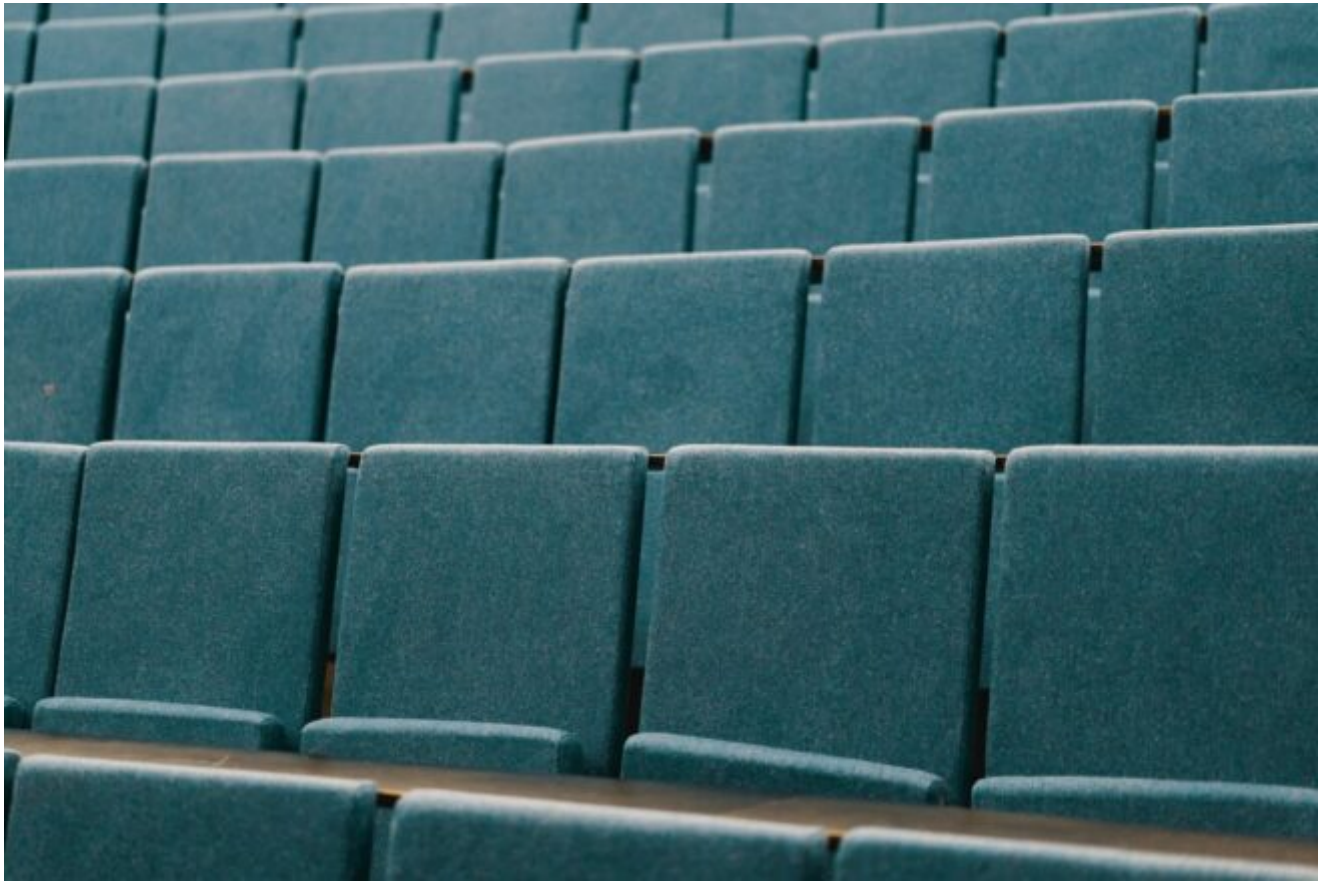


## Professoreiden muuttuvat rekrytoinnit ja sen vaikutukset yliopistoissa

4.11.2022 / Taru Siekkinen, Elias Pekkola and Emmi-Niina Kujala / Artikkelit, Korkeakoulupolitiikan murros / korkeakoulupolitiikka, Suomi / 7 minuutiksi luettavaa



Suomalaisissa yliopistoissa on yleistynyt professorien ”tenure track” -uramalli, joka korostaa tutkimuksen tekemistä. Alustavissa tutkimuksissa näyttää siltä, että mallilla saattaa olla pidemmän päälle haitallisia vaikutuksia professorikunnan monimuotoisuudelle.

Suomalaisten yliopistojen professorien uramalli on muuttunut viime vuosina oleellisesti, kun niin kutsuttu *tenure track* -malli on yleistynyt.

Mallia voi kuvata suomen kielellä ”professoripoluksi”, jossa edetään yleensä kahden portaan kautta (engl. *assistant professor*, *associate professor*) kohti vakinaista professuuria (*full professor*). Suomalaisittain tutumpaa apulaisprofessorin nimikettä tässä mallissa ei ole, joskin jotkut saattavat käyttää suomennettua nimikettä alempien portaiden tasoilla.

Uralla eteneminen tenure track -mallissa perustuu työn sykliseen arviointiin. Arviointikriteerit neuvotellaan usein yhdessä esimiehen kanssa.

Kuten englanninkielisistä nimikkeistä voi ehkä arvata, uramalli pohjaa yhdysvaltalaisiin yliopistoihin. Niissä se on perinteisesti turvannut professoreiden akateemista vapautta muuten niin markkinaorientoituneessa järjestelmässä, jota on kutsuttu myös ”**akateemiseksi kapitalismiksi**”.

**Suomessa mallin käyttöönotolla on pyritty houkuttelemaan kansainvälisiä tutkijoita tutuilla uramalleilla ja liittämään rekrytoinnit vahvemmin yliopistojen strategiaan painopistealueisiin.**

Vuonna 2010 Suomessa voimaan astuneen uuden yliopistolain myötä suomalaiset yliopistot alkoivat kehittää omaa henkilöstöpolitiikkaansa, erityisesti rekrytointejaan. Tällöin monet yliopistot myös ottivat tenure track -mallin käyttöönsä kansainvälisten trendien mukaisesti.

Suomessa mallin käyttöönotolla on pyritty houkuttelemaan kansainvälisiä tutkijoita tutuilla uramalleilla ja liittämään rekrytoinnit vahvemmin **yliopistojen strategiaan painopistealueisiin**.

Tenure track -rekrytoinnit ovat myös lähtökohtaisesti määräaikaista sopimuksia kahdella alemmalla portaalla, eikä takuuta vakinaistamisesta määräaikaisuuden jälkeen ole. Tosin suomalaisissa yliopistoissa kahdelle alemmalle portaalle rekrytoidut kilpailevat lähinnä itseään, tai arviointikriteerejä vastaan. Tämä tarkoittaa sitä, että kun tehtävä täytetään yliopistossa, siihen rekrytoidaan vain yksi henkilö useamman sijaan. Nämä henkilöt sitten kilpailevat toisiaan vastaan seuraavalle tenure track -portaalle etenemisestä.

Kun tenure track -järjestelmä on vakiintunut suomalaisiin yliopistoihin, sen tavoitteet ovat jossain määrin muuttuneet. Tenure track -malli on otettu käyttöön osin tai kokonaan kaikissa suomalaisissa yliopistoissa. Malli on osin noussut perinteisten uramallien rinnalle, mutta osin myös niiden tilalle: Hankenin kauppakorkeakoulussa, Aalto-yliopistossa ja Jyväskylän yliopistossa kaikki professorit täytetään tämän mallin kautta.

Kokonaan uuden uramallin käyttöönotto ei arvatenkaan ole ollut kitkatonta. Tässä artikkelissa avaamme tutkimustietoon nojaten tenure track -mallin vaikutuksia akateemiselle työlle ja tasa-arvolle yliopistoissa.

## ”Punainen urheiluauto”

Vuonna 2016 toteuttamamme [neliportaisen tutkijanuramallin arvioinnin](#) aikaan tenure track -uramalli oli vielä harvinaisuus suomalaisissa yliopistoissa. Tuolloin mallin käyttöönotto aiheutti kritiikkiä yliopistoyhteisön sisällä.

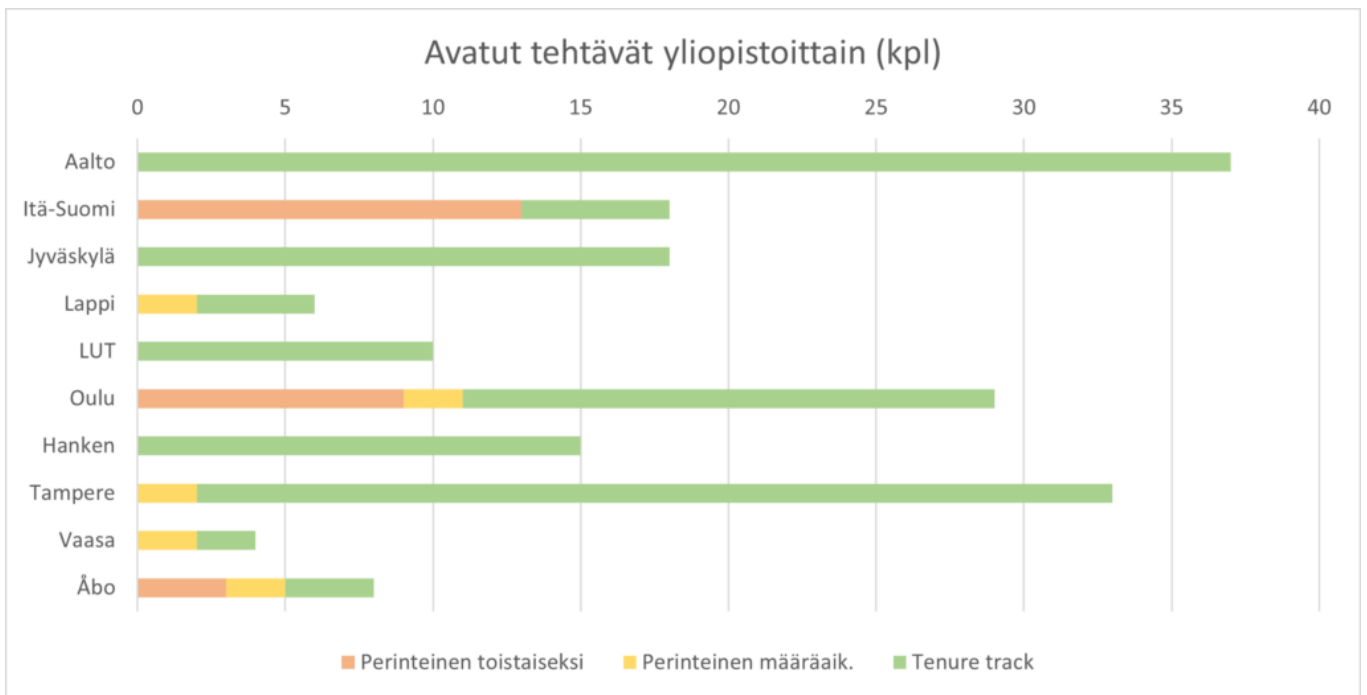
Aineistossamme haastateltavat kuvasivat mallia muun muassa “punaiseksi urheiluautoksi”, joka ajaa kovaa vauhtia omalla radallaan, kyydissään vain yksi jatko-opiskelija, ohitellen “kuorma-autoja”, joiden kyydissä oli monta jatko-opiskelijaa, jotka taas kuvasivat perinteistä professorin urapolkua. Huolta aiheutti siis tenure track -mallin kapea-alaisuus ja sen vaikutukset opetukselle ja ohjaustyölle sekä hallinnollisen työn jakautumiselle.

Vuonna 2020 toteutimme Professoriliiton tilaaman hankkeen, jossa teimme kyselyn akateemisille johtajille ja keräsimme tilastoja professoreiden rekrytoinneista suomalaisista yliopistoista.

[Hankkeen loppuraportissa](#) huomasimme, että muutamassa vuodessa kaikki suomalaiset yliopistot olivat ottaneet käyttöönsä tenure track -mallin, ja monissa yliopistoissa se oli jo pääasiallinen tapa rekrytoida professoreita. Kirjoitimmekin [tutkimusartikkelin tenure track -rekrytointien valtavirtaistumisesta](#) *Tiedepolitiikka*-lehteen vuonna 2021.

**Tenure track -mallia siis käytetään entistä enemmän professoreita rekrytoitaessa, ja mallia kehitetään jatkuvasti.**

Vuonna 2022 keräsimme uuden aineiston, ja vaikka emme saaneet tilastoja kaikista yliopistoista, näyttää siltä, että sama suunta on yliopistoissa jatkunut ja professorit rekrytoidaan jo pääasiallisesti tenure track -uramallin kautta. Kuva 1 näyttää professorien rekrytoinnit perinteisille ja tenure track -urapoluille vuonna 2021.



Kuva 1. Professorien rekrytointi yliopistoissa vuonna 2021: avatut tehtävät (kpl).

Yliopistojen tenure track -mallit ovat kuitenkin yliopistoissa vielä kehitteillä, ja käytänteissä on paljon eroja niin yliopistojen välillä kuin niiden sisälläkin. Vuoden 2020 toteutetussa selvityksessä tuli esiin monia kehittämisen kohteita esimerkiksi arviointikriteerien selkeyden suhteen.

Edelleen on myös epäselvyyttä siitä, miten yliopistojen malleissa suhtaudutaan tilanteisiin, joissa urakehitys ja meritoituminen ei ole odotetun kaltaista. Kysymyksiä on aiheuttanut myös suomalainen työlainsäädännön suhde vakinaistamispolun lähtökohtaisiin määräaikaisuuksiin.

Tenure track -mallia siis käytetään entistä enemmän professoreita rekrytoitaessa, ja mallia kehitetään jatkuvasti. Lisää tietoa sen mahdollisista laajemmista vaikutuksista akateemiselle työn ja professorien monimuotoisuudelle tarvitaan yhä.

## Mitä tenure track -rekrytoinneissa painotetaan?

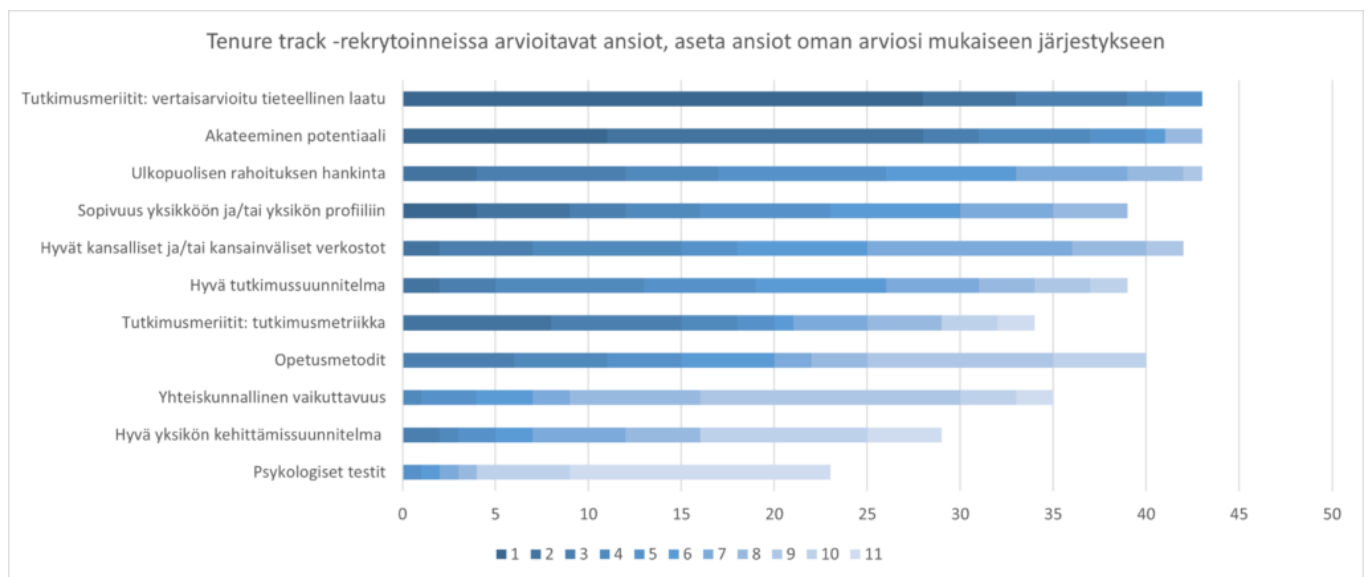
Akateemisissa rekrytoinneissa painottuvat eri asiat tarpeesta riippuen. Professorien rekrytoinnit ovat kohtuullisen pitkiä prosesseja, jotka sisältävät ulkoisen arvioinnin. Tehtävään ei tarvita avointa hakua tai ulkopuolista arviointia, jos se on maksimissaan kahden vuoden määräaikaisuus.

Jokaisessa rekrytointiprosessissa on esillä erilaisia näkökulmia, jotka saavat erilaisia painotuksia arvioinnissa. Näkökulmia voivat olla esimerkiksi yliopiston tai tiedekunnan strateginen painopiste, tieteelliset meriitit, opetuksen laatu tai tasa-arvo.

## Näyttää vahvasti siltä, että tenure track -rekrytoinneissa painottuvat erityisesti tutkimusmeriitit.

Myös prosessiin osallistuvat henkilöt kuten laitoksen professorit, tiedekunnan dekaani, rehtori ja ulkoiset arvioijat tuovat siihen mukaan omat intressinsä ja näkökulmansa. Joskus rekrytointiprosessien yhteydessä nämä **lukuisat näkökulmat saattavat olla keskenään ristiriidassa**.

Vuoden 2020 toteutetussa selvityksessä kysyimme akateemisilta johtajilta, mitkä tekijät heidän näkökulmastaan painottuvat tenure track -rekrytoinneissa (kuva 2).



Kuva 2. Tenure track -rekrytoinneissa arvioitavat ansiot, vastaajina akateemiset johtajat.

Mielenkiintoista oli, että toiseksi arvioitavissa ansioissa vastaajat merkitsivät “akateemisen potentiaalin”, jonka määrittely liittyy enemmän subjektiiviseen henkilön arviointiin kuin objektiiviseen ja meritokraattiseen pätevyyden arviointiin. Kysymys onkin, miten rekrytointiprosessin aikana perustellaan näkemyksiä siitä, kenellä on potentiaalia ja kenellä ei.

Vuoden 2020 selvityksessä kysyimme akateemisilta johtajilta myös tarkemmin siitä, mitä akateeminen potentiaali tarkoittaa. Vastaajien mielestä siihen liittyi vahvasti nousujohteinen tieteellinen aktiivisuus sekä saavutettujen ansioiden arviointi, joka ei käytännössä eronnut tutkimusmeriittien arvioinnista. Toisin sanoen tutkimusmeriitit painottuivat toistamiseen ansioiden arvioissa. Kolmanneksi tärkein ansio oli ulkopuolisen rahoituksen hankinta.

Nämä kaikki kolme arvioitavaa ansioita liittyvät vahvasti tutkimustoimintaan. Opetusmenetelmät olivat listalla vasta kahdeksantena ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus yhdeksäntenä. Tämän

perusteella näyttää vahvasti siltä, että tenure track -rekrytoinneissa painottuvat erityisesti tutkimusmeriitit.

## Professorit pysyvät, nimikkeet vain muuttuvat?

Enemmistö vastaajista vuoden 2020 tutkimuksessa oli kuitenkin sitä mieltä, että tenure track -mallin ja perinteisten professorin rekrytointien välillä ei ole merkittävää eroa painotusten suhteen. Vaikka tenure trackin alkuvaiheen rekrytoinnit poikkeavat perinteisistä professoreiden rekrytoinneista, erot saattavat sittemmin hävitä.

On kuitenkin selvää, että tiedekunnissa professorien rekrytoinnilla on suurta merkitystä, sillä vinoutumat akateemisen työn painotuksissa näkyvät nopeasti laitoksen arjessa. Esimerkkinä tästä on tilanne, jossa osaavaa ja työhönsä motivoitunutta opetushenkilökuntaa on liian vähän verrattuna opiskelijoiden määrään ja opetussuunnitelmiin. Isommilla laitoksilla professoreilla on mahdollista olla erilaisia profiileja, joka mahdollistavat joillekin myös pääasiallisen tutkimustyöhön keskittymisen, mutta pienillä laitoksilla opetus- ja ohjausvelvollisuudet koskevat kaikkia.

Suomalaisissa yliopistoissa on perinteisesti ollut tavoitteena, että ”kaikki tutkivat ja kaikki opettavat”, jotta **opetus perustuisi tutkitulle tiedolle**. Siksi opettajien ja tutkijoiden uramallit eivät saisi kohtuuttomasti erkaantua toisistaan.

**Akateemisen työn arviointi on haastavaa, koska työtehtävät ovat monipuolisia ja niiden tulokset eivät ole aina yksiselitteisesti mitattavissa esimerkiksi opetuksen laatua tai tutkimuksen yhteiskunnallista vaikuttavuutta arvioitaessa.**

Akateemisen työn arviointiin on kiinnitetty viime aikoina enemmän huomiota. Tieteellisten Seurain Valtuuskunnan julkaisemassa **Vastuullisen tutkijanarvioinnin kansallisessa suosituksessa** painotetaan muun muassa monipuolisten mittareiden käyttämistä akateemista työtä arvioitaessa.

Akateemisen työn arviointi on haastavaa, koska työtehtävät ovat monipuolisia ja niiden tulokset eivät ole aina yksiselitteisesti mitattavissa esimerkiksi opetuksen laatua tai **tutkimuksen yhteiskunnallista vaikuttavuutta arvioitaessa**.

Tästä johtuen mittaaminen on keskittynyt tiettyihin, helposti määrällisesti mitattaviin toimintoihin, kuten julkaisumääriin. Tämä antaa kuitenkin hyvin kapea-alaisen kuvan akateemisen työn sisällöistä, tuloksista ja vaikuttavuudesta.

## Tenure track -uramallin vaikutukset tasa-arvoon

Naisprofessoreiden osuus on viime vuosina ollut kasvussa suomalaisissa yliopistoissa. Perinteisesti naisprofessoreita on ollut akatemiassa selkeästi vähemmän kuin miehiä, joskin tieteenalakohtaiset erot ovat olleet aina hyvin suuria.

Esimerkiksi yhteiskuntatieteissä ja humanistisilla aloilla nais- ja miesprofessorien määrissä ei ole suuria eroja, kun taas matemaattis-luonnontieteellisillä ja teknisillä aloilla naisten osuus on selkeästi pienempi. Tähän on monta syytä ja asiaa on tutkittu paljon esimerkiksi [tieteenalan identiteetin näkökulmasta](#).

Tulevaisuus näyttää, onko uudella tenure track -uramallilla tähän vaikutusta. Tiedämme, että tutkijoille annetaan epätasa-arvoisesti mahdollisuuksia keskittyä tutkimukseen, ja että naisilla on usein enemmän opetusvastuita kuin miehillä.

Naisilla on perhevelvoitteiden vuoksi ollut rajalliset mahdollisuudet lähteä kansainvälisille tutkimusvierailuille, ja heidän työurissaan on ollut enemmän katkoksia kuin miehillä. Tenure track -urapolulle rekrytointi tapahtuu myös akateemisesti nuorella iällä, jo muutama vuosi tohtoriksi väittelemisen jälkeen. Tämä on myös usein se hetki, kun monilla naisilla on perhevelvollisuuksia ja urakatkoksia, mikä voi vaikuttaa suuresti sen hetken rekrytointeihin.

On siis mahdollista, että tenure track -uramallin alkupään rekrytoinneissa naiset ovat epäedullisessa asemassa miehiin verrattuna. Toisaalta on odotettavissa, että [uuden perhevapaamallin myötä myös](#) entistä useampi mies pitää isyysvapaata, mikä voi pakottaa yliopistot kehittämään henkilöstöpolitiikkaansa perheystävällisempään suuntaan. Saattaa olla, että tasa-arvo menee konkreettisesti eteenpäin vasta, kun asia koskettaa tarpeeksi monia.

Tenure track -mallin yhteydessä on puhuttu myös siitä, että nuoremmilla tutkijoilla saattaa olla niin sanotun ”potentiaalinsa” vuoksi paremmat mahdollisuudet tulla rekrytoituiksi kuin heidän vanhemmilla kollegoillaan.

Kysymys tasa-arvosta on tietenkin sukupuolikysymystä laajempi. Meritokraattisissa organisaatioissa arviointi perustuu pätevyyteen eikä henkilön taustalla kuten sukupuolella, kansallisuudella tai etnisellä taustalla, iällä, seksuaalisella suuntautumisella tai uskonnolla pitäisi olla vaikutusta.

Myös kansainvälisten tutkijoiden asema yliopistoissa on ollut kaksijakoinen. Yhtäältä yliopistot pyrkivät houkuttelemaan heitä ja arvostavat kansainvälisten tutkijoiden verkostoja sekä kokemusta erilaisista tutkimusympäristöistä. Toisaalta taas suomalaisissa yliopistoissa haasteena on kielitaito, koska yliopiston hallinto ja opetus toimivat edelleen pääasiassa suomeksi. Myös verkostojen vähyyttä saattaa muodostua **haasteeksi kansainvälisille tutkijoille**.

Tenure track -mallin yhteydessä on puhuttu myös siitä, että nuoremmilla tutkijoilla saattaa olla niin sanotun ”potentiaalinsa” vuoksi paremmat mahdollisuudet tulla rekrytoituiksi kuin heidän vanhemmilla kollegoillaan. Rekrytoinneissa saattaa esteeksi tulla myös akateemiset ikäraajat, jotka tarkoittavat sitä, että hakeminen esimerkiksi tenure trackin alimmalle uraportaalille saattaa olla mahdollista vain vaikkapa kuusi vuotta väitöksen jälkeen.

Tasa-arvoon liittyvät näkökulmat ovat aina haasteellisia ja sensitiivisiä tutkimusaiheita, joissa myös tutkija itse joutuu refleктоimaan omia asenteitaan ja tiedostamaan oman asemansa sekä lähtökohtansa.

## Miten eteenpäin?

Syksyllä käynnistyneessä Työsuojelurahaston rahoittamassa tutkimushankkeessa sekä käynnissä olevassa kirjaprojektissa tutkimme edelleen tässä käsittelemiämme teemoja.

Tulevassa kirjassa saamme teemaan myös eurooppalaista ulottuvuutta, kun pyydämme siihen kuvauksia kahdentoista Euroopan maan tenure track -malleista sekä kommenttiluvun Yhdysvalloista. Siellä yliopistot ovat **vähentäneet tenuren trackin käyttöä ja lisänneet määräaikaisia työsuhteita**, mikä heikentää professoreiden akateemista vapautta sekä työturvaa yhdysvaltalaisissa yliopistoissa.

Tämä kehitys on tärkeää huomioida Suomessakin, sillä tenure track -uramallin juuret ovat Yhdysvalloissa. Uramallin avulla on mahdollista parantaa akateemisia uranäkymiä, palkita hyvästä työstä ja sitouttaa yliopistouralle. Se kuitenkin sisältää myös riskejä akateemisen työn ja professorikunnan monimuotoisuudelle, ja ne olisi syytä ottaa huomioon.

*Taru Siekinen on tutkijatohtori Koulutuksen tutkimuslaitoksessa Jyväskylän yliopistossa.*



*Elias Pekkola on yliopistonlehtori ja yksikön johtaja johtamisen ja talouden tiedekunnassa Tampereen yliopistossa.*

*Emmi-Niina Kujala on väitöskirjatutkija johtamisen ja talouden tiedekunnassa Tampereen yliopistossa.*

Artikkeli on osa [Korkeakoulupolitiikan murros -juttusarjaa](#).

Artikkelin pääkuva: Ross Sneddon/Unsplash.