöpolitiikkaan. Määräaikaisessa työsuhteessa toimivilla tutkijoilla rahoituspäätöksessä voi olla kyse myös toimeentulosta ja työn epävarmasta jatkosta. Rahoituksen ennustamattomuus tekee tutkimustyön epävarmaksi ja tulevaisuushorisontin lyhyeksi. Tutkimustyö koetaan innostavaksi, mutta sen epäjatkuvuudet syövät tutkimustyön motivaatiota.

Tutkimusrahoituksen kansainvälisestäkin pitkälle viety kilpailullisuus ulottuu myös tutkimustyön infrastruktuuriin. Tutkimuksen tekemisessä hyödynnetään ja kehitellään yhä useammin koko tutkimuskenttää hyödyttäviä tietokantoja, järjestelmiä, aineistoja ja laitteita, joiden kehittäminen ja ylläpito edellyttää resursseja. Kehittämiseen on saatavilla Suomen Akatemialtakin resursseja, mutta hankerahoituksen päätyttyä jatkorahoitus ylläpitoon ja kehittämiseen pitää järjestää yliopiston omin voimin. Tieteestä ja tutkimuksesta vastaavat julkisen hallinnon organisaatiot, erityisesti opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan yksiköt, ovat painottaneet viime vuosikymmenen aikana tieteen avoimuutta ja tutkimusaineistojen avaamista laajaan käyttöön. Nämä tavoitteet edellyttävät tutkimusinfrastruktuurien kuten tietokantojen ja aineistojen hallinnan järjestelmiä ja niiden ylläpitoa sekä kehittämistä. Tutkija-opettajien näkökulmasta nämä tavoitteet ovat mielekkäitä ja mahdollistavat tehokkaamman tutkimuksen tekemisen, sillä ne säästävät resursseja erityisesti työläiden aineistonhankintojen vuoksi ja tuovat tutkimuksen tekemisen infrastruktuurin avoimeksi laajemmille tutkijapiireille. Resurssien katkeaminen hankerahoituksen päätyttyä tuo esille kärjekkäästi määräaikaisen rahoituksen ja tutkimuksen jatkuvuuden tarpeen ristiriidan.

Perinteinen näkemys tasa-arvoon ja kielipolitiikan vakiintumattomuus sekä kansainvälisen henkilöstön epätasa-arvon kokemuksia

Keskijohto lähestyi akateemisen työn tasa-arvokysymyksiä useimmiten perinteisestä tasa-arvotyön näkökulmasta. Siinä tasa-arvo nähdään sukupuolten yhdenvertaisena edustuksena oppiaineissa ja tieteenaloilla sekä akateemisen työn eri positioissa ja johtotehtävissä. Tasa-arvokysymykset kiinnitettiin myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön ja -suunnitteluun kuitenkin kritisoiden suunnitelmia ja toimenpide-ehdotuksia, jotka jäävät usein varsin abstraktille tasolle. Osalla keskijohtoa edustaneista johtajista oli kokemusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä, ja he näkivät sen osana toimintakenttäänsä, mutta osalle kyse oli enemmän HR-vetoisista prosesseista, jolloin tematiikka rajautuu osin oman toiminnan ulkopuolelle. Lisäksi kansainvälisen henkilöstön asema ja siihen kietoutuva kielikysymys nousi esiin useimmissa keskijohdon haastatteluissa yhtenä akateemisen työn tasa-arvokysymyksenä. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ei käsitelty yliopiston yhteiskunnallisena tehtävänä.

Kansainvälinen henkilöstö näyttäytyy keskijohdolle ulkomaalaistaustaisina henkilöinä, lähinnä tutkijoina, joita pyritään rekrytoimaan yliopistoihin. Keskijohdolle kansainvälinen henkilöstö edustaa yliopistolle lisäarvoa tuottavaa moninaisuutta, mutta myös työvoima- ja opiskelijapulaan vastaamista. Kun kielikysymys kytketään pääosin ulkomaalaistaustaisten tutkijoiden rekrytointiin, kyse on suomen ja englannin kielten käytöstä yliopiston hallinnossa sekä yksiköiden ja tutkimusryhmien arjessa. Kohdeyliopistojen kielipolitiikka ja -käytännöt ovat haastattelujemme valossa hyvin vaihtelevia ja vakiintumattomia. Kieli-ideologiaa hallitsee englannin kieli. Keskijohto näkee erityisesti suomen ja englannin kielen suhteen ja käytön keskeisenä, ratkaisua vaativana tasa-arvo-ongelmana. Tieteenala vaikuttaa kielikysymykseen, sillä joillakin aloilla englannin kielen käyttö painottuu muita enemmän.

Kielipolitiikka on osallisuuden kysymys: miten demokratia ja osallistuminen päätöksentekoon ja osallisuus akateemisessa yhteisössä voivat toteutua, jos työntekijä ei ymmärrä kieltä. Kansainvälisen henkilöstön kokemuksissa tulee esille epävarmuus ja epätasa-arvon kokemukset koskien mahdollisuuksia päästä osallisiksi tiedosta ja päätöksenteon prosesseista. Lisäksi kielellä on merkitystä kansainvälisen henkilöstön urarakenteissa, esimerkiksi suomen kielen taidon puute voi muodostua esteeksi uralla etenemiselle tai suomalaisen rahoituksen hankkimiselle. Puutteellinen kielitaito saattaa vaikuttaa myös kansainvälisen henkilöstön tehtävien painottumiseen sekä ylipäättään heidän tulevaisuudensuunnitelmiansa kiinnittyä ja jäädä suomalaiseen yliopistoon.

9 Suositukset

Seuraavaksi esittelemme tutkimuksemme tuloksien perusteella laatimamme suosituksia.

Suositus 1: Yliopistoissa huomioidaan akateemisen työn näkymättömiin jäävät työtehtävät.

Akateemisen työn tekemisen ehdot ja mahdollisuudet vaihtelevat huomattavasti tieteenalan, opetus -tai tutkimuspainotteisuuden ja työsuhteen laadun (perusrahoitus vai ulkoinen rahoitus, määräaikaisuus) mukaan. Perinteisten tutkija-opettajien ydintehtävien eli opetuksen ja tutkimuksen rinnalle on muotoutunut laaja kirjo työaikaa vaativia tehtäviä, joista osa tuntuu jäävän näkymättömiin esimerkiksi työsuunnitelmissa. Työsuunnitelmiin ei kirjata tehtäviä, jotka ovat ennustamattomia tai kausi- ja projektiluontoisia. Ne ovat kuitenkin tärkeitä ja jopa välttämättömiä yliopistotyön kannalta. Tällaisia näkymättömiä töitä ovat esimerkiksi yksikön yhteiset ja yhteisöllisyyttä edistävät tehtävät, yhteistyö opetus- ja tutkimustehtävissä ja niiden koordinointi, uusien tai päivitettyjen digitaalisten opintotieto- ja hallintojärjestelmien opetteleminen ja hallinta sekä raportointi hallintoon. Akateemisen työn harmaalle alueelle kuuluvat myös lukuisat akateemisen työn vapaaehtois-tehtävät, kuten julkaisujen toimitustyö tai arviointitehtävät sekä erilaiset asiantuntijapuheenvuorot ja -tehtävät.

Suositus 2: Yliopistot mahdollistavat sekä opetus- että tutkimustehtävien toteuttamisen työajan puitteissa.

Laadukkaan yliopisto-opetuksen piirre on opetuksen tutkimusperustaisuus. Tutkimuksemme tulosten mukaan opetus ja tutkimus eriytyvät usein toisistaan erillisiksi työtehtäviksi. Tämä näkyy esimerkiksi opetuspainotteisen työn tekijöiden vähissä mahdollisuuksissa tutkimuksen tekemiseen työajalla ja tutkimusansioiden korostumisessa uralla etene-
misen kriteerinä. Ilman tutkimustyötä tekeviä opettajia tai opetustyötä tekeviä tutkijoita tämä yhteys on vaarassa näivettyä. Suosittelemme, että työn ohjaamisessa ja suunnittelussa otetaan huomioon tutkija-opettajien mahdollisuus toteuttaa molempia tehtäviä työaikansa puitteissa.

Suositus 3: Yliopistot suuntaavat opetusresursseja pienryhmäopetukseen, jotta opettajilla on mahdollisuus aidosti kohdata ja ottaa huomioon erilaiset opiskelijat.

Eri oppialoja yhdistävissä massaluonteisissa yleisopinnoissa opettamisen haasteena on erilaisten opiskelijoiden huomioon ottaminen ja opiskelijoiden yksilöllinen kohtaaminen. Opiskelijoiden suuri joukko ja opettajien vaihtuvuus luentokerroilla eivät mahdollista näitä tavoitteita. Erityisesti opintojen alkuvaiheessa, jonne massaluonteiset yleisopinnot painottuvat, opiskelijoiden kohtaaminen olisi tärkeää opiskelun aloittamiseen liittyvien sosiaalisten tarpeiden ja yliopistoon kiinnittymisen vuoksi. Opetusresurssien riittävyys on siis nostettava esiin, kun käsitellään erilaisten opiskelijoiden tarpeiden huomioon ottamista. Massakurssien järjestämisen ohessa on tärkeää taata riittävä ja toistuva pienryhmäopetuksen määrä, jossa opettajan on mahdollista säännöllisesti ja aidosti kohdata ja ottaa huomioon erilaisten opiskelijoiden tarpeet.

Suositus 4: Yliopistoissa kehitetään lähijohtamisen järjestelmiä parhaiden käytäntöjen mukaisesti.

Lähijohtamisen organisointi ja käytännöt vaihtelevat eri yliopistoyksiköissä. Lähijohtamisen käytäntöjä yliopistoissa tulisi selvittää tutkimuksella tarkemmin ja kiinnittää huomiota erilaisten lähijohtamisjärjestelmien vaikutukseen hyvän akateemisen työn mahdollistajana. Jos yksikön johdossa ei huolehdi opetus- ja hallintotehtävien sekä yksikön yhteisten asioiden oikeudenmukaisesta jaosta ottaen huomioon erilaiset tehtäväkuvat, jää tehtävien jakautuminen työntekijöiden välisten neuvotteluasemien sekä yksilöiden omien harkintojen varaan.

Suositus 5: Yliopistot selvittävät säännöllisesti henkilöstön kokemuksia akateemisen työn käytännöistä ja prosesseista.

Epätasa-arvoa tuottavat mekanismit muuttuvat yliopiston ja yhteiskunnan muutoksessa. Olemme tässä raportissa tulkinneet erilaisten akateemisen työn käytäntöjen ja prosessien sekä ohjausmekanismien muutosten tuottavan akateemiseen työhön epätasa-arvoisuuksia ja uusia sosiaalisia jakoja. Näitä jakoja on edelleen tärkeä tehdä näkyväksi erityisesti laadullisen tutkimuksen kautta, jotta yhtäläisiä mahdollisuuksia ja oikeudenmukaista kohtelua voidaan edistää ja hyvän akateemisen työn ehtoja pystytään kehittämään. Tärkeää on myös tuottaa tietoa erilaisten sosiaalisten jakojen yhteisvaikutuksista, jolloin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimia voidaan arvioida ja kohdentaa paremmin. Vakiintuneet tiedontuotannon käytännöt tukevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ja sen edistymisen seuranta. Yliopistojen tulisi selvittää säännöllisesti henkilöstön kokemuksia akateemisen työn käytännöistä ja prosesseista moninaisten tasa-arvojen näkökulmasta.

Tietotuotantoon ja tunnistettuihin ongelmiin perustuen johtajille ja yksiköille tulisi asettaa tulostavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, ja näiden tavoitteiden toteutumista tulisi myös seurata.

Suositus 6: Opetus- ja kulttuuriministeriö selvittää parhaimpia käytäntöjä kielipolitiikan ja -käytäntöjen suhteen yliopistoissa ja eri tieteenaloilla.

Tutkimuksemme kohdeyliopistojen kielipolitiikka ja -käytännöt olivat vaihtelevia ja vakiintumattomia ja kieli-ideologiaa hallitsi englannin kieli. Kielipolitiikalla ja -käytännöllä on suuri merkitys kansainvälisen henkilöstön osallisuuden kokemuksissa, urarakenteissa, tehtävien painottumisessa sekä heidän suunnitelmiaan kiinnittyä ja jäädä suomalaiseen yliopistoon. Kielipoliittisia tavoitteita tulisi peilata sekä kansainvälisen henkilöstön tavoitteisiin ja tarpeisiin että yliopistojen kansainvälistymisen toivottuihin vaikutuksiin. Lisäksi on selvitettävä, millaista kielipolitiikkaa yliopistoissa harjoitetaan ensinnäkin suhteessa omiin kielivähemmistöihimme ja toiseksi suhteessa erilaisista kielitaustoista tulevien maahanmuuttajien osallisuuteen korkeakoulutuksessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön tulisi tukea yliopistojen kielipolitiikkaa ja -käytäntöjä akateemisen työn tasa-arvojen edistämiseksi selvittämällä yhdessä yliopistojen kanssa parhaita käytäntöjä eri yliopistoissa ja eri tieteenaloilla (ks. myös Jousilahti et al. 2022, 89).

Suositus 7: Yliopistot kehittävät tutkija-opettajien julkaisujen laadun arviointia ottamalla huomioon tieteenalakohtaiset erityispiirteet.

Tutkija-opettajien työhön ja uraan liittyvissä arvioinneissa käytetään julkaisufoorumin (JUFO) kategorisointeja arvottamaan yksittäisiä artikkeleita. JUFO-kategorioita ei kuitenkaan ole tarkoitettu tähän tarkoitukseen. Luokituksessa käytetään monenlaisia kriteereitä, joista arvio julkaisukanavan laadusta on vain yksi. Luokituksen käyttö tähän tarkoitukseen ei ota huomioon tieteenalakohtaisia erityispiirteitä. JUFO ei aina ole linjassa kansainvälisten arviointijärjestelmien kanssa. Suosittelemme kehittämään julkaisujen arviointia kohti tarkoituksenmukaisempaa laadun tunnistamista. Julkaisujen arvioinnin kehittäminen kohti tarkoituksenmukaisia välineitä liittyy vastuullisen tutkijanarvioinnin tavoitteisiin ja käytäntöihin, jotka ovat kansallisia ja kansainvälisiä (Suomen Akatemia 2022)³.

3 <https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/vastuullinen-tiede/vastuullinen-tutkijanarviointi/>

Suositus 8: Opetus- ja kulttuuriministeriö selkeyttää tenure track -järjestelmän mallia sekä toteuttaa yliopistojen urarakenteen kokonaisvaltaisen arvioinnin.

Tenure track on muotoutunut yliopistojen yleisimmäksi tavaksi rekrytoida professoreita, mikä on muuttanut akateemisen uran rakentamisen dynamiikkaa. Rekrytointi tenure track -tehtäviin tapahtuu suhteellisen varhaisessa uravaiheessa, joten valintakriteereissä nousee keskeiseksi saavutettujen ansioiden lisäksi hakijan potentiaalisuus tulevaisuudessa. Tähän on todettu sisältyvän tiedostamattomia vinoumia, mikä tuottaa epätasa-arvoa hakijoiden välille. Rekrytointiin voi sisältyä myös ikäsyrajintää, koska yleinen kokemus on, ettei tenure track -tehtäviin kannata hakea enää tietyn iän (esim. 40 vuotta) jälkeen. Tutkimuksemme osoittaa myös, että tenure track -tehtäviin valituilla on usein epäselvä käsitys siitä, miten vakinaistamisprosessi etenee ja miten ja millä kriteereillä heidän pätevyyttään professoriksi lopulta arvioidaan. Eri yliopistoissa ja eri aloilla tenure track -tehtävissä olevien työnkuva ja erityisesti opetuksen määrä vaihtelevat. Yliopistoissa on myös erilaisia käytäntöjä sen suhteen, pitääkö tenure track -tehtävään valitun henkilön irtisanoutua toistaiseksi voimassa olevasta tehtävästä, esimerkiksi yliopistonlehtorin tehtävästä. Urariskin kannalta tämä asettaa henkilöt eriarvoiseen asemaan. Tutkimustulosten perusteella suosittelimme yhtäältä tenure track -tehtäviä koskevan valinta- ja arviointikriteeristön, työnkuvan ja työn ehtojen selkeyttämistä. Toisaalta suosittelimme yliopiston urarakenteen kokonaisvaltaista arviointia ja kehittämistä sekä tenure track -järjestelmän ulkopuolella olevien uramahdollisuuksien parantamista.

Suositus 9: Yliopistot varaavat puskurirahoitusta, jonka avulla turvataan tutkimuksen jatkuvuutta vähentämällä projektien välisiä työttömyyskausia.

Tutkijoiden määräaikaiset työsuhteet ovat ongelmallisia niin toimeentulon kuin tutkimustyön katkonaisuudenkin näkökulmasta. Ulkopuolisella projektirahoituksella tehtävät hankkeet eivät lomitu työsuhteen kannalta jatkuvaksi työsuhteeksi, minkä vuoksi projektien välissä voi olla työttömyyskausia. Toimeentulon ongelmat ja haurastuva kytkös yliopistoon ovat työsuhteen katkeamisesta johtuvia ongelmia. Toinen ongelma on tutkimustyön edellyttämän jatkuvuuden heikkeneminen. Toimeentulon turvaamiseksi rahoitushakuja tehdään vailla strategisesti mielekäästä suuntautumista. Tutkimusrahoitusten runsas hakeaminen kirjavoituvine teemoineen syö tutkimustyön jatkuvuutta. Resurssit hukataan niin yksilö-, yliopisto- kuin yhteiskuntatasollakin. Suosituksena on puskurirahastojen varaaminen projektirahoituksen katkojen varalle ja niiden läpinäkyvyys tasa-arvoisen kohtelun varmistamiseksi.

Suositus 10: Opetus- ja kulttuuriministeriö toteuttaa selvityksen tutkimusrahoitus-hakuihin liittyvistä (hyvistä) käytännöistä ja linjauksista eri tieteenaloilla tavoitteena tarkoituksenmukainen aikaresurssien käyttö.

Nykyisessä yliopistojen rahoitusmallissa (OKM) ulkopuolisen tutkimusrahoituksen, erityisesti kansainvälisen rahoituksen merkitys yliopistoissa harjoitettavan tutkimuksen edellytyksenä on jatkuvasti lisääntynyt. Menestymisestä rahoitushauissa on muodostunut yhä tärkeämpi akateemisella uralla etenemisen kriteeri sekä akateemisen arvostuksen mitta. Tutkimuksemme perusteella rahoitushaut vievät osalta henkilöstöstä erittäin suuren osan työajasta, erityisesti professoreilta. Tämä koettiin kohtuuttomaksi suhteessa onnistumismahdollisuuksiin, jotka hakupaineen lisääntymisen myötä ovat käyneet yhä pienemmiksi, riippumatta hakemuksen tasosta. Tämä koettiin turhauttavana ja resurssien tuhlauksena. Suosittelemme eri tieteenalojen erityispiirteet huomioonottavan selvityksen tekemistä tutkimusrahoitushakuihin liittyvistä käytännöistä ja linjauksista yliopistoissa.

Suositus 11: Ennen digitaalisten järjestelmien laaja-alaista käyttöönottoa yliopistot varmistavat niiden sujuvan käytettävyyden ja tarkoituksenmukaisuuden.

Yliopiston erilaisissa järjestelmissä ja erityisesti hallinnossa mutta myös opetuksessa on otettu käyttöön digitaaliset välineet, jotka eivät käytettävyydeltään täytä sujuvuuden laatu-kriteereitä, ja joissa ei oteta huomioon käyttäjänäkökulmaa. Järjestelmissä on kömpelyyttä, eikä niiden yhteensopivuus toimi riittävän hyvin. Heikosti toimiva digitaalinen työympäristö kuormittaa henkilöstöä tarpeettomasti. Suosittelemme paneutumaan digitaalisten välineiden ratkaisuihin vakavasti.

Suositus 12: Yliopistot mahdollistavat lähituen saatavuuden hallinnollisten ja opetukseen liittyvien digitaalisten järjestelmien käyttöön.

Digitaalisten järjestelmien tultua yhä kompleksisemmiksi ja enemmän työtehtävien suorittamista ehdollistaviksi lähituen merkitys korostuu. Lähityöyhteisössä tarjolla oleva lähituki tuntee yliopistotasosta ICT-tukea paremmin kyseisessä yksikössä työskentelevien tutkija-opettajien työn substanssin ja reunaehdot. Näin lähituki pystyy tehokkaammin auttamaan tutkija-opettajien työssä esiintyvissä digijärjestelmiin liittyvissä ongelmatilanteissa. Lähituen saatavuus on tärkeää erityisesti järjestelmissä, joita tutkija-opettajat eivät käytä säännöllisesti, jolloin heiltä puuttuvat rutiinit niiden käyttöön. Toimivan ja nopeasti saatavilla olevan lähituen ansiosta tutkija-opettajien ei tarvitse käyttää työaikaansa teknisten ongelmien selvittämiseen ja ohjemanuaaleihin perehtymiseen, mikä edistää yliopiston toiminnan tehokkuutta.

Liitteet

LIITE 1: Keskijohdon haastattelurunko

1. Tiedekunta / tiedekunnat osana yliopiston organisaatorakennetta

- Mitkä asiat ovat ajankohtaisia tiedekunnissa juuri nyt?
- Millaisia rakenteellisia ja käytännöllisiä muutoksia kyseisissä tiedekunnissa on toteutettu/on suunnitteilla toteuttaa? Miksi?
- Miten tiedekuntien toimintaa johdetaan tässä organisatorisessa kokonaisuudessa? Kuinka tiedekuntalähtöistä tutkimuksen ja opetuksen johtaminen ja päätöksenteko ovat?
- Miten käytännön hallintotehtäviä hoitava yksikkö tukee opetuksen ja tutkimuksen toteuttamista? Millaisia uudistuksia tämän suhteen on tapahtunut? Dekaanit: Miten näet nykymuotoisten tukipalveluiden toimivuuden akateemisen henkilöstön näkökulmasta?
- Millaisia digitaalisia järjestelmiä opetuksessa, tutkimuksessa ja niihin liittyvissä hallinnollisissa tehtävissä on käytössä/suunnitteilla otettavaksi käyttöön?
- Dekaanit: Millaisena näet tiedekunnan aseman osana yliopistoa?
- Dekaanit: Miten opetusta ja tutkimusta koskeva päätöksentekovalta jakaantuu eri toimijoiden (dekaani, varadekaanit, yksikön päälliköt, rehtorit, akateeminen henkilöstö) kesken?

2. Kohdeyliopiston strategia

- Muut kuin dekaanit: Mitä tarkoitusta varten strategia on luotu? (Osallistuitko itse strategiatyöhön? Jos, kerrotko prosessista ja sen keskeisistä kohdista?)
- Miten strategia on jalkautettu tiedekuntiin? Miten strategia näkyy tiedekuntien toiminnassa? Dekaanit: Miten tiedekunta on huomioitu uudessa strategiassa? Miten tiedekunnan opetus- ja tutkimushenkilöstö on mielestäsi sisäistänyt strategian ja sitoutunut sen toteuttamiseen?
- Miten ja missä asioissa strategia ohjaa työtäsi?
- Muut kuin dekaanit: Mikä on johdon kannalta tärkeintä/haastavinta strategian läpiviemisessä tiedekuntiin? Miksi?
- Muut kuin dekaanit: Miten strategian painopistealat näkyvät tiedekunnissa? Nostiko strategia joidenkin alojen profilia tai oliko sillä muita vaikutuksia aloihin?

- Muut kuin dekaanit: Mitkä tutkimusalat ja koulutuksen pääaineet ovat profiloitumisen kannalta keskeisiä vahvuusaloja? Millaisia muutoksia tämän suhteen on tapahtunut?
- Dekaanit: Mikä on oma arviosi siitä, kuinka tietoinen tiedekunnan opetus- ja tutkimushenkilöstö on uudesta strategiasta?
- Dekaanit: Miten tiedekunnan opetus- ja tutkimushenkilöstö on mielestäsi sisäistänyt strategian ja sitoutunut sen toteuttamiseen?

3. Tiedekunnan tutkimus ja opetus: käytännöt ja toimintatavat (Tämä osuus kysyttiin vain dekaaneilta)

- Millaista julkaisupolitiikkaa tiedekunta suosittaa tai edellyttää tutkija-opettajiltaan? Suositellaanko käytettävien avoimien julkaisukanavien avointa julkaisemista tuetaan?
- Millaista tutkimusrahoitusta tiedekunnassa suositetaan? Miksi ja millä ehdoilla? Missä määrin suositetaan säätiöiden henkilökohtaisia apurahoja / Euroopan komission, Suomen Akatemian tai Business Finland:n hankerahoitusta? Yritysrahoituksen rooli tiedekunnassa?
- Miten näet tutkimuksen ja opetuksen välisen yhteyden tiedekunnassa?
- Miten opetuksen ja tutkimuksen yhteyttä tuetaan tiedekunnassa? Millä ehdoilla (aika, raha, jne.)? Miten mahdollistetaan tutkijoiden opetuskokemuksen saaminen? Miten opetuspainotteisissa tehtävissä toimivilla on mahdollisuus tehdä tutkimusta?

4. Johtaminen ja yhteistyö (Tämä osuus kysyttiin muilta kuin dekaaneilta)

- Millaisia keskeisiä uudistuksia rehtoristo on pannut alulle ja toteuttanut nykyisellä toimikaudellaan eri tiedekunnissa?
- Miten eri tiedekuntien henkilöstö on ottanut nämä uudistukset vastaan?
- Mikä erilaisten kollegiaalisten elinten (esim. yliopiston hallitus, tiedekuntien johtoryhmät, jne.) merkitys on opetusta ja tutkimusta koskevassa päätöksenteossa tällä hetkellä? Toteutuuko perinteinen kollegiaalinen päätöksenteko?
- Miten ja mihin tutkijoita ja opettajia "osallistetaan"? Onnistuuko osallistaminen? Miksi? Millä ehdoin?
- Mitä on hyvä asiantuntijajohtaminen ja miten sitä toteutetaan?

5. Työsuhteet ja palkkaus

- Muut kuin dekaanit: Miten yliopisto pyrkii houkuttelemaan työntekijöitä? Ketkä/ millaiset työntekijät erityisen toivottuja (mobiliteetti, kansainvälistyminen, halutaanko tutkija-opettajia, joilla valmiiksi ulkop. rahoitusta...)? Millaisia rekrytointeja tiedekunnissa on tehty viime aikoina ja onko jollakin alalla erityisen paljon rekrytointeja (tenuret, yo-lehtorit, yo-opettajat, professorit jne.)?
- Muut kuin dekaanit: Onko tieteenalojen tai tiedekuntien välillä eroja siinä, millaisia työsuhteita opettajille ja tutkijoille tarjotaan? Mitkä tekijät vaikuttavat tähän?
- Muut kuin dekaanit: Onko tiedekunnissa tai yliopistossa ylipäätään tehty toimenpiteitä ulkopuolisella rahoituksella työskentelevien pätkätyöläisten aseman parantamiseksi? Millaisia? Nähdäänkö määräaikaiset työsuhteet ongelmana johdon piirissä? Kenen vastuulla aseman parantaminen, rahoittajien, yliopiston?
- Muut kuin dekaanit: Millaisia työsuhteita solmitaan?
- Dekaanit: Mikä on tiedekunnan virallinen näkemys siitä, mitä muita tehtäviä akateemisen henkilöstön odotetaan tekevän tutkimuksen ja opetuksen lisäksi? Mitä odotetaan esim. ulkoisella rahoituksella työskentelevältä tutkijalta, tenure track -tutkijalta tai -professorilta tai opetuspainotteisessa tehtävässä työskentelevältä?
- Dekaanit: Miten näet oman roolisi dekaanina yhteisöllisyyden edistämässä tiedekunnassa?

6. Rekrytointi ja uralla eteneminen

Muut kuin dekaanit:

- Miten yliopistossa on kehitetty tutkijoiden rekrytointia ja uralla etenemistä?
- Miten opetus- ja tutkimushenkilöstön lähiesihenkilöiden rekrytointi tapahtuu eri tiedekunnissa? Miten heitä tuetaan tehtävässään?
- Ohjaavatko painopisteet rekrytointeja tai yliopiston sisäisen rahoituksen jakautumista? Miten? Onko erityisrahoitusta painopistealojen tutkimukselle?

Dekaanit:

- Millaiset rekrytoinnit tiedekunnassa ovat ajankohtaisia nyt tai lähitulevaisuudessa (tenure track -tutkija tai -professori, yo-lehtori, yo-opettaja, jne.)? Onko jollain alalla ennustettavissa erityisen suuri rekrytointitarve?

- Missä määrin opetus- ja tutkimushenkilöstöä rekrytoidaan tiedekunnan sisältä (tiedekunnan ns. omat kasvatit) ja missä määrin tiedekunnan ulkopuolelta? Millaisilla kriteereillä?
- Mitkä seikat toimivat meritoitumisen välineenä esimerkiksi tenure track -polulla etenemisessä tiedekunnassa? Tutkimusrahoituksen hakeminen ja saaminen? Julkaisujen määrä – laatu? Johtamiskokemus? Opetus- ja ohjaukokemus? Liikkuvuus ja kansainvälisyys? Yritysyhteistyö? Hallinnolliset tehtävät? Muu?

7. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö

Muut kuin dekaanit:

- Mitä tavoitteita yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla on ja miten ne ohjaavat tiedekuntien toimintaa? Mitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset ovat mielestäsi keskeisiä tiedekunnissasi? (Miten suunnitelman tavoitteista on keskusteltu? Onko sen käsittelyyn ollut jokin prosessi? Seurataanko suunnitelman toteutumista jotenkin tiedekuntatasolla?)

Dekaanit:

- Millaisia haasteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa tiedekunnassa on?

LIITE 2: Tutkija-opettajien haastattelurunko

1. Taustakysymykset:

- Mitkä ovat akateemiset tutkintosi ja missä yliopistossa olet ne suorittanut? Mitä oppialaa ne edustavat?
- Mitä tieteenalaa edustat?
- Oletko työsuhteessa yliopistoon? Jos kyllä, niin millaisella sopimuksella?
- Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi? Entä erilaisissa akateemisissa tehtävissä kaiken kaikkiaan?
- Minkä ikäinen olet?

2. Työnkuva

- Miten eri työtehtävät jakaantuvat kokonaistyöaikasuunnitelmassasi?
- Onko kokonaistyöaikasuunnitelmasi realistinen? Onko sinulla tehtäviä, jotka eivät "näy" suunnitelmassasi?
- [Jos ei kokonaistyöajan piirissä: Mitä tehtäviä työnkuvaasi kuuluu?]
- Oletko tyytyväinen työnkuvaasi? Jakautuvatko työtehtävät mielestäsi oikeudenmukaisesti yksikössäsi?
- Miten opetuksen ja tutkimuksen yhdistäminen onnistuu työssäsi? Edellyttääkö sitä?
- Mitkä yliopistossa viime vuosina tapahtuneet muutokset ovat erityisesti vaikuttaneet omaan työhösi/työnkuvaasi? Miten? /Miten työsi/työnkuvasi on muuttunut viime vuosien aikana?
- Mikä asema työllä on suhteessa muuhun elämääsi?

3. Urakehitys

- Miten alun perin hakeuduit akateemiselle uralle?
- Kuvailisitko urasi keskeisimmät vaiheet lyhyesti?
- Millaisia tehtäviä olet hakenut akateemisen urasi varrella ja millaisia kokemuksia sinulla on siitä?
- Millä kriteereillä työssä suoriutumistasi ja uralla menestymistäsi arvioidaan (julkaisujen määrä/laatu, tutkintojen määrä, rahoituksen hakeminen/saaminen, YPJ)? Ovatko kriteerit mielestäsi selkeät ja reilut? Kuka arvioi?
- Oletko koskaan harkinnut akateemisen urasi lopettamista? Millaisessa tilanteessa?
- Mikä tekee työstäsi mielekästä ja merkityksellistä sinulle? Oletko ylpeä työstäsi/ ammatistasi?
- Millaisia tavoitteita sinulla on akateemisella urallasi?

- Aiotko jatkaa yliopistossa työskentelyä? Missä näet itsesi viiden tai kymmenen vuoden päästä?

Kysymys professorin vakinaistamispolulla oleville:

- Koetko, että sinua on kohdeltu yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti vakinaistamispolulla sekä urasi muissa vaiheissa?

Kysymykset muille kuin professorin vakinaistamispolulla oleville:

- Koetko, että sinua on kohdeltu yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti urasi eri vaiheissa?
- Millaisena koet asemasi suhteessa professorin vakinaistamispolulla oleviin/ tenure track -professoreihin?

4. Johtaminen

- Kuinka itsenäisesti ja vapaasti koet voitaisi tehdä työtäsi? Onko tämän suhteen tapahtunut muutoksia?
- Koetko, että tekemääsi työtä arvostetaan yliopisto-organisaatiossa? Miten arvostusta osoitetaan? Kuka sitä osoittaa?
- Oletko sinä tai kollegasi kokenut vähättelyä, väärinkäytöksiä tai "hiljentämistä" esihenkilöiden taholta?
- Missä määrin koet pystyväsi vaikuttamaan työtasi koskevaan päätöksentekoon esimerkiksi lähityöyhteisössäsi, yksikössäsi, tiedekunnassasi, yliopisto-organisaatiossasi ja valtakunnan tasolla?
- Kuinka läpinäkyvää ja avointa lähityöyhteisösi, yksikkösi, tiedekuntasi tai yliopisto-organisaatiosi toiminta on? Saatko riittävästi tietoa erilaisten päätösten perusteista voidaksesi arvioida päätösten oikeudenmukaisuutta?
- Johtamiskokemus korostuu akateemisen henkilöstön rekrytoinneissa entistä enemmän – millaisia ajatuksia se sinussa herättää?
- Millaista on mielestäsi hyvä johtajuus yliopisto-organisaatiossa ja toteutuuko se tällä hetkellä omassa organisaatiossasi?

5. Digitalisaatio

- Miten erilaisten digitaalisten tietojärjestelmien käyttöönotto on muuttanut akateemisen työsi sisältöä ja tapaasi tehdä töitä/työajan käyttöäsi? Miten lisääntynyt digitalisaatio näkyy työssäsi? Miten digitalisaatio näkyy opetuksessa?

- Miten toimivina käytössäsi olevia digitaalisia järjestelmiä pidät? Antaisitko esimerkkejä digitaalisista ratkaisuista, jotka (i) helpottavat sekä (ii) kuormittavat työtäsi? Miten?
- Millaista tukea saat digitaalisten järjestelmien käyttöön ja millaisia tarpeita sinulla sen suhteen on?
- Käytätkö sosiaalista mediaa työssäsi? Millaisena näet sosiaalisen median roolin akateemisessa työssä nyt ja tulevaisuudessa?

6. Yhteisöllisyys

- Millaisiin yhteisöihin koet kuuluvasi akateemisessa työssäsi? (*voi täsmentää tarvittaessa*: yliopistoyhteisö, tiedekuntayhteisö, projektiyhteisö, lähityöyhteisö, sidosryhmäyhteisö, muiden kotimaisten/ulkomaisten yliopistojen yhteisöt, yms.)?
- Onko sinulla tai kollegallasi kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta työyhteisöissäsi? Jos on, niin millaisia ja miten niitä on käsitelty?
- Miten korona-aika ja siihen liittyvä etätyö ovat vaikuttaneet yhteisöllisyyden kokemiseesi?
- Miten työyhteisöissäsi rakennetaan yhteisöllisyyttä ja solidaarisuutta? Onko tämän suhteen tapahtunut muutoksia?
- Koetko koskaan yksinäisyyttä ja ulkopuolisuuden tunnetta työssäsi? Millaisissa tilanteissa?
- Miten yliopistotyön kilpailullisuus näyttäytyy työyhteisöjesi toiminnassa? Pidätkö kilpailullisuutta enemmän positiivisena vai negatiivisena asiana työssäsi?

7. Yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö

- Mitkä asiat näet tärkeinä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta yliopisto-organisaatiossasi?
- Miten tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta tulisi yliopisto-organisaatiossasi edistää?
- Ovatko yliopisto-organisaatiossa viime vuosina tapahtuneet muutokset nostaneet esiin uusia, kärjistäneet vanhoja tai ratkaisseet tasa-arvon ongelmia?

8. Lopuksi:

- Haluatko vielä sanoa tai kysyä jotain näin haastattelun lopuksi?

LIITE 3: Kansainvälisten tutkija-opettajien ryhmähaastattelun runko

1. Presentations

- Everyone presents himself/herself shortly:
- Tell about your work (e.g. job title). Why and how did you come to Finland?

2. Entering the Finnish university

My university is trying hard to recruit international staff.

Mahdollisia tarkentavia kysymyksiä:

- What did the university/department offer to you (during the recruiting process)?
- What kind of funding / affiliation option(s) has the university offered to you?
- Is the multi-location work possible?
- How was the application process, what was highlighted?
- (How was the job interview?)
- What should the universities do (differently) to attract international researchers and teachers?

3. Language

It is necessary to learn Finnish in order to work in a Finnish university.

- How is the official and unofficial communication and information at the department / at the university
- Is there an official language policy at your university?
- Does your department / university support multilingualism? How?
- How does your department communicate with international staff members?
- Do you think that the international staff members are getting all the necessary information at your department / at university?

4. Participation

The international staff members are as equally involved in the university community as the native members.

- What issues of equality do you consider important/topical from the point of view of international staff members? How should they be promoted?
- How is the community spirit (communality) created in your department?
- Are there some particular measures for involving international staff members?
- Are you interested to participate in decision-making at your department / at the university?
- How do you participate in decision-making at your department / at the university?

5. Career prospective

Work experience in a Finnish university signifies a noteworthy merit in the academic career.

- What are your future plans?
- What is the meaning of working in a Finnish university for your academic career?
- Do you want to stay in Finland or continue your career somewhere else?
- Would you continue your career in another Finnish university?
- What should change so that you would stay in Finland?

LÄHTEET

- Aittola, H. & Marttila, L. (toim.) 2010. Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti. Opetusministeriön julkaisuja 2010:5.
- Amaral, A., V.L. Meek, and I.M. Larsen. 2003. *The Higher Education Managerial Revolution?* Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Autor, D. 2015. *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation.* *Journal of Economic Perspectives*, 29:3, 3–30.
- Carvalho, T. & Videira, P. 2019. *Losing Autonomy? Restructuring Higher Education Institutions. Governance and Relations Between Teaching and Non-Teaching Staff.* *Studies in Higher Education*. Vol.44(4), 762–773.
- de Boer, H. & Enders, J. 2017. *Working in the Shadow of Hierarchy: Organisational Autonomy and Venues of External Influence in European Universities.* Teoksessa I. Bleiklie, J. Enders & B. Lepori (toim.) *Managing Universities. Policy and Organizational Change from a Western European Comparative Perspective.* Cham: Palgrave Macmillan, 57–84.
- Deiaco, E., Gren, A.M. & Melin, G. 2009. *Exploring university alliances and comparable academic cooperation structures.* Teoksessa M. McKelvey & M. Holmen (toim.) *Learning to compete in European universities.* Cheltenham: Edward Elgar, 19–47.
- DiMaggio, P. & Powell, W. 1983. *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields.* *American Sociological Review* 48 (2), 147–160.
- Dundar, H. & Lewis, D. R. 1995. *Departmental productivity in American universities: Economies of scale and scope.* *Economics of Education Review* 14(2), 119–144.
- Fabricius, A. H., Mortensen, J. & Haberland, H. 2017. *The lure of internationalization: paradoxical discourses of transnational student mobility, linguistic diversity and cross-cultural exchange.* *Higher Education* (2017) 73, 577–595.
- Gibbons, M., Limoges, C., Novotny, H., Schwartzman, S., Scott, P. & M. Trow. 1994. *The New Production of Knowledge.* London: Sage.
- Geschwind, L., Hansen, H.F., Pinheiro, R., Pulkkinen, K. 2019. *Governing Performance in the Nordic Universities: Where Are We Heading and What Have We Learned?.* Teoksessa Pinheiro, R., Geschwind, L., Foss Hansen, H., Pulkkinen, K. (toim.) *Reforms, Organizational Change and Performance in Higher Education.* Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-11738-2_9
- Gordon, G. & Whitchurch, C. 2010. *Academic and Professional Identities in Higher Education: The Challenges of a Diversifying Workforce.* Abingdon: Routledge.
- Haapakorpi, A. 2008. *Tohtorien varhaiset urat työmarkkinoilla ja tohtorikoulutuksen merkitys työelämässä.* Aarresaari, Hermes.
- Haapakorpi, A. 2011. *Quality Assurance Processes in Finnish Universities – Direct and Indirect Outcomes and Organizational Conditions.* *Quality in Higher Education* 17(1).
- Haapakorpi, A., & Saarinen, T. 2014. *Transnational turn and national models of higher education: The case of Finland.* *Nordic Studies in Education*, 34 (3), 187–200.
- Hannukainen, K. 2019. *Tutkimusrahoitus määrittelee tieteentekemistä ja tutkijuutta.* *Aikuiskasvatus* 2/2019.

- Henkel, M. 2005. Academic identity and autonomy in changing policy environment. *Higher Education* 49, 155–176.
- Herbert, A., & Tienari, J. 2013. Transplanting tenure and the (re)construction of academic freedoms. *Studies in Higher Education*, 38(2), 157–173.
- Härkönen, H. 2020. Sukupuolijakauma korkeakoulujen hallinnossa. Akava Works. <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/Sukupuolijakauma-keuhakoulujen-hallinnossa-2020-11-18.pdf> (18.2.2022)
- Ikävalko, E. & Brunila, K. 2011. Tasa-arvosuunnittelu managerialistisen hallinnan tekniikkana. *Sosiologia* 48(4), 323–337.
- Ikävalko, E. & Kantola, J. 2017. Feminist resistance and resistance to feminism in gender equality planning in Finland. *European Journal of Women's Studies* 24 (3), 233–248. <https://doi.org/10.1177%2F1350506817693868>
- Itä-Suomen yliopisto 2022. Tekniikan alan koulutus alkaa Itä-Suomen yliopistossa syksyllä 2023. <https://www.uef.fi/fi/artikkeli/tekniikan-ala-koulutus-alkaa-ita-suomen-yliopistossa-syksylla-2023>
- Jauhiainen, A(rto), Jauhiainen A(nnukka), Laiho, A. & Lehto, R. 2014. Fabrications, Time-Consuming Bureaucracy and Moral Dilemmas – Finnish University Employees' Experiences on the Governance of University Work. *Higher Education Policy*, advance online publication, September 18 2014. doi:10.1057/hep.2014.18
- Jousilahti, J., Tanhua, I., Paavola, J-H., Alanko, L., Kinnunen, A., Louvrier, J., Husu, L., Levola, M. & Kilpi, J. 2022. KOTAMO Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2022:36. Helsinki: OKM. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164426>
- Julkaisufoorumi 2022. Julkaisufoorumi. <https://julkaisufoorumi.fi/fi> (15.11.2022)
- Kantola, J., Koskinen Sandberg, P. & Ylöstalo, H. 2020. Johdanto. Tasa-arvopoliittika muutoksessa. Teoksessa J. Kantola, P. Koskinen Sandberg & H. Ylöstalo (toim.) Tasa-arvopoliittikan suunnanmuutoksia. Talouskriisistä tasa-arvon kriiseihin. Helsinki: Gaudeamus.
- Kolsaker, A. 2008. Academic professionalism in the managerialist era: A study of English universities. *Studies in Higher Education* 33(5), 513–525.
- Konttinen, E. & Pylvänäinen, M. 1996. Uuden yliopiston synty. Jyväskylän yliopiston kehittämisen suuret linjat ja suhdanteet. Teoksessa B. Helenius, E. Hämäläinen & J. Tuunainen (toim.) Kohti McDonald's-yliopistoa. Näkökulmia suomalaiseen korkeakoulu- ja tiedepoliittikaan. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 35–75.
- Kosunen, T. 2021. Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2021:35. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Kuoppala, K., Pekkola, E., Kivistö, J., Siekkinen T. & Hölttä S. (toim.) 2015. Tietoyhteiskunnan työläinen. Suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö. Tampere: Tampere University Press.
- Kuoppala, K. & Pekkola, E. 2015. Yliopistotutkimus 1980–2000 -luvulla. Teoksessa K. Kuoppala, E. Pekkola, J. Kivistö, T. Siekkinen, & S. Hölttä (toim.) Tietoyhteiskunnan työläinen: suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö. Tampere University Press. 103–226.
- Kurtakko, J. 2020. Yliopistojen on aika tarttua digitalisaation tuomiin mahdollisuuksiin. *Tieteessä tapahtuu* 5, 64–65.
- Kuusela, H., Harju, A., Kaleva, V., Mäkelä, M., Poutanen, M., Raipola, J., Tervasmäki, M. & Tomperi, T. 2019. Kenen yliopisto? Tampereen yliopiston henkilöstön näkemyksiä yliopistojen johtamisjärjestelmistä ja itsehallinnosta. Kohti parempaa yliopistomaailmaa: strateginen johtaminen ja yliopistoyhteisön kokemukset Tampere3-fuusiassa -tutkimushankkeen ensimmäinen väliraportti. COMET – Journalismin, viestinnän ja median tutkimuskeskus, Informaatiotutkimuksen ja viestinnän tiedekunta, Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/117081/978-952-03-1233-6.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Laiho, A. & Jauhiainen, A(nnukka) 2012. Kohti post-Humboldtiaista yliopistoa – opetus-tutkimus yhteys uusliberalistisessa yliopistossa. Teoksessa J. Kivirauma, A. Jauhiainen, P. Seppänen & T. Kaunisto (toim.) Koulutuksen yhteiskunnallinen ymmärrys. Suomen kasvatustieteellinen seura. Kasvatusalan tutkimuksia 59, 62–88.

- Laiho A., Jauhiainen, A(rto) & Jauhiainen A(nnuikka). 2020. Being a teacher in a managerial university: Academic teacher identity. *Teaching in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1716711>
- Laki 306/2019. Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta.
- Lehto, R. 2022. Yliopisto-opettajuus 2000-luvun Suomessa. Korkeakoulupoliittisten dokumenttien, yliopistopedagogisten oppaiden ja yliopistossa opettavien näkökulma. Turun yliopiston julkaisuja, Sarja B, osa 595.
- Leppälahti, A. 1993. Korkeakoulujen opettajat ja tutkijat 1992. Ajankäyttö, ikä- ja koulutus rakenne, liikkuvuus. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Lind, J.K., Hernes, H., Pulkkinen, K. & Söderlind, J. 2019. External Research Funding and Authority Relations. Teoksessa R. Pinheiro, L. Geschwind, H. Foss Hansen, K. Pulkkinen (toim.) *Reforms, Organizational Change and Performance in Higher Education*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-11738-2_5
- Lund, R. 2012. Publishing to become an “ideal academic”: An institutional ethnography and a feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 218–228.
- Maassen, P. 2009. The Modernisation of European Higher Education: National Policy Dynamics. Teoksessa A. Amaral, I. Bleiklie & C. Musselin (toim.) *From Governance to Identity*. Dordrecht: Springer, 95–112.
- March, J.G. & Olsen, J.P. 2006a. Elaborating the ‘New Institutionalism’. Teoksessa R.A. Rhodes, S.A. Binder & B.A. Rockman (toim.) *The Oxford Handbook of Political Institutions*. Oxford: Oxford University Press, 3–22.
- March, J.G. ja Olsen, J.P. 2006b. The Logic of Appropriateness. Teoksessa M. Moran, M. Rein & R. Goodin (toim.) *The Oxford Handbook of Public Policy*. Oxford: Oxford University Press, 689–708.
- Nikunen, M. & Lempiäinen, K. 2020. Gendered strategies of mobility and academic career, *Gender and Education*, 32:4, 554–571, DOI: 10.1080/09540253.2018.1533917
- Olivares, M. & Wetzel, H. 2011. Competing in the higher education market: Empirical evidence for economies of scale and scope in German higher education institutions, Working Paper Series in Economics, No. 223, Leuphana Universität Lüneburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, Lüneburg.
- Olsen, J.P. 2007. The Institutional Dynamics of the European University. Teoksessa P. Maassen & J.P. Olsen (toim.) *University Dynamics and European Integration*. Dordrecht: Springer, 25–54.
- Olssen, M. 2002. The neo-liberal appropriation of tertiary education policy in New Zealand: Accountability, research and academic freedom. State-of-the-Art Monograph no. 8. Wellington: Association for Research in Education.
- OKM 2008. Neliportainen tutkijanura. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:15. Helsinki: OKM.
- OKM 2019. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle: Vision tiekartta. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Saatavilla: <https://okm.fi/-/korkeakouluvision-tiekartta-ja-kehittamisohjelmat-julkistettiin>
- OKM 2020. Yhteistyössä maailman parasta. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämisen linjausten 2017–2025 seuranta ja kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:14.
- OKM 2021b. Yliopistojen rahoitusmalli vuodesta 2021 alkaen. <https://okm.fi/documents/1410845/4392480/Rahoitusmalli+Yliopistot.pdf/3464a1bc-3272-f5db-7361-acdcb498c661/Rahoitusmalli+Yliopistot.pdf?t=1547723299000> (13.12.2022)
- Pekkola, E., Siekkinen, T., Kujala, E-N. & Kanninen, J-P. 2020. Professorien rekrytoinnit. Tampereen yliopisto.
- Pietilä, M. 2018. Making Finnish universities complete organisations : Aims and tensions in establishing tenure track and research profiles. University of Helsinki, Faculty of Social Sciences, Department of Political and Economic Studies. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/234221>
- Pietilä, M. 2021. Suomalaisten yliopistojen tutkijanuraa koskevat tasa-arvotoimet pohjoismaisessa vertailussa. *Työelämäntutkimus* 19(4), 520–545.

- Powell, W. & Colyvas, J. 2008. Microfoundations of Institutional Theory. Teoksessa R. Greenwood, K. Sahlin Christine Oliver & R. Suddaby (toim.) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London: Sage, 276–298.
- Prügl, E. 2011. Diversity Management and Gender Mainstreaming as Technologies of Government. *Politics & Gender*, 7(1), 71–89.
- Puhakka, A. & Rautopuro, J. 2003. Vessi ja illuusio. Opettajien työaikasopimuksen noudattaminen yliopistoissa. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
- Pulkkinen, K., Aarrevaara, T., Berg, L. N., Geschwind, L., Hansen, H. F., Hernes, H., Kivistö, J., Lind, J. K., Lyytinen, A., Pekkola, E., Pinheiro, R., Stensaker, B. & Söderlind, J. 2019. Does it really matter? Assessing the performance effects of changes in leadership and management structures in nordic higher education. Teoksessa R. Pinheiro, L. Geschwind, H. F. Hansen, & K. Pulkkinen (toim.) *Reforms, organizational change and performance in higher education*. Cham: Springer International Publishing AG, 3–36.
- Puuska, H-M. & Miettinen, M. 2008. Julkaisukäytännöt eri tieteenaloilla. Opetusministeriön julkaisuja 2008:33.
- Rastas, A. 2020. Rasismikeskustelu suomalaisissa yliopistossa. *Tieteessä tapahtuu* 38(2), 45–49.
- Rinne, R., Jauhiainen, A., Simola, H., Lehto, R., Jauhiainen, A. & Laiho, A. 2012. Valta, uusi yliopistopoliittikka ja yliopistotyö Suomessa. Managerialistinen hallintapoliittikka yliopistolaisten kokemana. Suomen kasvatustieteellinen seura, Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 58.
- Saari, M. 2012. Sukupuolten palkkaeriarvoisuus tasa-arvon ikuisuuskysymykseenä. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulma tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus, 201–225.
- Saarinen, T., & Taalas, P. 2017. Nordic language policies for higher education and their multi-layered motivations. *Higher Education*, 73(4), 597–612. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9981-8>
- Saarinen, T., Vaarala, H., Kyckling, E., & Haapakangas, E.-L. 2020. Mitä on kansallinen ja kuka on kansainvälinen?: kieli-ideologiat korkeakoulutuksen kansainvälistymisen kuvaajina. Teoksessa J. Ursin, & R. Muhoonen (toim.) *Tuntematon korkeakoulutus*. Suomen kasvatustieteellinen seura. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia, 80, 115–138.
- Shepherd, S. 2018. Managerialism: an Ideal Type. *Studies in Higher Education* 43:9, 1668–1678.
- Siekinen, T, Nokkala, T., Välimaa, J. & Pekkola, E. 2016. Muuttuvat akateemiset urat. Työurat yliopistoissa -hankkeen loppuraportti. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Työpapereita 33.
- Sundbäck, K. 2000. Suomen Akatemian periaatepäätös tutkijoiden opetustehtävistä. *Acatiimi, Professoriliiton, Tieteentekijöiden liiton ja Yliopistonlehtoreiden liiton lehti* 3 (5) [ACATIIMI 5/00 - Suomen Akatemian periaatepäätös tutkijoiden opetustehtävistä](https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/vastuullisten-tiede/vastuullinen-tutkijanarviointi/)
- Suomen Akademia 2022. Vastuullinen tutkijanarviointi. <https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/vastuullisten-tiede/vastuullinen-tutkijanarviointi/> (21.12.2022)
- Tanhua, I. 2020. Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162303>
- TES. Yliopistojen yleinen työehtosopimus 8.4.2022–31.3.2024. Sivista. Sivistystyönantajat ry.
- Thompson, J.D. 2008. *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. 5th ed. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Tieteen tila -tilastot 2022. Suomen Akademia. <https://www.aka.fi/suomen-akatemia-toiminta/tietoaineistot/tieteen-tila/>
- Valtioneuvosto 2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma>
- van den Brink, M. and Benschop, Y. 2011. Gender practices in the construction of academic excellence: sheep with five legs, *Organization* 19(4): 507–24.

- Vipunen – Opetushallinnon tilastopalvelu 2021a. Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunta. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Yliopistojen%20opetus-%20ja%20tutkimushenkil%C3%B6kunta%20-%20okm%20ohjauksen%20ala.xlsb (22.2.2022)
- Vipunen – Opetushallinnon tilastopalvelu 2021b. Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökunta 2021. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Yliopistojen%20opetus-%20ja%20tutkimushenkil%C3%B6kunta%20-%20yliopisto.xlsb (11.1.2023)
- Välimaa, J. 2005. Akateeminen työ – palkkatyötä vai säätyläisyyttä? Teoksessa H. Aittola & O-H. Ylijoki (toim.) Tulohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 146–187.
- Wennberg, M., Korhonen, N. & Koramo, M. 2018. Korkeakoulu-uudistusten vaikutusten arviointi. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Helsinki.
- Ylijoki, O.-H. & Mäntylä, H. 2003. Conflicting time perspectives in academic work. *Time & Society* 12(1), 55–78.
- Ylijoki, O.-H. & Aittola, H. 2005. Johdanto: hyvää akateemista työtä etsimässä. Teoksessa H. Aittola & O-H. Ylijoki (toim.) Tulohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 7–17.
- Ylijoki, O.-H. 2009. Yliopiston lumo. Teoksessa T. Tomperi (toim.) Akateeminen kysymys – yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta. Tampere: Vastapaino, 83–92.
- Ylijoki, O.-H., Lyytinen, A. & Marttila, L. 2011. Different research markets: a disciplinary perspective. *Higher Education* (2011) 62: 721–740.
- Ylijoki, O.-H. & Ursin, J. 2013. The construction of academic identities in the changes of Finnish higher education. *Studies in Higher Education* 38(3), 1135–1149.
- Ylijoki, O.-H. (2014). University Under Structural Reform: A Micro-Level Perspective. *Minerva* (2014)52, 55–75.
- Ziman, J. 1994. "Post-academic science": Constructing knowledge with networks and norms. *Science Studies* 9(1), 67–80.

tietokayttoon.fi

ISBN PDF 978-952-383-294-7

ISSN PDF 2342-6799